Momento crucial para a reforma sindical

01/07/2004

Negociações trazem avanços, mas resultado depende de tramitação no Congresso.

A proposta de reforma sindical que saiu do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) traz avanços: exige das entidades um mínimo de representatividade, possibilitando a não-exclusividade; reconhece oficialmente as centrais sindicais, a partir de sua representatividade na base; cria os sindicatos por ramos de atividade; acaba com o imposto sindical e melhora os processos de negociação. Além disso, possibilita que alguns direitos sejam inegociáveis, não deixando que o negociado se imponha ao legislado, e mantém o direito de greve.

O projeto, contudo, não é consenso dentro da esquerda. Há, por exemplo, uma vertente do movimento sindical que caracteriza o Governo Lula como neoliberal, e classifica automaticamente tudo o que vem do governo nessa definição. É o caso do PSTU, que dessa forma se alia aos setores mais atrasados do sindicalismo, com centrais e sindicatos sem representação real na base.

Entre os críticos estão também outros setores da CUT que consideram que as propostas do FNT não expressam satisfatoriamente as posições históricas da Central. Rosane da Silva, diretora da CUT, discorda das críticas. “Se é verdade que essas posições seriam um ataque mais fundo ao sindicalismo atrasado, elas trariam também enormes riscos para setores sindicais já fragilizados pelos ataques neoliberais”, pondera. Além disso, lembra ela, “a própria base da Central já não defende a liberdade sindical nos termos enunciados vinte anos atrás”, conforme atestam pesquisas internas da CUT.

Sínteses históricas

Os debates sobre liberdade sindical remontam à fundação da própria CUT. A entidade surgiu em 1983 a partir da luta contra a “estrutura sindical oficial” (unicidade, imposto sindical, poder normativo da Justiça do Trabalho). Houve algumas alterações na Constituição de 1988, mas a democratização da legislação ficou incompleta. Hoje são mais de 14 mil de sindicatos de trabalhadores oficialmente registrados, a maioria dos quais apenas sindicatos “de carimbo”.

O primeiro esforço de síntese das propostas da CUT veio em 1992, com a proposta de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT). Era preciso, porém, enfrentar contradições internas na base da Central. No Concut de 1994, por exemplo, pesquisas mostravam que os delegados não queriam abrir mão da unicidade sindical. No entanto, votaram a favor de mudanças profundas na estrutura sindical.

No decorrer da década de 90, a tentativa de articular um projeto de síntese com propostas que enfrentassem o “entulho neoliberal” de FHC passou a ser o desafio do movimento sindical. Em 2002, ao assumir o governo, Lula acenou com medidas positivas contra a terceirização e pela revogação da medida que facilitava às empresas fazer valer o “negociado” sobre o “legislado”. Os debates na bancada sindical e na delegação cutista do FNT viriam apontar para uma nova síntese.

{mosimage}
Desde 1983. Congresso de Fundação da CUT, que foi criada com o objetivo de lutar contra a estrutura sindical oficial

Acordos e desacordos

No Fórum, trabalhadores, empresários e governo participaram tentando alcançar o consenso em relação às questões propostas. O resultado melhora a estrutura vigente, mas houve desacordo em relação à organização

no local de trabalho. Sem consenso, cabe agora ao governo propor uma saída. A proposta histórica da CUT prevê que os sindicatos têm o direito de organizar os trabalhadores dentro das empresas. Os empresários não querem reconhecer esse papel, apoiando, na prática, o sindicato por empresa.

Para garantir os avanços, será preciso organização dos trabalhadores para fazer pressão no Congresso. O primeiro risco é que a proposta de reforma sindical tramite junto com a reforma trabalhista. “É fundamental que elas tramitem separadas, para que não sejam usadas como moeda de troca por empresários e políticos”, afirma a diretora da CUT.

Será necessário cobrar do governo empenho para o que foi acordado não sofra alterações. O processo deflagrado não está finalizado, e não há consenso em questões chave, como é o caso da organização no local de trabalho. Há também o risco da votação em separação dessas questões polêmicas da reforma sindical, o que enfraqueceria a proposta. “Não podemos abaixar a guarda”, diz Rosane. Nunca houve ilusão, afinal, de que mudanças que beneficiam os trabalhadores passariam sem esforço.

Compartilhe nas redes: