

RELATÓRIO PLENÁRIAS - REFORMA SINDICAL

INTRÓITO

Trata-se de Relatório sobre a Reforma Sindical e a Normatização das Relações de Trabalho dos Servidores Públicos do Brasil (denominada “Marco Relatório das Relações de Trabalho dos Servidores Públicos”), extraído das Plenárias de discussão da Federação dos Funcionários Públicos Municipais do Estado de São Paulo - FUPESP, realizadas nos dias: 23/02/2023, Barra Bonita; 15/03/2023, Birigui; e 31/03/2023, Pindamonhangaba.

Neste ato, realizado em 14 de abril de 2023 na Cidade de Praia Grande, pretende-se aprovar posições da Federação dos Funcionários Públicos Municipais do Estado de São Paulo – FUPESP, em face da ampla discussão realizada pelas Centrais Sindicais de nosso País sobre a dita Reforma Sindical, que será sintetizada em documento a ser remetido à Confederação dos Servidores Públicos do Brasil - CSPB.

Antes de qualquer coisa, importante se faz alertar que não se pretende que estas sejam nossas posições definitivas, pois são resultados de discussões realizadas no atual contexto, que podem vir a ser alterados; portanto nos manteremos em caráter permanente de discussão.

Não poderia ser diferente, pois as posições ora aprovadas deverão ser defendidas no Congresso Extraordinário da Confederação dos Servidores Públicos do Brasil, a realizar-se no dia 14/06/2023, onde será tratado o “Marco Regulatório das Relações de Trabalho dos Servidores Públicos do Brasil”.

Salientamos também que todas as Centrais, em seus respectivos fóruns de discussão, decidiram que os servidores teriam que normatizar suas relações de trabalho para poderem integrar o novo sistema sindical.

Em função disto, a C.S.P.B. decidiu regular, além das relações de trabalho, toda a sistematização sindical ora discutida no bojo do “Marco Regulatório das Relações de Trabalho dos Servidores”.

Salientamos ainda que das dez Centrais Sindicais envolvidas na discussão, as cinco que se organizam na C.S.P.B. decidiram delegar à Confederação poderes para que esta encabece as discussões sobre o Marco Regulatório. São elas: Força Sindical, Nova Central, UGT, CTB e CGTB.

Por fim, informa-se que tais discussões originaram-se de acordo formalizado entre as Centrais Sindicais e o atual Governo Brasileiro e, ainda, que as novas regras para o financiamento sindical estão inseridas no contexto das discussões.

Feito o introito, passemos a matéria da plenária.

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Até 1988 o Sistema Sindical Brasileiro era organizado dentro do Poder Público e toda matéria sobre este tema era solucionada no âmbito do Ministério do Trabalho.

Questões como criação e encerramento sindical; representatividade e suas condições para entidades sindicais; mediações nas relações de trabalho. Eram processadas e solucionadas desta forma. O Poder Público tinha, inclusive, poderes para intervir nas entidades sindicais.

Tal estado de coisas não era, em hipótese nenhuma, satisfatória, e o Movimento Sindical clamou por liberdade.

Esta libertação adveio com a Constituição promulgada em 1988. A partir dali foi consagrada a ampla liberdade e independência do Movimento Sindical. A Carta Magna chega a proibir qualquer interferência do Estado nas entidades sindicais.

Ocorre que o Movimento Sindical passou de um Sistema extremamente opressor, em especial durante o período da ditadura militar, para uma situação de total ausência de sistema.

Iniciou-se um período de total liberdade, no qual cada entidade editava suas regras em seus Estatutos Sociais, sem qualquer regramento que impusesse condições para tais deliberações.

Temas, apenas para aclarar, como Democracia Sindical, tornaram-se democracia de cada entidade. Ou ainda, questões como representação e representatividade ficaram restritas às mesmas condições.

Esse tipo de situação propiciou a criação de entidades cartoriais, sem a menor representatividade. De entidades de luta, porém de representatividade diminuta, que acabam por passar por extremas dificuldades. Sem esgotar o assunto, mas já finalizando, o surgimento de duplicidades sindicais, em total desacordo com a Constituição.

SOBRE OS SERVIDORES

Além de estarmos também afeitos às mesmas condições que os demais trabalhadores e suas organizações sindicais, temos outro grave problema.

Até a promulgação da Constituição, nós não tínhamos direito à sindicalização.

