

# REFORMA SINDICAL E TRABALHISTA NEOLIBERAL

Lujan Maria Bacelar de Miranda  
Membro da Executiva Nacional da CUT



*A aceitação dos consensos e da proposta de Reforma Sindical, por parte da maioria da direção da CUT, tem raiz numa concepção sindical predominante na central desde os anos 90 e que agora, no Governo Lula, encontra uma nova e maior oportunidade de se exprimir, até porque os que hoje no governo estão à frente desta política são os mesmos que a elaboraram no interior da CUT. Derrotar essa Reforma Sindical e Trabalhista e resgatar os princípios da CUT, que hoje só existem no papel, é defender os direitos trabalhistas e sindicais e o sindicato como instrumento dos trabalhadores e trabalhadoras na luta de classes*

O presente texto é fruto das discussões que temos travado nos últimos dois anos, especialmente na Central Única dos Trabalhadores e nos seus sindicatos filiados, a partir da concepção e da prática sindical que temos defendido no movimento sindical brasileiro e dos princípios, bandeiras e resoluções congressuais da própria CUT.

Tal processo teve início já na preparação do último Congresso da CUT, realizado em junho de 2003, onde tivemos duas preocupações básicas: “não retroceder nas velhas conquistas” e “nos prepararmos para os novos desafios” colocados com a posse de Lula na Presidência da República e com os rumos que a CUT há mais de uma

década vem adotando. Não tínhamos grandes ilusões em relação ao Governo Lula e sabíamos que ele impactaria todas as forças políticas e organizações do campo democrático e popular — disputando-as interna e externamente.

Deste modo, a Alternativa Sindical Socialista-ASS, juntamente com outras forças políticas (Articulação de Esquerda, Fórum Socialista, O Trabalho, Movimento pela Unidade Socialista-MUS e independentes) formaram em janeiro de 2003 o agrupamento “Fortalecer a CUT para defender e ampliar direitos”, que teve papel importante no Congresso da CUT realizado meses depois, não permitindo a divisão da central já naquele Congresso, somando-se ao funcionalismo público e à luta em defesa

da Previdência pública, impedindo o isolamento deste setor no interior da central, apresentando e reafirmando vários princípios e bandeiras históricas da CUT, como o princípio da liberdade e autonomia sindical — e impedindo que fosse transmitida para o movimento sindical e para a sociedade em geral a idéia de que a central estava unida e alinhada ao novo governo.

Vale ressaltar que, dentre as resoluções que apresentamos e que foram consensuadas ou aprovadas, estavam os “pressupostos para participação da CUT no Fórum Nacional do Trabalho”, resolução que foi aprovada por unanimidade.

Logo após o Congresso, as forças que compuseram a chapa 1 — Articulação Sindical, Corrente Sindical Classista (CSC) e Corren-

te Socialista e Democrática (CSD) — criaram o Campo Majoritário e passaram a atuar conjuntamente.

As forças do campo de esquerda da CUT — “Fortalecer a CUT” e “Movimento dos Trabalhadores Socialistas”, MTS — de forma unitária também se colocaram nos diversos momentos, em especial no tocante à Reforma Sindical e Trabalhista, que já se gestava no interior do Fórum Nacional do Trabalho.

Por razões políticas, o agrupamento “Fortalecer a CUT” extinguiu-se; e parte do MTS (ligado ao PSTU) decide afastar-se da CUT e dar início à campanha pela desfiliação à central, adotando, como principal mote para tal posição, o apoio da CUT à Reforma Sindical e Trabalhista.

As forças que permaneceram no campo da esquerda da CUT (ASS, Articulação de Esquerda, MUS e independentes) resolvem criar a Frente de Esquerda Socialista – FES-CUT e dar continuidade à luta contra a Reforma Sindical e Trabalhista, que estava em fase final no citado Fórum Nacional do Trabalho, de onde seria encaminhada para o Ministério do Trabalho e Emprego e de lá para a Casa Civil.

