



PÁGINAS 4 E 5 FATOS EM ANÁLISE

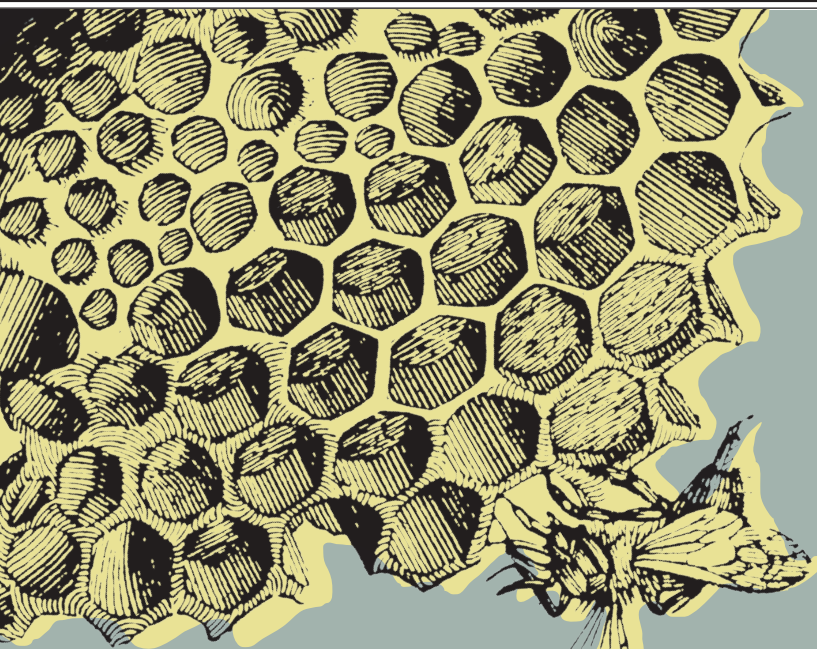
O **PLURALISMO SINDICAL**, DEFENDIDO PELA RATIFICAÇÃO DE CONVENÇÃO DA OIT, FRAGILIZA O MODELO DE **REPRESENTATIVIDADE SINDICAL** E PERMITE INTERESSES ALHEIOS A ATIVIDADE TRAZENDO PROBLEMAS PARA AS EMPRESAS

PÁGINA 6 Visão

JOSÉ PASTORE, PRESIDENTE DO CONSELHO DE EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DA FECOMERCIO^{SP}, CRITICA O PROJETO DE LEI QUE **EQUIPARA OS SALÁRIOS** DE MULHERES E HOMENS

RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO TRAZ AMEAÇA

SOB A BANDEIRA DA LIBERDADE SINDICAL E DIREITOS DE SINDICALIZAÇÃO A RATIFICAÇÃO PÕE EM RISCO A LEGITIMIDADE DO MODELO DE UNICIDADE



BREVE HISTÓRICO

PROPOSTA DE RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO OIT Nº 87 É POLÊMICA

NO MEIO DE DISCUSSÕES FILOSÓFICAS A RESPEITO DA OCUPAÇÃO DE IMPONENTES CARGOS NA CÚPULA DO GOVERNO, TEM-SE PERCEBIDO, AOS POUCOS, A RETOMADA MALICIOSA DA INVOCAÇÃO DE ANTIGOS FANTASMAS – ATÉ ENTÃO, ADORMECIDOS – QUE ASSOMBRARAM AS DISCUSSÕES DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO, INAUGURADO NOS PRIMEIROS ANOS DO GOVERNO LULA.

É EVIDENTE QUE A ANÁLISE MAIS EXPERIENTE DO DESPERTAR DE TAIS DEBATES DENUNCIA, DE FORMA CLARA, O OPORTUNISMO POLÍTICO DA INSERÇÃO DE ALGUNS TEMAS TRABALHISTAS E SINDICAIS QUE VOLTARAM A SER USADOS COMO BANDEIRAS DE BATALHAS.

ENTRE DIVERSOS DESTES TEMAS, DESTACAMOS, AQUI, A POLÊMICA PROPOSTA DE RATIFICAÇÃO, PELO BRASIL, DA CONVENÇÃO Nº 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), QUE TRATA DA LIBERDADE SINDICAL E PROTEÇÃO AOS DIREITOS DE SINDICALIZAÇÃO.

SEGUNDO NOTÍCIAS, A DIFICULDADE COMPROVADA DO MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO (MTE) EM ESTABELECEER REGRAS CLARAS PARA O CONTROLE EFETIVO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA UNICIDADE SINDICAL E AS DORES DE CABEÇA QUE AS DIVERGÊNCIAS TÊM CAUSADO AO JUDICIÁRIO JUSTIFICARIAM, PLENAMENTE, A MIGRAÇÃO PARA O MODELO INTERNACIONAL DO PLURALISMO SINDICAL.

