

O Sistema sindical no Estatuto do Trabalho

Audiência Pública – Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho
VALEIR ERTLE - Secretário Nacional de Assuntos Jurídicos



Informações relevantes



- A Contrarreforma Trabalhista desregulou o mercado de trabalho e enfraqueceu os sindicatos nos processos de defesa de direitos e negociações coletivas;
- Procurou quebrar financeira e organizativamente a estrutura sindical em vigor;
- Criou condições para a classe patronal interferir na organização dos trabalhadores, ao afastar os sindicatos do processo de eleição das representações sindicais nas empresas com mais de 200 trabalhadores;
- A legislação relativa à terceirização, pejetização e trabalho autônomo fragmenta e dificulta ainda mais a organização dos trabalhadores;
- Dificultou o autofinanciamento ao tentar estabelecer a autorização expressa de contribuições firmadas em convenções coletivas, procurando retirar das assembleias o fórum de decisão dos trabalhadores, para decidir sobre as convenções coletivas dando validade a todas as suas cláusulas para todos trabalhadores.
- Além dos contratos precários, a legislação e as opções de financiamento em negociação apontam para um controle ainda maior dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho.

Garantias centrais no Estatuto



- Assegurar o direito de organização sindical e legislação protetiva dos mandatos sindicais, que têm sido objeto de ataques inaceitáveis.
- Assegurar a organização nos locais de trabalho, por meio de delegados (até 50 trabalhadores) e Comitês de Empresa (acima de 50), como na Espanha.
- Assegurar que qualquer alteração nas formas de organização nas empresas, que tenham alto impacto nas condições de trabalho, sejam comunicadas previamente ao sindicato e ao Comitê de Empresa, para que promovam consulta aos trabalhadores, antecedida e seguida de negociações, sempre assegurando o protagonismo dos Sindicatos dos Trabalhadores e das assembleias.
- Assegurar que os sindicatos possam construir livremente organizações por cadeias de produção, contemplando desde fornecedores até consumidores dos produtos.

Democracia, unidade e liberdade sindical frente à fragmentação da organização do trabalho



- . O Estatuto do Trabalho deve assegurar o direito dos trabalhadores a se organizarem de forma a construir sua unidade, em face da fragmentação e diversidade de contratos de trabalho:
 1. nos locais de trabalho (OLT);
 2. por categorias profissionais, contemplando trabalhadores terceirizados, PJs, e outras formas de contratação, com direito de organização, filiação e contratação no sindicato da categoria preponderante.
 3. por ramos e macrossetores, por meio de sindicatos, federações e confederações.
 4. por cadeias produtivas, com entidades que abarquem todos os sindicatos com representação na cadeia, desde trabalhadores de empresas fornecedoras até aquelas que comercializam e entregam os produtos aos consumidores finais.
 5. em entidades sindicais latinoamericanas e internacionais.
- . Assegure o direito de organização sindical dos trabalhadores explorados sistemas como a economia colaborativa (UBER, etc).
- . Assegure por meio de direitos de organização sindical um equilíbrio de força entre os trabalhadores e a classe patronal. É inaceitável qualquer medida que favoreça uma classe que detém o poder econômico, em detrimento de quem só tem sua força de trabalho para barganhar.
- . O Estatuto deve corrigir todas inconstitucionalidades e inconveniências presentes na Lei nº 13.467/2017, especialmente as relativas ao direito de organização sindical e negociação coletiva.
- . Assegure o direito de manter sua carta sindical, impedindo a sua cassação pelo Ministério do Trabalho quando o sindicato se recusa a negociar a retirada ou redução de direitos.

Enunciados da II Jornada da Anamatra sobre Contribuição Sindical



- ✱ É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.
- ✱ A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.
- ✱ O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição federal e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coibição aos atos antissindicais.
- ✱ A contribuição sindical legal (art. 579 da CLT) possui natureza jurídica tributária, conforme consignado no art. 8º c/c art. 149 do CTN, tratando-se de contribuição parafiscal. Padece de vício de origem a alteração do art. 579 da CLT por lei ordinária (Contrarreforma trabalhista), uma vez que somente lei complementar poderá ensejar sua alteração.