E assim, nas instâncias da CUT, em conjunto com o P-SOL e a corrente O Trabalho, e externamente, de forma mais ampla, a FES-CUT tem combatido essa Reforma Sindical e Trabalhista. Já obtivemos vitórias significativas, como a Marcha do dia 25 de novembro de 2004!

Vale ressaltar, também, mais recentemente, a posição da CSC de que essa Reforma Sindical e Trabalhista é inaceitável e de que temos

que buscar a mais ampla unidade para derrotá-la. Unidade esta que se fez sentir na primeira audiência pública realizada na Câmara dos Deputados, onde para o ministro do Trabalho e Emprego, Ricardo Berzoini, ser ouvido, debaixo de vaias, os representantes do governo e demais parlamentares tiveram que aceitar que representantes das organizações de trabalhadores também fossem ouvidos naquele momento.

Mas as forças políticas, organizações sindicais, militantes que estão na luta contra essa reforma precisam se fazer ouvir de forma muito mais ampla, para que, através da mobilização e pressão popular, possamos derrotá-la no Congresso Nacional.

***Na prática a Reforma possibilita a retirada de direitos trabalhistas, já fortemente atingidos nos 8 anos de FHC e agora ameaçados por Lula, que afirmou a jornalistas que só os “30 dias de férias” são intocáveis***

A Reforma Sindical do Governo Lula (PEC 369/05 e o Projeto de Lei que a regulamenta) foi encaminhada ao Congresso Nacional em 2/3/05. A reforma é uma exigência do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial, que têm defendido e imposto aos governos neoliberais, em todo o mundo, medidas de flexibilização e desregu-

lamentação de direitos trabalhistas e sociais, objetivando a redução do custo do trabalho — no nosso caso, o chamado “custo Brasil”.

Na prática é uma reforma não só sindical, mas trabalhista, pois possibilita a retirada de direitos. Direitos já fortemente atingidos nos oito anos de FHC e ameaçados no Governo Lula, cujas medidas adotadas até agora, no tocante aos direitos trabalhistas e ao emprego, de um modo geral, visam dar total garantia ao privado em detrimento do público, como ocorreu com a Lei de Falências, Parcerias Público-Privadas, empréstimo dos bancos, dentre outras. A ameaça é tal que, em jantar com jornalistas, o Presidente da República afirmou que dos direitos trabalhistas, o único não passível de flexibilização são “os 30 dias de férias”.

A CUT nasceu rompendo com a estrutura sindical oficial e defendendo a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da Liberdade e Autonomia Sindical. Defendendo uma ampla e profunda reforma sindical, que democratize e fortaleça a organização sindical, possibilite a garantia e a ampliação dos direitos mínimos conquistados com muita luta pela classe trabalhadora; e que não permita que a Justiça do Trabalho continue com o poder de julgar nossas greves, retirar direitos conquistados e dar sentenças que impedem até assembléias na porta de empresa, como vimos recentemente na greve nacional dos bancários, com os “interditos proibitórios”.

Ainda hoje, teoricamente, a CUT defende: “sindicalismo clas-

sista e não de conciliação de classe, sindicalismo enraizado na base e não cupulista, sindicalismo livre da interferência do Estado, autonomia dos sindicatos frente aos partidos políticos, democracia interna nas instâncias da central, internacionalismo sem alinhamentos, socialismo como objetivo final da luta sindical”.

Foram estes princípios, estatutários, que a CUT, por decisão de sua direção majoritária, jogou na lata de lixo no Fórum Nacional do Trabalho. Mas por que isso aconteceu?

Muito se tem ouvido sobre a mudança de posição da corrente majoritária da CUT, Articulação Sindical, como se esta tivesse se dado repentinamente, em função da chegada do Partido dos Trabalhadores ao Governo Federal. Não resta dúvida de que a ascensão do Lula à Presidência da República teve um forte impacto sobre o Campo Majoritário, que se guia pela mesma lógica do governo — a da governabilidade — em nome da qual tudo ou quase tudo é permitido.

