

Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE

Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas



Texto para discussão

(02)

***A Reforma Sindical e Trabalhista:
as conclusões do FNT e as implicações para as
MPE.***

Campinas, agosto de 2004

**A REFORMA SINDICAL E TRABALHISTA:
AS CONCLUSÕES DO FNT E AS IMPLICAÇÕES PARA AS MPE.**

1. Introdução

O Fórum Nacional Trabalhista (FNT) foi lançado oficialmente no final do mês de julho de 2003, com o objetivo de atualizar as legislações sindical e do trabalho, tornando-as mais compatíveis com as novas exigências do desenvolvimento nacional, visando, assim, a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda. Composto por um sistema de representação tripartite (bancadas do governo, dos trabalhadores e dos empresários), trata-se de um espaço de negociação entre os atores sociais e o governo visando à formulação de proposições que balizarão as propostas de Reformas sindical e trabalhista a serem encaminhadas ao Congresso Nacional.

Até o momento, o FNT avançou e consolidou um conjunto de consensos para alterar o arcabouço institucional do chamado direito coletivo, que compreende o sistema de representação de interesses, da negociação coletiva e das formas de solução dos conflitos. Abaixo destacam-se os principais elementos da reforma sindical e suas implicações para as MPE.

2. O sistema de organização sindical e as MPE.

Sinteticamente, as principais novidades no redesenho da estrutura de representação de interesses, com a possível reforma, serão:

a. As centrais sindicais de trabalhadores ou as confederações nacionais de empregadores terão uma maior *centralidade* no sistema de representação, pois serão reconhecidas como entidades com prerrogativas sindicais, inclusive para efetuar a negociação coletiva. A sua sobrevivência depende da existência de sindicatos de base com grande sindicalização;

b. As entidades sindicais precisarão comprovar a sua legitimidade para fazer a negociação coletiva e representar os empregadores ou trabalhadores. A representatividade

pode ser **comprovada** (a entidade preenche os critérios determinados pela lei) ou **derivada** (vincula a uma entidade sindical de grau superior). **Comprovada**, quando a entidade sindical necessita ter um número mínimo de sócios. **Derivada**, quando a representatividade advém de uma entidade de nível superior, mas esta – para estabelecer uma representação derivada – também precisa adquirir a sua representatividade. Em resumo, as entidades precisarão ter representatividade e as cartoriais terão muita dificuldade de sobreviver;

c. Em terceiro lugar, haverá a possibilidade da existência de mais de uma entidade sindical na mesma base. Apesar disso, as atuais entidades poderão manter a exclusividade de representação, desde que estas sejam aprovadas por uma assembléia da categoria e atinjam um número mínimo de 20% de sindicalização, além de democratizar os seus estatutos;

d. Em quarto lugar, a organização sindical será por setor econômico ou ramo de atividade e não mais por categoria econômica e profissional, respeitando o *direito adquirido* dos atuais sindicatos. Isto é, os atuais sindicatos poderão continuar existindo, desde que consigam comprovar a representatividade e sejam referendadas pela sua base;

e. Apesar de não haver consenso, está no projeto da reforma o amparo legal para a organização sindical no local de trabalho, em empresas com mais de 30 empregados. O tamanho da comissão representativa será proporcional ao número de trabalhadores existentes em cada empresa;

f. A forma de financiamento das entidades sindicais será composta por duas fontes: (i) mensalidade associativa e (ii) contribuição de negociação coletiva, a ser cobrada anualmente de todas as empresas (independente do tamanho e de ser sindicalizada ou não) e de todos os trabalhadores. O valor será definido em assembléia dos envolvidos. Havendo mais de uma entidade na mesma base econômica, o repasse será proporcional à taxa de sindicalização de cada entidade envolvida. Somente estão isentas as empresas que não têm empregados declarados na RAIS. No caso das entidades empresariais, a contribuição não poderá ultrapassar a 0,8% do Capital Social da empresa registrada, sendo que o valor mínimo não poderá ser maior do que R\$ 100,00 (cem reais) e o máximo não ultrapassar 800 (oitocentas) vezes o valor mínimo. No caso das entidades de trabalhadores, o valor não poderá exceder a 1% da renda líquida percebida pelo empregado no ano anterior.

g. O FNT estabeleceu um prazo de transição para que as atuais entidades sindicais consigam ajustar-se, comprovando a representatividade ou vinculando-se a uma instância de nível superior (com representatividade reconhecida). Depois da transição, a entidade que não confirmar a representatividade perderá a personalidade sindical.