CAPA

É justamente a respeito da pertinência da adoção do pluralismo sindical pelo Sistema Jurídico Brasileiro que trataremos a seguir.

Em primeiro lugar, perscrutar um tema tão complexo como o que aqui se propõe não é tarefa que pode ser realizada sem o conhecimento prévio dos exatos termos da tão comentada OIT 87. A bem-intencionada convenção, buscando garantir a efetivação dos direitos fundamentais do homem¹, assim propõe em seus artigos 2 e 3:

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício.

Segundo a proposta da OIT 87, tanto trabalhadores como empregadores teriam plena liberdade criar tantas entidades sindicais quanto julgarem necessárias para a representação dos interesses de uma mesma categoria. Se, por um lado, não se pode negar o charme desta teoria, com ideais tão encantadores, de outro, parece que a prática de sua aplicação no Brasil, pensada mais profundamente, é um pouco menos acalentadora do que se pretende fazer crer. Vejamos.

Os argumentos daqueles que defendem a adoção do sistema sindical pluralista são basicamente os seguintes:

1) O MTE não teria que fazer o controle rígido das bases e categorias representadas, já que estes aspectos não impossibilitariam a criação de outras entidades sindicais idênticas. O que evitaria disputas políticas e movimentações suspeitas por parte de agentes públicos para a concessão de registro sindical;

2) O Poder Judiciário seria poupado de analisar processos sobre disputas sindicais por representação de categorias, eis que todas seriam legítimas para a representação sindical;

3) Empregados e empregadores poderiam optar por associarem-se àquele sindicato que apresentasse mais vantagens, o que forçaria cada entidade a trabalhar pela obtenção de benefícios para atrair novos filiados;

4) Com o fim da destinação obrigatória da contribuição sindical em prol de uma única entidade por categoria, os sindicatos de ações inexpressivas receberiam volume cada vez menor de contribuições, o que resultaria na inviabilidade de suas atividades e, por consequência, culminaria em seu fechamento.

Com efeito, em uma primeira impressão, parecem convincentes os argumentos teóricos dos adeptos da tese do pluralismo. No entanto, todas estas supostas vantagens, necessariamente, precisam ser trazidas integralmente ao cenário de organização do Estado Democrático brasileiro. Contudo, é justamente nesta contextualização que os problemas da proposta começam a saltar aos olhos e a praticidade do novo sistema começa a ruir.

Inicialmente, é de se considerar que o federalismo constitucional brasileiro

foi organizado sobre a plataforma de existência de três entes de igual importância e funções diferentes. Esta divisão pretende atender ao critério geográfico de administração, facilitando a tomada de decisões, encaminhamento de assuntos e, principalmente, atendimento dos interesses do cidadão.

Destarte, é exatamente a preponderância do interesse o principal indutor da diferenciação de competências entre eles, como explicam os administrativistas clássicos. E, pelo sistema pátrio, muito comumente se vê a figura do município como limitador geográfico para o exercício exclusivo de atribuições legais.

Ora, exatamente com inspiração neste modelo lógico de administração é que foi elaborado o sistema, também constitucional, de organização sindical. Neste, para evitar a confusão de funções e o exercício efetivo das atribuições legais, foi eleito o sistema da unicidade sindical (oposto ao sistema do pluralismo) que preconiza a existência de um ente exclusivo por base para a representação dos interesses, como no Pacto Federativo.

Assim, verifica-se que o modelo da pluralidade é totalmente estranho ao modelo constitucional brasileiro de organização de competências e sua aplicação prática foge às regras lógicas de divisão de atribuições.

Ademais, não são necessárias muitas conjecturas para prever, pelo pluralismo sindical, a perda da força de pressão social, bem como a probabilidade enorme de pulverização dos interesses.

¹Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, já havia a previsão do direito de sindicalização, conforme registrado em seu art. XXIII, item 4: "Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses."