***As mudanças pelas quais***

***vem passando a CUT e***

***que levaram-na a “vender***

***a alma” no “altar do***

***entendimento nacional”***

***remontam a alguns anos***

***atrás e estão na origem***

***do sindicalismo cidadão,***

***“propositivo”, aprovado***

***na IV Plenária, em 1990***

Mas as mudanças pelas quais vem passando a CUT e que levaram-na a “vender a alma” no “altar do entendimento nacional entre governo, centrais e patrões”, remontam a alguns anos atrás e estão na origem do *sindicalismo cidadão*, “propositivo”, aprovado na IV Plenária Nacional da CUT, em 1990 e traduzido, no plano jurídico, na proposta de Contrato Coletivo de Trabalho e no Sistema Democrático de Relações de Trabalho da CUT.

Já naquele momento, é bom que se recorde, estava colocada a essência do que vemos hoje na Reforma Sindical: participacionismo (as Câmaras Setoriais são o melhor exemplo disso); flexibilização de direitos (banco de horas, que é a flexibilização da jornada de trabalho); conciliação de classes (a primeira reforma da Previdência de FHC é um exemplo — com o apoio da CUT se trocou o “tempo de serviço” pelo “tempo de contribuição” para aposentadoria); defesa da retirada total do Estado da solução de conflitos trabalhistas, com o objetivo de descartar a Justiça do Trabalho (Comissões de Conciliação Prévia, que contaram com o apoio da CUT, também).

O exemplo prático mais recente desse processo é a postura do governo e dos patrões na greve nacional dos bancários: enquanto ambos se negavam a negociar durante a greve, os banqueiros descartavam a Justiça do Trabalho (não compareciam às audiências convocadas pelo Tribunal Superior do Trabalho-TST), mas apelavam para a Justiça Civil, para conseguir “interditos proibitórios” e impedir o livre exercício do direito de greve.

Na prática, embora não tenha vigorado o Contrato Coletivo de Trabalho da CUT, copiado do modelo italiano, o novo sindicalismo “propositivo” da central serviu para paralisar a luta que seria necessária, logo após a aprovação da Constituição Federal de 1988, para que fossem regulamentados os direitos previstos no artigo 7º.

Como se vê, a aceitação dos consensos e da proposta de Reforma Sindical, por parte da maioria da direção da CUT, tem raiz numa concepção sindical predominante na central desde os anos 90 e que agora, no Governo Lula, encontra uma nova e maior oportunidade de se exprimir, até porque os que hoje no governo estão à frente desta política são os mesmos que a elaboraram no interior da CUT.

Derrotar essa Reforma Sindical e Trabalhista e resgatar os princípios da CUT, que hoje só existem no papel, é defender os direitos trabalhistas e sindicais — e o sindicato como instrumento dos trabalhadores e trabalhadoras na luta de classes.

***A Reforma pretende***

***colocar o pacto social***

***como objetivo a ser***

***perseguido pelo Estado***

***e pela organização sindical,***

***e atrela vergonhosamente***

***as entidades sindicais***

***ao Estado***

A Reforma Sindical e Trabalhista do governo Lula tem os seguin-



tes objetivos gerais: 1) transformar o caráter da organização sindical, colocando o pacto, ou diálogo social entre capital e trabalho, como um objetivo a ser perseguido pelo Estado e implementado pela organização sindical; 2) abrir a possibilidade de cassação dos direitos trabalhistas; 3) com a “livre negociação” e sem o estabelecimento de uma “legislação mínima de proteção dos direitos trabalhistas”, na prática, o negociado prevalecerá sobre o legislado; 4) atrelar vergonhosamente as entidades sindicais ao Estado; 5) dividir a classe trabalhadora, incentivando o pluralismo sindical; 6) propiciar um certo poder às cúpulas das centrais, em detrimento da autonomia das entidades de base nas negociações coletivas.