Em relação à nova estrutura sindical acertada no FNT, há dois aspectos que têm relação direta com as MPE: 1) não será possível a organização de entidades com prerrogativas sindicais por tamanho de empresa, mas as entidades vigentes precisarão abrir maior espaço para as MPE; 2) a possibilidade de organização sindical no interior das empresas atinge somente as empresas com mais de 30 empregados.

Em primeiro lugar, o desenho acertado no FNT sobre o sistema de representação não possibilita a existência de entidades com prerrogativas sindicais (por exemplo, de representação e de contratação coletiva) específicas para empresários de pequenos negócios. O que não significa que os empresários das MPE não possam organizar-se em entidades de classe para a defesa de seus interesses, com representação e interlocução junto a instituições/autoridades públicas, como ocorre na Espanha. Do ponto de vista estritamente sindical, ficará a opção da defesa de seus interesses a partir de entidades gerais de empregadores por setor econômico.

Na lógica da reforma acordada no FNT, as entidades atuais de empregadores necessitarão ter um índice maior de sindicalização. Para tanto, precisarão desenvolver estratégias de envolvimento dos empresários das micro e pequenas empresas, pois, caso contrário, poderão não atingir a comprovação de sua representatividade – condição para o exercício das prerrogativas sindicais – tendo por base somente as grandes empresas. Isso significa que as atuais entidades sindicais – até como condição de sobrevivência – precisarão dar mais atenção às MPE na sua agenda sindical.

Assim, se, por um lado, está fora de cogitação a possibilidade da existência de organizações sindicais por tamanho de empresa, pois estas poderão ser constituídas a partir de setor ou ramo econômico, cujo enquadramento será definido pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT). Por outro lado, as atuais entidades sindicais existentes necessitarão ampliar o seu escopo de sindicalização, aglutinando as MPE e levando em

consideração as suas necessidades e demandas. Em outros termos, as MPE, com as suas demandas, poderão ter maior espaço no novo desenho sindical brasileiro.

Em segundo lugar, nas resoluções do FNT, há a possibilidade da organização sindical no local de trabalho, sem, no entanto, a sua normatização alcançar consenso entre os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. O governo, em acordo com a bancada dos trabalhadores, está propondo – e enviando ao Congresso nacional um projeto de lei – instituindo o direito de organização sindical no local de trabalho em empresas com mais de 30 empregados, sendo o tamanho da comissão proporcional ao quadro de pessoal. Essa comissão, inclusive, poderá efetuar negociações coletivas, em colaboração com o seu respectivo sindicato. Portanto, nas empresas a partir de 30 empregados poderão ter uma representação sindical.

Em síntese, com a possível reforma sindical, o principal aspecto que afeta a vida das MPE é a necessidade das entidades sindicais darem maior espaço para os empresários das MPE. Isso provavelmente ocorrerá, porque dificilmente conseguirão comprovar a representatividade sem ampliar a sindicalização e, neste sentido, sem ampliar em sua base de sustentação o número de MPE, o que pode possibilitar uma maior expressão destas na vida sindical brasileira. A mesma questão coloca-se para as entidades de trabalhadores que, em muitas categorias, precisarão dar atenção especial aos trabalhadores de micro e pequenas empresas.

3. O sistema de negociação coletiva e as MPE

A negociação coletiva deverá adquirir maior importância na determinação das normas e regras que regulam a relação de emprego, pois esta pode ocorrer nacionalmente e de forma articulada. As principais novidades propostas pelo FNT são:

a) As negociações coletivas, assim como os instrumentos normativos, podem ocorrer em diversos níveis, desde o âmbito nacional até por empresa. Atualmente, a negociação coletiva está limitada à categoria econômica ou profissional ou por empresa. Com a reforma há a possibilidade de ocorrer uma negociação e contratação nacionalmente articulada. Ou seja, poderá haver um contrato coletivo em nível superior (até nacional),

descendo até o local de trabalho. Em princípio, os contratos nacionais - em níveis superiores- estabelecem as regras mais gerais, as quais, posteriormente, poderão ser especificadas ou completadas em níveis inferiores;

b) Na proposta de projeto lei

b) Quando existirem, os instrumentos normativos de nível superior “*deverão indicar as cláusulas que não podem ser modificadas em nível(eis) inferior(es), observadas as peculiaridades de cada âmbito de representação e de empresas ou unidades produtivas*”¹.