PLURIDADE SINDICAL CRIA PROBLEMAS NO MODELO DE REPRESENTAÇÃO

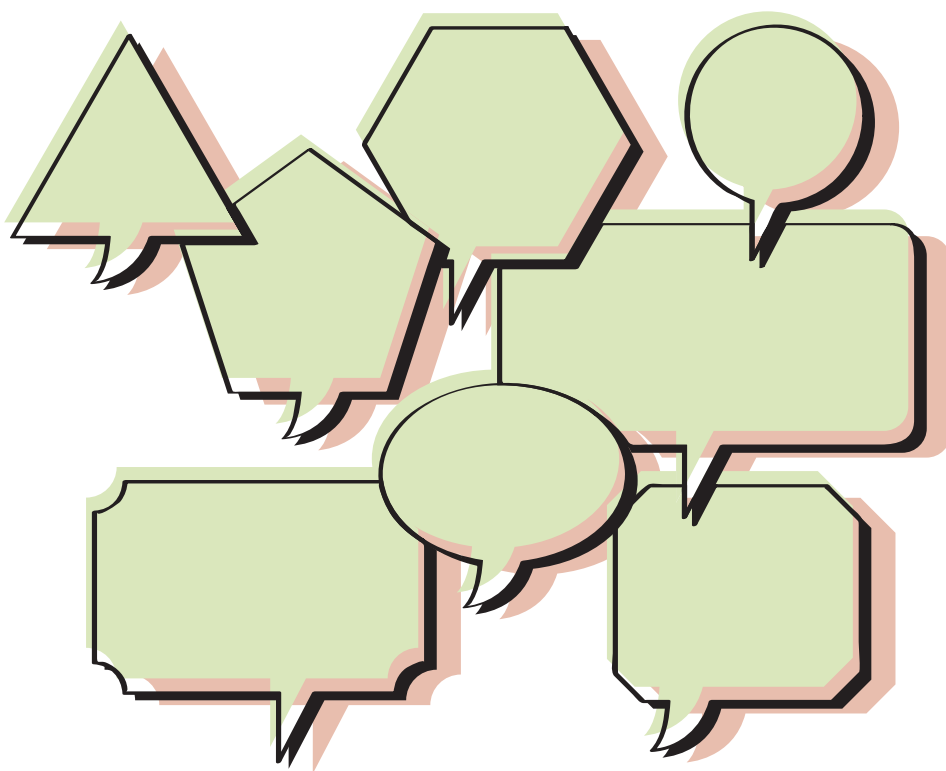
NO DIA A DIA, A PLURIDADE SINDICAL DIFICULTA O ENQUADRAMENTO E PULVERIZA O PODER DE REPRESENTATIVIDADE, AFETANDO, SOBRETUDO, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Pensem em exemplos práticos da pluridade sindical: empregados de uma mesma empresa, alocados em regiões diferentes de um mesmo município, poderiam negociar condições de trabalho totalmente divergentes, que decorreriam da existência de sindicatos diferentes para a representação sindical de trabalhadores da Zona Leste, Sul e Centro-Oeste, por exemplo.

Imagine a dificuldade imensa de definição, pela empresa ou pelo próprio Poder Judiciário – para apreciação das questões que a ele forem levadas –, de qual convenção ou acordo coletivo deveria ser aplicado em cada relação de trabalho.

Considerando que o pluralismo sindical possibilita a criação de variados sindicatos, tanto de empregados como empregadores de uma mesma categoria, provavelmente haverá a proliferação de instrumentos coletivos de trabalho. Se o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) já tem dificuldades de manter atualizados os cadastros de entidades sindicais, que dirá dos diversos instrumentos coletivos de negociação, existentes para a representação de uma mesma categoria, em uma mesma base.

Para grandes e médias empresas, evidentemente, esta dificuldade poderá ser um pouco menor, porque, provavelmente, a adoção do pluralismo sindical impulsionará um cenário de



prevalência de celebração de acordos coletivos (empresa x sindicato de trabalhadores). Mas e as micro e pequenas empresas, que não possuem colaboradores e disponibilidade técnica suficientes para auxiliar na definição do correto instrumento coletivo a ser aplicado às diferentes classes de trabalhadores? Será, então, que o sistema do pluralismo sindical não impactará nas relações de trabalho com a criação de *múltiplas e diferenciadas* regras, decorrentes de *múltiplos e diferenciados* ins-

trumentos coletivos, oriundos de *múltiplas e diferenciadas* entidades sindicais com legitimidade para a representação de uma mesma categoria?

Então, pergunta-se: com o avanço econômico do Brasil no mercado internacional, será que o modelo do pluralismo sindical simplificará o diálogo sobre as relações de trabalho, já tão burocratizado, aos olhos das outras nações, por leis, decretos, instruções, resoluções etc? Para a FecomercioSP, a resposta é clara: não.