Vejamos quais são os temas centrais da Reforma Sindical e Trabalhista.

### **Organização Sindical**

A proposta estabelece o controle total do Estado sobre os sindicatos, ressuscita a Comissão de Enquadramento Sindical e o estatuto-padrão. O Ministério do Trabalho e Emprego-MTE e o Conselho Nacional de Relações do Trabalho-CNRT (Comissão de Enquadramento Sindical) formado por patrões, governo e trabalhadores, na prática terão enormes poderes sobre os sindicatos.

O Ministro terá poderes para reconhecer, punir e cassar entidades sindicais, aprovar o estatuto-padrão, bem como controlar a vida dos sindicatos, de modo que até mesmo a vacância de um cargo da direção ou uma simples alteração

estatutária deverá ser comunicada ao MTE.

Divide a classe trabalhadora, incentivando o pluralismo sindical, isto é, a fragmentação das entidades sindicais.

Os sindicatos serão por ramos de atividade ou setor econômico. Os ramos e setores serão definidos pelo Ministro do Trabalho e Emprego. Os sindicatos existentes até a aprovação da reforma serão chamados a optar entre a “exclusividade da representação” ou a “falsa liberdade sindical”. Os que optarem pela exclusividade terão que ter pelo menos 20% de sindicalizados e terão que adotar o estatuto-padrão. Serão, portanto, *sindicatos atrelados ao Estado*.

Os que optarem pela falsa liberdade sindical terão que conviver com a divisão de sua base, pois as entidades de nível superior (centrais, confederações e federações) terão todas as facilidades para criar *sindicatos orgânicos* (sindicatos por *representação derivada*), na base dos denominados sindicatos “livres” e para adotarem os sindicatos exclusivos que não conseguirem preencher os critérios exigidos no período de transição, como o número de sindicalizados, por exemplo. Os sindicatos criados ou adotados por entidades de nível superior ficarão vinculados organicamente às entidades que os criarem.

### **Representação nos Locais de Trabalho**

Apesar de estar assegurada na Constituição atual e de haver acordo sobre o princípio da organiza-

ção no local de trabalho, patrões, centrais e governo não conseguiram fechar uma proposta de acordo. Os patrões vão tentar manter a representação mínima de 200 trabalhadores prevista na Constituição e, se puderem, até retirá-la do texto constitucional, pois não querem organização no local de trabalho.

A Reforma Sindical traz um número restrito de representantes, conforme o número de trabalhadores/trabalhadoras, e não contempla todas as empresas/locais de trabalho (só aquelas que tenham a partir de 30 trabalhadores/trabalhadoras). E como se não bastasse, restringe o papel da organização por local de trabalho.

### **Negociação Coletiva e Contrato Coletivo de Trabalho**

Abre a possibilidade de cassação dos direitos trabalhistas e sociais, com a implementação da “livre negociação entre as partes”, que será pautada pela lei da oferta e da procura. De acordo com o Projeto de Lei da Reforma Sindical, o “Contrato Coletivo de Trabalho é o negócio jurídico por meio do qual se estabelecem condições de trabalho e relações obrigacionais entre as entidades sindicais, os empregadores e as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho”.

Em nenhuma parte do Projeto se afirma que os direitos mínimos assegurados legalmente não poderão ser reduzidos através da livre negociação. Até mesmo a proposta de que, no caso de conflito entre o que fosse acordado e a lei, prevaleceria a disposição mais favorável

(o que já abria a possibilidade de flexibilização dos direitos!) foi retirada do Projeto. Agora, no máximo, os direitos trabalhistas e sociais ficarão à mercê dos Tribunais Superiores — e as decisões destes, como sabemos, são políticas e levam em conta os interesses conjunturais, especialmente no tocante às políticas econômicas.