Tal direito consagrado em 1988, porém inserido no Capítulo dos Servidores no artigo 37 da Constituição, totalmente apartado dos artigos 7º e 8º desta, que tratam dos Direitos Sociais e Sindicais dos trabalhadores em geral.

Em função disto, o direito sindical dos Servidores Públicos restou carente de regulamentação para consolidar direitos como: acordo coletivo, direito de greve e outros.

Em 2012 o Brasil tornou-se signatário da Resolução OIT 151, que deveria solucionar a questão.

Mas a aprovação no Congresso procedeu de forma errônea, ou seja, foi aprovado por maioria simples e sancionado como Decreto Legislativo, portanto, também, carente de regulamentação.

Concluindo, os direitos sindicais dos Trabalhadores Públicos inexistem até os dias de hoje.

VOLTANDO À CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A pior coisa que advém da falta de sistema está na desagregação do Movimento Sindical.

Não havendo nada que nos mantivesse unidos e coesos, acabamos cada um por si, com a total independência por entidade, mas à mercê dos golpes que poderiam ser perpetrados.

Foi o que sucedeu em 2017, com a reforma trabalhista, onde tentaram acabar com o Movimento Sindical.

Se estivéssemos unidos dentro de um sistema que nos blindasse, possivelmente aquilo não acontecesse. Inclusive, talvez, se já houvéssemos trocado nosso sistema de financiamento não fôssemos atingidos.

Verdade seja dita.

Os Governos Petistas tentaram realizar a reforma sindical, alterando o sistema, inclusive o financiamento sindical.

Porém, à época, inebriados ainda com a questão da liberdade sindical e com a total independência, fomos contrários a reforma.

Fomos contrários principalmente para proteção de quadros valorosos que surgiram durante a ausência do sistema.

Feita a contextualização, vamos à matéria.

DISCUSSÃO DE CUNHO GERAL

Temos posto discussões de interesse geral que transcendem os setores público e/ou privado, são eles: limitação de componentes na base para criação de entidades sindicais, equação relativa ao número de associados em face ao número de componentes da categoria na base, democracia sindical, duplicidade sindical e financiamento sindical.

Como estamos tratando da regulamentação própria dos servidores, podemos fazer constar de nossa lei tais disposições.

As Centrais Sindicais discutem as questões acima sem se preocupar com legislações específicas quanto à negociação salarial, acordo coletivo, direito de greve, e outros, pois tais questões estão devidamente regulamentadas. Em função disto é que se decidiu exigir tais regulamentações para o setor público ser inserido no novo “Sistema Sindical”, o que veio ao nosso interesse.

Porém existe um ponto em que estamos na mesma condição que o sindicalismo do setor privado: é na criação de entidades sindicais, pois isto é bem definido na legislação.

A discussão do setor privado se inicia considerando a base como já bem definida em razão das disposições legais existentes. Tais discussões já evoluíram para o respeito ao sistema confederativo de organização sindical, concluindo apenas pela inserção das Centrais Sindicais para a representação do conjunto dos trabalhadores, enquanto o tripé confederativo representaria cada categoria.

Partindo daí o que se propõe é a criação de uma agência gerida por um conselho de trabalhadores e empregadores que gerenciaria a aplicação das normas vigentes e as que viessem a ser aprovadas em relação ao Sistema Sindical.

Este Conselho solucionaria as pendengas Político/Administrativas das entidades sindicais, podendo, inclusive, servir de mediador dos conflitos trabalhista, criando para tal um Tribunal de Arbitragem.

O processo de indicação destes conselhos e tribunais devem seguir disposições democráticas e sua formalização deve ser executada pelas Centrais.

Quanto às normas disciplinadoras do novo “Sistema Sindical”, a princípio nos manteremos nas já citadas, sem prejuízo de qualquer outra que venha a ser discutida.

LIMITAÇÃO DE COMPONENTES NA BASE PARA CRIAÇÃO DE ENTIDADES SINDICAIS

Atualmente a única limitação para criação de entidades sindicais é geográfica, ou seja, a menor limitação regional para criação destas entidades é o Município.

Ocorre que isto propícia a possibilidade de criação de entidades que, pelo número de componentes na base, não teriam condições de sustentar a lide de representação da própria categoria representada.