PLURALISMO SINDICAL ABRE ESPAÇO PARA MANIPULAÇÕES POLÍTICAS

MODELO DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL FAVORECE INTERESSES ALHEIOS À CATEGORIA AMEAÇANDO A LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES

Ponto que merece atenção na aplicação prática do pluralismo sindical é a enorme possibilidade de dominação de entidades sindicais por empresas ou grupos específicos de trabalhadores (e até partidos políticos), para a defesa de interesses particulares totalmente díspares dos interesses reais da categoria. Isto será possível porque, atualmente, a falta de consenso ou, pelo menos, da aprovação de deliberações pela maioria dos integrantes de uma categoria, impede que determinadas medidas venham atingir o grupo todo. No pluralismo, ao contrário, a falta de consenso – que geralmente impulsiona a evolução dos debates para atingir melhores soluções – simplesmente possibilitará o desmembramento de uma mesma categoria, dando origem a tantas entidades sindicais quanto forem os motivos de divergência.

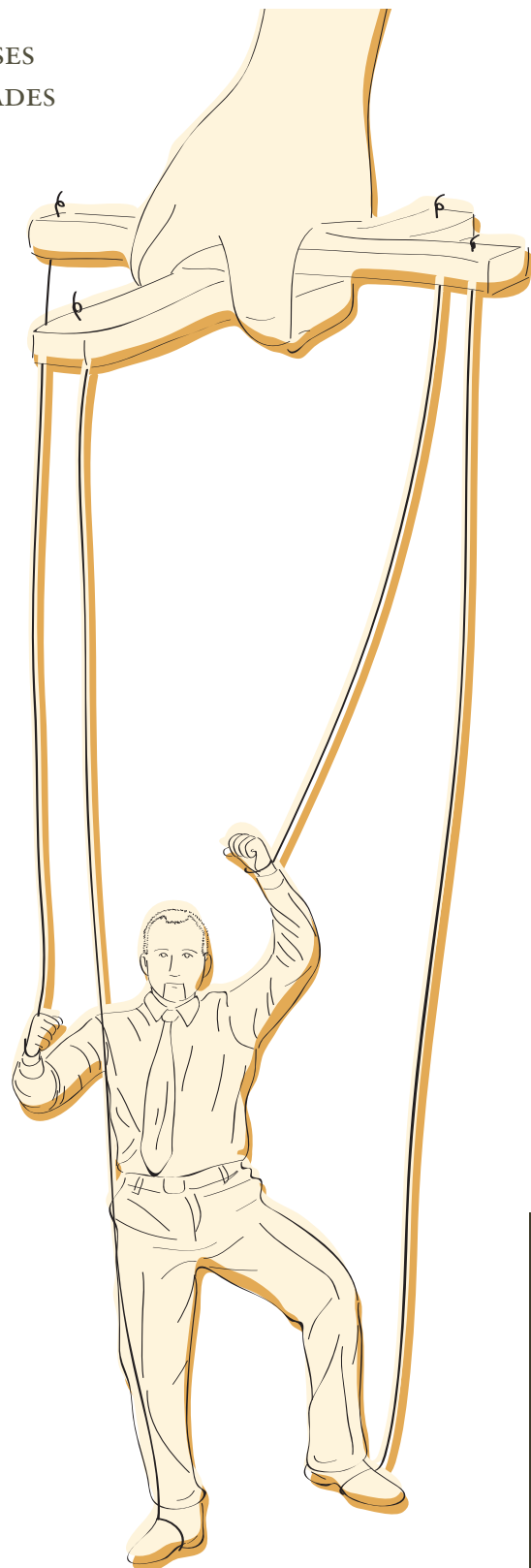
Sintetizando, sem o critério da unicidade, há probabilidade de desvirtuamento da verdadeira finalidade das entidades sindicais, que é harmonização de interesses solidários de atividades idênticas, similares ou conexas, conforme definições do art. 511 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Aliás, voltando aos efeitos sobre o Poder Judiciário da adoção do pluralismo, é absoluta falácia a afirmação de que suas pautas serão “desafogadas” da análise das questões sindicais. Primeiro, porque o inconformismo é caracte-

rística inerente ao ser humano. Assim, a probabilidade de disputas judiciais por integrantes de categoria (em determinado período, em determinado bairro, com determinadas peculiaridades) continuará a existir, independentemente do modelo adotado.

Também merece ressalvas outro argumento pró-pluralismo que indica que, com o fim da unicidade sindical, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não terá mais o encargo de organizar dados e informações sobre a criação de entidades sindicais. Ora, se a investidura sindical é função de interesse público, elevada ao nível constitucional, é evidente que, no mínimo, o MTE deverá manter, de forma eficiente, informações sobre a existência e limites de representação sindical de cada entidade, para que os casos de divergência sejam subsidiados de uma fonte oficial e confiável de dados.