Mas não é só o “negociado sobre o legislado”, o “pacto ou diálogo social imposto na lei”. A perda da autonomia dos sindicatos nas negociações é flagrante: as entidades sindicais são obrigadas a negociar; se se recusarem à negociação, sem uma justificativa “razoável”, perderão a titularidade da negociação (isto é, colocarão outra entidade sindical para negociar em seu lugar); e, se a entidade se recusar à negociação de forma reiterada, perde suas atribuições sindicais, isto é, deixa de ser sindicato. E como se não bastasse, o Projeto estabelece a negociação direta entre trabalhadores e patrões.

### **Negociação do funcionalismo público: enganação**

O Projeto de Lei que regulamenta a PEC 369/05 afirma, no artigo 3º, que a reforma não se aplica ao funcionalismo público. No artigo 222, diz que, enquanto não for aprovada lei específica, os artigos que tratam sobre a organização sindical, prestação de contas e número de dirigentes sindicais que terão direito à estabilidade, valerão, também, para o funcionalismo público.

A grande conquista apresentada — o direito de negociação do funcionalismo — é uma vitória de Pirro,

pois fica mantido o art. 37, inciso X, da Constituição Federal de 1988, que determina que a remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa privativa do governo, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

### **Direito de Greve**

A greve deve ser comunicada com antecedência mínima de 72 horas. O exercício do direito de greve está condicionado à manutenção de “serviços mínimos” essenciais. Diante do impasse entre trabalhadores e patrões, será assegurado a estes o “direito de contratar os serviços necessários”, legalizando os fura-greves.

Há a criminalização do exercício do direito de greve. Os piquetes e manifestações “não poderão violar nem constranger os direitos e garantias fundamentais”; “não poderão causar dano à pessoa nem à propriedade” e quem infringir estas determinações será punido, segundo a legislação trabalhista, civil e penal. Não podemos esquecer que o direito de ir e vir é um direito fundamental, e que qualquer pessoa poderá considerar um dano contra si a impossibilidade de exercer este direito diante de um piquete de convencimento.

### **Conselho Nacional de Relações de Trabalho**

É um órgão tripartite formado por governo, centrais e patrões. Tem caráter consultivo e terá como função “propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas

e ações governamentais no âmbito das relações do trabalho”. Servirá como assessoria e consultoria constante para o Governo.

### **Tutela Jurisdicional**

Mantém-se o poder da Justiça do Trabalho de interferir no movimento, julgando greves, estabelecendo multas etc. O sistema de arbitragem poderá ser tanto privado como público (Justiça do Trabalho) e será acionado por acordo entre as partes em conflito.

***A maioria da Executiva da***

***CUT vê “17 pontos***

***positivos” na Reforma***

***Sindical, mas eles não***

***passam de enganação.***

***Não sabemos em que vai***

***dar a organização por***

***ramos, e a negociação***

***coletiva dos servidores***

***públicos é uma falácia***

Em reunião da Executiva Nacional da CUT, as correntes Articulação Sindical e CUT Socialista e Democrática (CSD) apresentaram e aprovaram uma resolução onde apontam, na PEC e dentre os 233 artigos do Projeto de Lei que a regulamenta, 17 pontos considerados positivos. A seguir os pontos citados e, em itálico, os comentários que fazemos acerca deles:

**1. Reconhecimento das Centrais Sindicais e suas estruturas (artigos 14 e 15 do PL).**

*Para reconhecer as centrais bastaria uma simples emenda constitucional!*

## **2. Organização Sindical por Ramo (art. 18).**

*Quais são os ramos e quem os definirá? Não houve nenhuma discussão com os interessados. O Ministro do Trabalho definirá os ramos e setores econômicos. As centrais querem 19 ramos e os patrões 5. Não sabemos em que vai dar!*