Dentro deste marco da negociação, poderão existir regras comuns, por setor econômico, para todo o país. Algumas, se explicitadas nas instâncias superiores, não poderão ser alteradas nas negociações em níveis inferiores. Neste caso, as especificidades das MPE poderão ou não ser contempladas nesses contratos mais gerais. Por isso, como afirmado acima, as MPE necessitarão ampliar a representatividade e a força política nas negociações em todos os níveis (nacional, regional, ramo ou setor de atividade). Além das regras estabelecidas nos níveis superiores das negociações – gerais ou específicas - haverá a possibilidade de acordar regras específicas e complementares em outros níveis, tais como por empresa, por região, por sub-setor econômico, etc. Nos níveis inferiores é provável que as MPE tenham maior representação nos espaços de negociação. Portanto, a questão a ser enfrentada é a representatividade das MPE nas instâncias sindicais, especialmente nas superiores. Além disso, a negociação coletiva, em alguns casos, poderá ter um peso maior no estabelecimento de regras a serem seguidas pelas MPE, considerando as diferenças econômicas e políticas de cada setor, pois pode haver uma tendência de homogeneização de direitos/deveres para todo um setor econômico ou uma região. O estabelecimento destas regras dependerá da força de cada entidade no processo de negociação em cada nível, ou seja, não necessariamente as regras serão maiores ou menores do que as atuais. Em outros termos, não só a negociação coletiva tenderá a adquirir maior importância na definição das regras e normas, como também haverá possibilidade das negociações centralizadas (realizadas em níveis superiores) adquirirem maior relevância do que na estrutura atual;

c) Dentro das definições do FNT, a negociação coletiva torna-se obrigatória, embora as partes possam não chegar a um acordo. Recusar a proposta da outra parte não caracteriza abandono da negociação. Caso uma das entidades representativas se recuse a negociar, a

1 Relatório da Comissão de Sistematização, pág. 34

titularidade da negociação pode ser conferida a outra. Na mesma hipótese, os “responsáveis diretos” estarão sujeitos a “multas e penas estabelecidas na lei”. Além disso, se a recusa for reiterada, o sindicato pode perder suas “prerrogativas e atribuições” de personalidade sindical².

- O FNT previu, também, espaços para a solução de conflitos de interesse na via da conciliação, mediação e da arbitragem privada. Esgotadas essas instâncias e não solucionado o conflito coletivo, haverá intervenção da Justiça do Trabalho na condição de árbitro público.³
- Os atores da negociação coletiva são as entidades sindicais que obtiveram a representatividade sindical (comprovada ou derivada). Além disso, as empresas ou unidades produtivas podem ser atores da negociação. No caso dos trabalhadores, a proposta prevê a possibilidade destes deliberarem diretamente, caso não haja uma entidade sindical (em qualquer nível) disposta a negociar. Enfim, a empresa, independente de seu tamanho, pode provocar uma negociação coletiva com a entidade sindical representativa dos trabalhadores.

O importante a destacar é que há um indicativo de fortalecimento da negociação coletiva como forma de estabelecer as regras e as normas que regularão a relação de emprego, obrigando os atores a sentarem-se à mesa de negociação e criando instâncias coletivas de solução dos conflitos. Do ponto de vista das MPE, a novidade é a possibilidade dos empresários poderem convocar espaço de negociação com a entidade sindical dos trabalhadores para acertarem condições específicas de sua relação de emprego. Além disso, precisarão ficar mais atentos com as negociações gerais que envolvem o seu setor econômico.

Em síntese, no tema da negociação, as principais novidades que afetam as MPE são: 1) as negociações podem ocorrer em diversos níveis, inclusive no âmbito da empresa; 2) passa a haver a possibilidade da conciliação, mediação e arbitragem privada e pública; 3) os conteúdos das negociações devem considerar a *“realidade dos setores econômicos, das*

² Idem, ibidem.

³ Nesse caso, a Justiça do Trabalho arbitrará as pendências coletivas a partir das reivindicações formuladas pelas partes.

empresas ou unidades produtivas, e as necessidades dos trabalhadores, ressalvados os direitos definidos em lei”⁴.