Esta questão não está oficialmente posta, porém acho muito pouco coerente impor condições como proporção de associação dentre a base representada, sendo este número insuficiente para sustentar sua lide.

De qualquer forma o raciocínio corrige a imperfeição na norma e garante condições de sustentação da lide.

Porém, após 35 anos de existência sem a menor atenção ao problema, é evidente que nasceram diversas entidades lideradas por diversos quadros de valores e de muita luta. Portanto nossa preocupação agora é a proteção destes quadros.

Período de transição de 10 anos proposto para adequação das novas normas no caso não serve, tendo em vista que o crescimento das Cidades não é compatível com as exigências.

Uma proposta viável seria a de os Sindicatos também representarem os terceirizados que a prefeitura viesse a contratar.

Caso não fosse suficiente, além da fusão e da incorporação, que podem trazer um contexto de ruptura e contenda, podemos propor a criação de um preceito, ao menos para o movimento sindical, o “Consórcio”.

Nesta modalidade de composição as entidades poderiam se unir criando um consórcio que supriria as condições impostas e juntando recursos para atendimento a demandas da categoria e sustentação das lides trabalhistas e, ainda assim respeitando a independência de cada entidade consorciada.

EQUAÇÃO RELATIVA AO NÚMERO DE ASSOCIADOS EM FACE DO NÚMERO DE COMPONENTES NA BASE.

Esta seria a condição que garantiria a representação/representatividade da entidade sindical.

Esta condição depende única e exclusivamente da atuação daqueles que se arvoram como liderança sindical, portanto o período de transição poderia vir a ser suficiente para suprir a exigência.

Mas levando em conta as dificuldades políticas existentes agora, existe a possibilidade de não se alcançar o limite exigido.

Neste caso poderia ser utilizado também o consórcio que supriria a exigência e poderia, inclusive, vir a suprir demandas da categoria.

Se não for possível restaria a fusão e a incorporação. Ambas podem ser amigáveis e negociadas. Quando assim for, poucos problemas adviriam. Quando não, devemos nos garantir nos preceitos democráticos que discutiremos nas próximas sessões.

DEMOCRACIA SINDICAL E MANDATO SINDICAL

A democracia sindical está calcada em um modelo excludente, onde as lideranças que ganham excluem as lideranças que, embora votadas, perdem o pleito e são impedidas de participar da direção e, às vezes, até da vida política da categoria.

Este é um modelo que não respeita as minorias e até resvala o preconceito.

Se garantirmos um modelo que ao invés de excluir permita a participação de todos os segmentos, trocaremos um modelo excludente por um inclusivo.

O modelo consistiria em permitir a participação de todas as chapas ou segmentos na direção, proporcionalmente aos votos conquistados na eleição. Isto garantiria a participação de todos os quadros existentes, independente do tamanho da entidade a que fosse obrigado a se fundir ou incorporar. Portanto, nos casos em que se aplicar a fusão e a incorporação deve-se, obrigatoriamente, ser usada a eleição proporcional, devidamente normatizada nos Estatutos Sociais, em consonância com o preceito legal criado.

Quanto ao mandato sindical, a proposta em voga é a uniformização dos períodos de mandato, e a mais forte tendência é quatro anos.

DUPLICIDADE SINDICAL

Este é um problema criado pela ausência de normas que estabelecesse regramento impeditivo, bem como, ausência de órgão que disciplinasse tal demanda.

Seja como for é um problema que existe e que preocupa as Centrais e demais órgãos que militam no movimento sindical, pois um pilar do Sindicalismo Brasileiro é a unicidade sindical.

Daqui para frente, com a criação da Agência Sindical e com as novas normatizações, esta excrecência não mais ocorreria, pois este órgão

teria a competência de conceder a personalidade sindical às novas entidades pretendentes.

As questões de duplicidade sindicais existentes que, por disposições já elencadas, estariam recepcionadas pelo novo sistema, teriam o período de transição para se enquadrar no sistema e isto só ocorreria por eleição democrática na forma da lei.

Para tanto se utilizaria a fusão e a incorporação de acordo com o novo sistema sindical instituído.

FINANCIAMENTO SINDICAL

Este ponto já se encontra previamente ajustado, inclusive com o Governo.

Será criada a taxa negocial que, aprovada pela categoria reunida em assembleia, será aplicada a toda a categoria, associados ou não.