## **3. Decisão dos trabalhadores sobre a forma de organização, se liberdade ou exclusividade (arts. 38 a 41 do PL).**

*É a decisão entre a fragmentação e a perda da autonomia sindical (sindicato orgânico) e o atrelamento sindical ao Estado (exclusividade com estatuto-padrão).*

## **4. Fim do Imposto Sindical (art. 220 do PL)**

*Seria de fato um avanço, se na prática não fosse simplesmente substituído por uma taxa de contribuição negocial.*

## **5. Contribuição Negocial aprovada em assembléia dos trabalhadores (art. 4 – inciso IV da PEC e art. 45 a 47 do PL).**

*Substitui o Imposto Sindical. Valerá para todos os trabalhadores e trabalhadoras, sindicalizados ou não, e pode chegar até 13% de um salário mensal (pois corresponderá a até 1% da remuneração líquida anual, incluído o 13º salário). Hoje o Imposto Sindical corresponde a um dia de trabalho (3,3% de um salário mensal).*

*Os recursos da Contribuição Negocial, além de manterem os sindicatos (70%), federações (10%), confederações (5%) e centrais*

*sindicais (10%), serão carreados para um Fundo Solidário de Promoção Sindical, que ficará com 5% e custeará o funcionamento do Conselho Nacional de Relações de Trabalho.*

*Tudo isso sem o direito de oposição dos trabalhadores, que só poderão se opor na assembléia de trabalhadores. O argumento é de que agora tem que se aprovar na assembléia, como se não soubéssemos como são realizadas muitas assembléias sindicais nesse país!*

## **6. Fortalecimento do processo de Negociação Coletiva, com a obrigatoriedade da negociação permanente entre as partes (arts. 93 a 99 do PL).**

*É a perda da autonomia do sindicato de base que, mesmo julgando que um determinado momento não é o melhor para negociar, será obrigado a estabelecer a negociação.*

## **7. Soberania das assembléias com a obrigatoriedade da assembléia de base para aprovação de contratos coletivos (art. 100 do PL).**

*É a “soberania” limitada! Se a negociação for feita por uma entidade de nível superior, a participação na assembléia do sindicato não será de acordo com o estatuto do sindicato, mas da entidade que estiver negociando. E mais, o contrato “poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores”.*

## **8. Direito de renúncia do sindicato (art. 100, §4º do PL).**

*O que é isso? É o pegar ou largar! Até o momento do fechamento do contrato, o sindicato poderá querer sua exclusão. Se não o fizer,*

*o que for acordado valerá, também, para sua base. E se renunciar, ficará sozinho, sem contrato coletivo.*

## **9. Aprovação de mecanismos de consulta quando da existência de mais de um sindicato (art. 101 do PL)**

*Isso é que é um ponto positivo! Quando houver mais de uma entidade sindical no mesmo âmbito de representação, a que tomar a iniciativa da negociação deverá comunicar às demais. Isto é, um sindicato que, após sua luta, conquistou uma negociação para atendimento de suas reivindicações, terá que avisar os sindicatos acomodados para que participem da negociação.*

## **10. Inclusão dos Princípios do Direito do Trabalho, o que inclui a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador (art. 3º das Disposições Preliminares e art. 100 do PL).**

*Que princípios são estes e por que não estão citados na PEC e no PL? Se têm a ilusão de que por aqui os direitos estão assegurados, podemos afirmar que, no mínimo, os direitos trabalhistas estão na corda bamba ou o que é pior, na mão dos Tribunais!*

*Os princípios, mesmo quando explicitados, são utilizados de acordo com o entendimento de quem julga e, dependendo das circunstâncias, um princípio pode ser aplicado em detrimento do outro. E na Constituição Federal há princípios para todos os gostos, como o da propriedade privada, por exemplo.*

## **11. Instituição do Conselho de Relações do Trabalho (art. 120 do PL)**

*Que será financiado com o nosso dinheiro e servirá para que os governos e os patrões interfiram na organização e controlem a vida dos sindicatos.*