Ou seja, se a adesão ao pluralismo for escolhida como solução para a dificuldade de organização dos cadastros públicos sobre entidades sindicais, atestaremos a incompetência absoluta do Estado em prover transparência e divulgação de dados relevantes, em total contrariedade ao art. 37 da Constituição Federal. Igualmente, aceitar o total afastamento do MTE para assuntos de representação sindical, visando evitar supostas trocas de favores, significa declarar que os mecanismos nacionais de controle de corrupção são ineficientes e inservíveis.





SALÁRIOS: INTERFERÊNCIA INDEVIDA

No Brasil, nem o passado é previsível. Essa frase, tantas vezes repetidas, seria apenas engraçada se não fosse verdadeira. Isso é o que se vê no Projeto de Lei 6.393/2009 que o Congresso Nacional está examinando. Se transformado em lei, as empresas serão multadas retroativamente toda vez que uma mulher ganhar menos do que um homem. A multa será de cinco vezes a diferença verificada em todo o período de contratação.

O efeito retroativo é apenas um dos absurdos que habitam aquele projeto de lei. Por aí se vê as confusões que uma lei mal feita pode acarretar. Ademais, quem vai determinar a aludida diferença de salários e o valor da multa? Serão os auditores do trabalho ou os juízes? Com base em quê? É mais um complicador.

E os homens? O que dirão dessa medida? O que podem eles fazer se o seu salário for mais baixo do que o de uma mulher? Essa lei dá amparo para uma reclamatória trabalhista por parte dos homens ou vale apenas para as mulheres? Será que isso é democrático? É justiça social?

Entrando no mérito, o autor do projeto de lei, deputado Marçal Filho (PMDB/MS), passou por cima de princípios sagrados da administração dos recursos

**O COMUNISMO RUIU
POR VÁRIOS MOTIVOS,
MAS O COMBATE AO MÉRITO
FOI UM DOS PRINCIPAIS.
QUANDO SE COMBATE
O MÉRITO, ANIQUILA-SE
A CRIATIVIDADE,
O ESFORÇO PRÓPRIO
E O PROGRESSO INDIVIDUAL**

humanos – que são o reconhecimento e a valorização do mérito dos funcionários.

No projeto de lei há não apenas o desprezo, mas um combate frontal ao mérito. Levado às últimas consequências, isso faria as empresas pagarem todos os seus funcionários pelo piso salarial da categoria. Sim, porque nenhuma delas iria correr o risco de ser pesadamente punida por praticar salários diferenciados entre empregados que apresentam desempenhos diferentes.

Diferenciar salários não é discriminar. Os salários são diferenciados segundo um conjunto muito grande de atributos individuais dos empregados como é o caso, por exemplo:

A) da experiência que o funcionário acumulou na profissão, no cargo e na empresa;

B) do conhecimento da sua profissão e das demais profissões com as quais se relaciona;

C) do seu desempenho pessoal e da sua produtividade;

D) de assiduidade, pontualidade, zelo, relacionamento com colegas, freqüentes e clientes;

E) de sua formação geral, cursos feitos, domínio de língua e habilidades especiais;

F) da sua capacidade de liderar pessoas e bem se entrosar com as equipes de trabalho.

Com todo respeito, nobre deputado, vejo no seu projeto de lei uma tentativa de acabar com o sistema de mérito. Isso é muito perigoso. O comunismo ruiu por vários motivos, mas o combate ao mérito foi um dos principais. Quando se combate o mérito, aniquila-se a criatividade, o esforço próprio, o progresso individual e o crescimento de uma sociedade livre.

**José Pastore é presidente
do Conselho de Emprego e Relações
do Trabalho da FecomercioSP**

VEREDITO

FECOMERCIO SP

PRESIDENTE: Abram Szajman
DIRETOR EXECUTIVO: Antonio Carlos Borges
COLABORAÇÃO: Assessoria Técnica
COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO:
Fischer2 Indústria Criativa
EDITOR CHEFE: Jander Ramon
EDITORA EXECUTIVA: Selma Panazzo
PROJETO GRÁFICO E ARTE: TUTU
FALE COM A GENTE: aj@fecomercio.com.br
R. Dr. Plínio Barreto, 285 - Bela Vista - 01313-020
São Paulo - SP - www.fecomercio.com.br

**Mostre seu produto na vitrine
do melhor ponto de São Paulo**

Anuncie na **Revista Comércio & Serviços**.
A única que fala diretamente com todas as
empresas do segmento no Estado de São Paulo

www.fecomercio.com.br
revista@fecomercio.com.br