DIREITO DE GREVE

Quanto a este ponto, o que necessitamos é regulamentação igual aos trabalhadores da economia privada, sem as restrições impostas aos trabalhadores públicos por se entender equivocadamente que todas as funções públicas são essenciais.

Sabemos a importância que a função pública tem, porém o legislador não deve usar de hipocrisia ao ponto de determinar que a ausência de um professor poderia causar danos ao estudante irreversíveis. Tampouco a ausência de um médico em uma Policlínica possa provocar a morte de um paciente, pois não é função deste tipo de unidade o tratamento de urgência e emergência. Pior que isto, um trabalhador burocrático ser considerado essencial.

Se assim fosse, a mesma lei deveria considerar os Deputados e Senadores da mesma forma e coibir as costumeiras faltas de Parlamentares às Sessões Plenárias.

Para termos justiça devemos reger com consciência as funções essenciais e, mesmo assim, darmos condições destas de utilizar ferramenta reivindicatória tão importante.

DA RELAÇÃO TRABALHISTA: SERVIDORES PÚBLICOS

Já tratamos da investidura ao novo sistema sindical, porém nunca é demais repetir:

“AS ATUAIS ENTIDADES SINDICAIS ESTÃO AUTOMATICAMENTE INSERIDAS NO NOVO SISTEMA SINDICAL, RESTANDO, ENTRETANTO, PERÍODO DE TRANSIÇÃO DE NO MÁXIMO 10 ANOS PARA A ADEQUAÇÃO ÀS NOVAS EXIGÊNCIAS”.

Para satisfação de tal ditame todos os processos de criação de novas entidades deverão ficar suspensos até a aprovação do novo regulamento, quando todos os processos deverão ser remetidos ao órgão gestor criado para verificar a adequação e a consequente concessão ou não do enquadramento e personalidade sindical.

Caso, ao fim do período de transição ainda restarem entidades não adequadas ao novo regime, o Conselho Gestor do Órgão poderá optar por mais um prazo terminativo para que a entidade se adeque. Se persistir a inadequação, o Conselho decidirá a questão levando em conta instrumentos como consórcio, fusão e incorporação, sempre fundamentadas na democracia sindical.

Todas as condições ora exigidas para a fundação de entidades sindicais, tais como: Decisão democrática em Assembleia, Aprovação dos Estatutos Sociais, Registro em Cartório de Registro de Documentos e qualquer outra condição não expressa neste momento ficará mantida. A exceção a esta regra é o registro sindical no Ministério do Trabalho que deverá ser substituído pelo órgão gestor do Conselho Sindical, que concederá ou não a personalidade sindical à associação pleiteante.

Nos casos em que as entidades pleiteantes ainda não tenham reunidas as condições exigidas na nova legislação, o órgão competente dará

prazo expedindo a personalidade sindical por prazo determinado para que as citadas exigências sejam supridas. Estas decisões deverão ser sempre tomadas por decisão democrática do Conselho.

Nas pendengas referentes aos trabalhadores, as decisões deverão ser tomadas pelo Conselho dos Trabalhadores. Quando o caso for referente aos Empregadores as decisões serão tomadas pelo Conselho Representante Patronal.

Já nos casos de inter-relacionamento, as decisões serão tomadas pelos dois conselhos reunidos, porém sempre fundamentados na Lei.

DA RELAÇÃO ENTRE PODER PÚBLICO E SINDICATO

Concedida a personalidade sindical à entidade, deste momento em diante, o Poder Público não poderá, por qualquer ato, desconhecer, ignorar, desrespeitar, subjugar etc. a entidade sindical. Esta deverá ser a legítima representante dos trabalhadores e todos os assuntos de interesse da categoria deverão ser discutidos com a entidade que levará o caso aos trabalhadores que, em Assembleia, decidirão sobre a questão.

Para o funcionamento da entidade o Poder Público patronal não poderá impor obstáculos ao afastamento dos dirigentes sindicais no mínimo em número referente ao número da diretoria executiva.

As exceções deverão ser discutidas entre as partes, respeitado o bom senso, porém as decisões deverão sempre ser homologadas pelo órgão gestor.

As mensalidades e taxas financeiras referentes ao sustento sindical deverão ter preferência sobre qualquer desconto, não incidindo sobre as mesmas qualquer regulação, inclusive as margens para desconto em folha.