### **12. Regulamentação da substituição processual (art. 141 do PL)**

*É a possibilidade de uma entidade sindical representar toda a categoria a ela vinculada, em ações judiciais. A substituição processual hoje já está legalmente assegurada.*

### **13. Procedimentos contra práticas anti-sindicais (arts. 173 a 176 do PL).**

*É a lei do custo-benefício. O patrão será punido com multa de 1 a 500 vezes o menor piso salarial. E assim, avaliando o custo-benefício, decidirá quanto à prática da conduta anti-sindical ou não. Já os trabalhadores estarão submetidos à legislação penal, civil, além da trabalhista.*

### **14. Arbitragem voluntária (art. 105 do PL).**

*É a negociação na mão do patrão! Terminado o prazo de validade dos contratos coletivos, os direitos neles contidos só prevalecerão por 90 dias e, para o sindicato recorrer à Justiça e entrar com o dissídio coletivo (agora chamado de ação normativa), o patrão tem que estar de acordo.*

### **15. A regulamentação legal da organização no local de trabalho inclusive com garantia de estabilidade para os representantes de base (art. 81 – inciso I do PL).**

*É um ponto positivo, mas além de não contemplar todos os locais de trabalho, de ser restrito o número de representantes e de seu papel ser limitado à “finalidade de promover*

*o entendimento do empregado com o empregador”, os patrões não têm acordo com a proposta e farão tudo para que ela não seja aprovada no Congresso Nacional.*

### **16. O contrato coletivo nacional por ramo de atividade (art. 97 do PL).**

*Seria positivo se não fosse estabelecido através da “livre negociação”, isto é, da simples lei da “oferta e da procura”, sem nenhuma legislação de proteção ao trabalhador e à trabalhadora que, com o fim do seu contrato, dentro de 90 dias, perderá todos os seus direitos. Para garantir até mesmo os direitos constitucionais mínimos, terá que recorrer à Justiça, se o patrão concordar!*

### **17. A negociação coletiva para o setor público (PEC art. 37 – inciso VII e art. 2º e art. 222 do PL)**

*É uma falácia! Embora esteja assegurada nos artigos acima citados da reforma sindical, a atual Constituição Federal já estabelece como se dá a remuneração do funcionalismo público.*

**Proposta alternativa,**

**a PEC 314/04 garante**

**liberdade sindical sem**

**necessidade de autorização**

**do Estado, direito de greve**

**de funcionários públicos**

**e ultratividade, e tem**

**o apoio de 184 deputados**

O deputado federal Ivan Valente apresentou uma Propos-

ta de Emenda Constitucional – PEC 314/04, que defende as reivindicações históricas pela liberdade e autonomia sindical e respeita os direitos da classe trabalhadora. Para sua tramitação no Congresso, a proposta contou com o apoio de 184 deputados e deputadas.

A PEC 314/04 garante:

- Liberdade para que os trabalhadores e trabalhadoras se organizem. Acaba com a necessidade de autorização do Estado para que os Sindicatos ou entidades livres possam existir.

- Direito de organização no local de trabalho, garantindo estabilidade aos representantes dos trabalhadores e proibindo demissões e perseguições.

- Reconhecimento das centrais sindicais e dos Contratos Coletivos de Trabalho.

- Que ações trabalhistas dos servidores públicos possam, também, ser julgadas pela Justiça do Trabalho, garantindo-lhes o direito de negociação e contratação coletiva.

- Livre exercício do direito de greve, de forma igual, para o setor privado e setor público.

- A ultratividade, ou seja, que as cláusulas dos acordos, convenções e contratos coletivos, prevaleçam até que novos contratos coletivos de trabalho sejam firmados.

- Que a Justiça não poderá reduzir direitos conquistados e que nos seus julgamentos terá que repor as perdas salariais.

- Impede que os direitos assegurados na lei possam ser reduzidos através de livre negociação.