Enunciados da II Jornada da Anamatra: Sindicatos e Comissões de Representação



★ Comissões de representação e participação de sindicatos profissionais

- . A vedação de interferência do sindicato da categoria na eleição de representante dos empregados, de que trata o § 1º do artigo 510-C da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, somente pode estar dirigida ao sindicato da categoria econômica, uma vez que ao sindicato da categoria profissional cabe participar do processo no sentido de "incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte" (artigos 3º-B e 5º da Convenção 135/OIT).
- . Cabe às entidades sindicais a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria representada. Decorre dessa prerrogativa constitucional o livre exercício da negociação coletiva. É possível a previsão de participação sindical na representação dos trabalhadores, independentemente da nomenclatura e condições estabelecidas em lei ordinária.
- . A instituição de comissão de representação nas empresas ou de representação sindical no local de trabalho é condicionada à prévia negociação coletiva com a participação do sindicato representativo da categoria profissional

★ Comissão de representação e coexistência com as representações sindicais na empresa

- I - A instituição de comissão de representantes nas empresas, nos termos do artigo 510-A da CLT, não obsta a instalação e a manutenção das representações sindicais organizadas por local de trabalho;
- II - Nos termos do artigo 3º da convenção 135 da OIT, as mesmas garantias estabelecidas para os membros das comissões de representação mencionadas no Título IV-A da CLT são asseguradas aos integrantes das representações sindicais nos locais de trabalho.

Enunciados da II Jornada da Anamatra:

Garantias da Comissão de Representação



1. **Recondução.** O §1º do artigo 510-D, que dispõe que o membro que houver exercido a função de representante na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes, viola o artigo 8º, I, da Constituição federal e as Convenções 98 e 135 da OIT.
2. **Garantias.** Ao lado da garantia constante do artigo 510-D, § 3º, da CLT, os membros da comissão de representação são protegidos contra: (a) despedida sem justa causa; (b) transferência para outro estabelecimento; (c) remoção para setor da empresa onde o contato com os demais empregados reste inviabilizado; (d) afastamento por razões pretensamente disciplinares; e (e) constante requisição para a realização de trabalhos externos, dentre outros expedientes francamente atentatórios à literalidade do art. 1º da Convenção 135 da OIT.
3. **Prerrogativas.** para o exercício adequado de suas atribuições, os membros da comissão de representação possuem, com arrimo no artigo 2º da Convenção 135 da OIT, os direitos (a) ao tempo livre para o exercício das atividades representativas; (b) ao ingresso em todas as dependências dos locais de trabalho; (c) ao acesso direto aos dirigentes empresariais; (d) à disponibilização de quadro de avisos com fácil acesso para os trabalhadores; (e) à livre distribuição de publicações junto aos trabalhadores; e (f) à livre distribuição de mensagens por via eletrônica, por intermédio dos canais institucionais da empresa.

Enunciados da II Jornada da Anamatra: Terceirização e práticas discriminatórias

Representação sindical dos terceirizados. Presume-se como sendo da mesma categoria, e representados pelo mesmo sindicato profissional, todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que realizem serviços relacionados à sua atividade principal. Inteligência que se extrai do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa contratada e contratante, previstos no § 3º do artigo 2º da CLT, combinado com o conceito de categoria profissional decorrente do trabalho em comum em atividades econômicas similares ou conexas do artigo 511, § 2º, da CLT, e com a atividade preponderante conceituada no § 2º do artigo 581 da CLT.

Comissões de representação: combate a práticas discriminatórias. Rol exemplificativo. As comissões de representação de empregados são destinadas, entre outras atribuições igualmente relevantes, a assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical (CLT, art. 510-b, V), sendo esse um rol meramente exemplificativo de motivações, haja vista o vetor constitucional de combate a qualquer forma de discriminação (arts. 3º, IV e 5º, XLI da CF).

Terceirização: isonomia salarial. Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, caput e 7º, XXXII da Constituição da República.

Por fim, o Estatuto do Trabalho deve:



1. Representar uma ruptura com contrarreforma, com as restrições históricas à organização sindical dos trabalhadores e com o legado de intervenções do Estado nos sindicatos sempre para favorecer a classe patronal.
2. Deve estabelecer garantias organizativas que propiciem um equilíbrio de forças dos trabalhadores com a classe patronal.
3. Deve estabelecer amplas garantias para os dirigentes sindicais, vítimas de perseguições de todo tipo, quando não da violência patronal e de seus braços armados, especialmente no campo.
3. O direito de organização em um clima de liberdade deve favorecer a UNIDADE DOS TRABALHADORES e não sua fragmentação, já acentuada pelo mercado desregulado e diversidade de formas de contratação precária.
4. Deve proibir de forma enfática que a classe patronal possa intervir na organização dos trabalhadores em qualquer nível. O protagonismo deve ser dos trabalhadores e do movimento sindical.
5. Enfim, assegurar liberdade, autonomia e democracia para fortalecer nossa UNIDADE.