DO ACORDO COLETIVO – SEU TERMO

Já vimos na seção anterior que toda e qualquer pendenga dos trabalhadores públicos deve, obrigatoriamente, ser discutida com os sindicatos

que representem a categoria. Contudo existe uma que necessita regulamentação própria o “Acordo Coletivo”.

Instrumento utilizado para solucionar as deficiências de cada categoria desde salarial, benefícios, carreira e qualquer outro tipo, inclusive questões referentes a saúde e previdência, inexistem nos trabalhadores públicos.

Urge que regularizemos isto.

Respeitadas as Datas Bases de cada categoria, em suas respectivas bases territoriais deverá ser obrigatória a composição de Acordo Coletivo de Trabalho entre Poder Público e Servidores representados por seus Sindicatos.

Tal acordo deverá ser reduzido a termo, de acordo com as normas previstas em lei, prevendo todos os itens negociados e aprovados pela Categoria e devidamente assinado pelo Chefe do Poder Público e o Presidente e ou seu similar do Sindicato.

Após a assinatura o termo deverá ser remetido ao Poder Legislativo na forma de Projeto de Lei com prazo de dois anos de validade.

Deste acordo deve constar obrigatoriamente:

- a) A revisão geral salarial da categoria;
- b) Revisão anual dos salários;
- c) Quando fora dos limites legais, para mais ou para menos, número de diretores afastados;
- d) Taxa negocial na forma legal;
- e) aumento da mensalidade sindical de acordo com o aumento salarial obtido;
- f) Qualificação dos representantes Patronal e dos Trabalhadores.

DA ARBITRAGEM

Hoje em dia as negociações salariais de servidores públicos, quando existem, se arrastam por tempo indeterminado, normalmente levando a categoria ao cansaço e a sujeitar-se a qualquer proposta efetuada, ainda que em seu prejuízo.

A partir da data base, a sugestão é que cada Município consolide em sua legislação a data de aniversário da categoria, deve-se contar 90 dias anteriores à mesma para início das negociações. Estas devem perdurar até o dia do aniversário.

Caso não cheguem a um acordo satisfatório deve-se encaminhar o processo ao órgão mediador. Tal serviço era realizado pelo Ministério do Trabalho em suas mesas redondas.

À época da tutela do Poder Público e para os trabalhadores da Economia Privada, até era uma ferramenta interessante. Com fim da tutela do Poder Público, foi caindo em desuso.

Para nós servidores públicos nunca foi eficaz, pois seria sempre um poder interferindo no outro.

Porém a ideia da mediação é por demais interessante, especialmente pela sua rapidez e principalmente se for na forma de arbitragem.

O ideal seria a criação de um Tribunal de Arbitragem dentro do órgão gestor do sistema sindical que serviria de mediador nos casos de desinteligência entre as partes.

Tal Tribunal seria composto por representantes dos trabalhadores e empregadores, indicados pelas Centrais e órgãos representativos dos empregadores, presididos por representante da OAB, sempre fundados na escolha democrática.

A vantagem seria que com o desatrelamento do Poder Público o Tribunal teria independência de atuação, ou seja, não haveria intromissão de um Poder sobre o outro.

Por ser um Tribunal de Arbitragem teriam prerrogativas decisórias. Suas Sentenças arbitrais, sempre fundamentadas na Lei, teriam caráter executivo, encurtando o processo judicial que porventura resultasse da falta de acordo.

O período de mediação na tentativa de busca de acordo não deve ultrapassar 30 dias. Não havendo acordo o Tribunal de Arbitragem deverá decidir em não mais de 60 dias.

Caso haja graus recursais, estes não devem ultrapassar 60 dias. Com isto teríamos um processo de 120 dias da data base e, se houver bom senso, solucionado de forma rápida e decisiva.

Claro que estamos nos atendo a casos em que haja controvérsias, 120 dias com disputa é tempo diminuto, em face de anos discutidos na Justiça, onde ingressaríamos já na fase de execução.

Por fim, todos os prazos articulados nesta seção poderão ser prorrogados desde que acordados pelas partes e homologados pelo Órgão Gestor.

São Paulo/SP, 19 de abril 2023

Dr. Damázio Morais de Sena
Presidente da FUPESP

Fábio Marcelo Pimentel
Secretário Geral da FUPESP

Dr. Antônio Carlos Augusto da Silva
Tesoureiro Geral da FUPESP