Nesse tema, há uma perspectiva de fortalecimento da relação direta entre as partes, ampliando-se o espaço da definição das relações de emprego diretamente entre os atores sindicais constituídos. Ou seja, as MPE, se tiverem a pretensão de influir na regulação do trabalho, precisarão ter uma atitude pró-ativa no processo negocial, pois pelos quatro aspectos destacados acima, a contratação coletiva pode adquirir uma nova dimensão na determinação das condições de uso e remuneração do trabalho.

4. O sistema de solução dos conflitos e as MPE

No tema **da resolução dos conflitos**, as conclusões do FNT indicam a prevalência de soluções voluntárias e privadas, apesar de prever a continuidade do atual papel da Justiça do Trabalho. Essa tendência pode ser verificada nos seguintes aspectos:

- No caso de greve, há a previsão da conciliação, mediação e arbitragem privada, sem que a Justiça do Trabalho tenha a possibilidade de julgar a abusividade do movimento paretista e o conteúdo da reivindicação.
- Quando o conflito coletivo é mediado via arbitragem privada, o que for ajustado pelas partes não poderá ser revisto institucionalmente (??? NÃO SEI SE FICOU NA LEI ISSO, ACHO QUE MUDOU!!!).
- Em relação aos conflitos individuais, o consensuado no FNT aponta para a continuidade de instâncias extrajudiciais, tal como ocorre hoje com as Comissões de Conciliação Prévia, desde que o sindicato da respectiva categoria acompanhe as suas atividades e não vede o acesso ao Judiciário.

Apesar da introdução da mediação e arbitragem privada, há consenso quanto à manutenção da intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos não solucionados na via da auto composição, cabendo-lhe, então, atuar como árbitro público facultativo (por livre indicação das partes), ou, ainda, como árbitro público compulsório quando fracassadas as demais instâncias negociais. Ao mesmo tempo, a Justiça do Trabalho permanece como instância privilegiada para a solução dos conflitos individuais e os coletivos de natureza jurídica.

4 Relatório da Comissão de Sistematização do FNT.

O que se pode concluir é que não há qualquer destaque que privilegie o acesso à Justiça do Trabalho às Micro e Pequenas Empresas e, tampouco, que garanta a gratuidade desse acesso. A novidade é o reforço dos espaços extrajudiciais e privados de solução dos conflitos. Portanto, são mudanças que, acaso implementadas, não têm reflexos para a realidade das MPE

5. Os encaminhamentos e próximos passos do FNT

Neste momento, agosto de 2004, os consensos produzidos no FNT, em relação ao direito coletivo ou à reforma sindical, estão sendo transformados em medidas legislativas. Sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego está sendo negociado, com os atores sociais presentes no FNT, a redação de um projeto lei e de uma PEC, que deverá, ainda no segundo semestre de 2004, ser encaminhada à Presidência da República, que as submeterá à apreciação do Congresso Nacional.

Além dos encaminhamentos da reforma sindical, terão prosseguimento no FNT os outros grupos de trabalho sobre: (1) reforma da legislação trabalhista, (2) organização administrativa e judiciária, (3) normas administrativas sobre condições de trabalho, (4) qualificação e certificação profissional e (5) relações de trabalho em micro e pequenas empresas. O projeto da possível reforma trabalhista e das relações de trabalho nas MPE deverá ser discutido e elaborado no decorrer do segundo semestre de 2004 e em 2005.

6. Considerações finais

Os consensos forjados no FNT indicam um redesenho da estrutura sindical, em que: por um lado, não se abre espaço para a existência de um sistema de representação de interesses por tamanho de empresa; por outro lado, dada à exigência das entidades sindicais de, para exercerem suas prerrogativas, terem representatividade (comprovada ou derivada), estas precisarão ter a capacidade de ampliar a sua base sindical, desenvolvendo políticas de atração dos envolvidos nas MPE.

As alterações na organização sindical serão precedidas de um processo de transição, em que será assegurada a possibilidade das atuais entidades se ajustarem, pois as mudanças são bastante significativas na perspectiva de redesenhar o nosso sistema de representação de interesses.

Também, deve haver uma tendência da negociação coletiva adquirir maior importância na determinação das condições de uso e remuneração do trabalho, o que exige uma maior atenção e preparação dos atores para enfrentar o novo cenário.

EQUIPE TÉCNICA

Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)

Amilton José Moretto

Ana Carla Magni

Bruno Donato Magalhães

Cássio Calvete

Denis Maracci Gimenez

Hildeberto Bezerra Nobre Junior

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Mariana Mei de Souza

Nádia Aidar de Lima e Castro Bernardo

Viviane de Jesus Forte

d