

**EMERSON LOPES DE ARAÚJO
KAREN RODRIGUES BALLESTERO**

**O COMPORTAMENTO DOS SINDICATOS DIANTE DO
IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA NAS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS NA GRANDE SÃO PAULO**

**FACULDADE EÇA DE QUEIRÓS
JANDIRA – SP – OUTUBRO DE 2009**

**EMERSON LOPES DE ARAÚJO
KAREN RODRIGUES BALLESTERO**

**O COMPORTAMENTO DOS SINDICATOS DIANTE DO
IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA NAS MICRO E
PEQUENAS EMPRESAS NA GRANDE SÃO PAULO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade Eça de Queirós, como requisito para a obtenção do título de graduado em Administração de Empresa.

Orientador: Prof. Ms. Geraldo Daré Pereira.

**FACULDADE EÇA DE QUEIRÓS
JANDIRA – SP – OUTUBRO DE 2009**

Karen Rodrigues Ballesterio
Emerson Lopes de Araújo

O comportamento dos sindicatos diante do impacto da crise econômica nas micro e pequenas empresas na grande São Paulo

Jandira, São Paulo: 2009. p. 67

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade Eça de Queirós, como requisito para a obtenção do título de graduado em Administração de Empresa.

Orientador: Prof. Ms. Geraldo Daré Pereira.

1. PESQUISAS BIBLIOGRÁFICAS 2. PESQUISAS EM SITES, REVISTAS E JORNAIS

**KAREN RODRIGUES BALLESTERO
EMERSON LOPES DE ARAÚJO**

**O COMPORTAMENTO DOS SINDICATOS DIANTE DO IMPACTO DA CRISE
ECONÔMICA NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA GRANDE SÃO PAULO**

**Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado
em ____/____/_____,
com NOTA _____ (____, _____), pela comissão julgadora:**

Prof^o. Ms. Geraldo Daré Pereira

Orientador – Faculdade Eça de Queirós - FACEQ

Prof^o. José Eduardo Fernandes

Examinador – Faculdade Eça de Queirós – FACEQ

Prof^a. Ms. Teglís Barbalho Arnas
Coordenadora da Comissão de Coordenação do Curso de
Administração de Empresa

Aos Mestres

Nunca deixem de ensinar, e passar suas experiências e sabedoria com dedicação, paciência e carinho.

A àqueles que nos guiaram para muitas vezes, além da teoria e das técnicas, o nosso profundo respeito.

A nossa mais sincera gratidão pelo empenho na luta da nobre missão do ensinar. Sempre estarão em nossas recordações.

“Sábio é o ser humano que tem coragem de ir diante do espelho da sua alma para reconhecer seus erros e fracassos e utilizá-los para plantar as mais belas sementes no terreno de sua inteligência”.

Augusto Cury

AGRADECIMENTOS

Para que eu iniciasse este curso e o levasse adiante, foi necessário se fazer escolhas em muitos momentos, aderindo e deixando assuntos e hábitos, lazer, minha família, amigos, entre outros, para chegar nesta fase - a fase de conclusão do curso. Um caminho árduo com tantos desafios, cheio de tantas surpresas, o qual, ao ser pesado na balança da consciência, hoje percebo que valeu a pena ter tomado a atitude de continuar até o fim, devido à conquista de uma riqueza quase intangível e difícil de se calcular – os novos amigos.

Esses amigos, que em muitos momentos nos entendíamos e desentendíamos na busca de mostrar aos mestres o que tínhamos de melhor, e em todos eles conseguimos fazer-lo. O que não conseguimos, de fato, foi terminarmos o curso de Administração de Empresa todos juntos. Obviamente por força maior, mas, partes de suas histórias foram escritas nesta jornada, e o que foi escrito não há como ser apagado, nem pelo tempo.

Minha esposa, Sileide Araújo; meus filhos, Emelly Araújo e Leonardo Araújo; meus pais, Sr. Hermes Araújo e Sra. Maria Araújo; meu sogro e minha sogra Sr. Francisco Martins e Sra. Aleida Martins, meu tio Sr. Amadeu e meus irmãos, como poderei agradecer com palavras, uma vez que elas são de pouco valor diante do que fizeram por mim?.

Não havia como terminar este curso se não fosse o carinho incalculável dos amigos: Anfilóbio Neto; Jorge Araújo; Luiz; Karen Ballestero; Rogéria; Silvana Santos; Danielle Brandelli; Eliane Cordeiro. Esses foram realmente meus amigos, meus parceiros, meus irmãos, meus exemplos, onde o maior agradecimento a vocês deixo por conta do silêncio, o único capaz de expressar o que quero realmente falar ao coração de cada um.

Entre tantos e sem desfazer de ninguém, em particular quero agradecer a amiga Kátia Sangalli e a Suely Maciel, porque torcemos um pelos outros, e sinto orgulho de ter tido vocês como companheiras nesta jornada.

Aos mestres. Quantos mestres alunos, assim como alunos mestres, que dividiram seus conhecimentos e talentos com aqueles que também procuram uma melhor chance no mercado de trabalho, por este motivo, obrigado a todos.

Porém, há sempre aquele que consegue observar além da necessidade técnica de ensinar. Visualizar a capacidade subjetiva e mostrar o quanto vale a pena enfrentar os diferentes desafios que o dia a dia nos coloca, fazendo-nos pensar que somos o melhor profissional do mundo e que sempre seremos nós mesmos se não nos deixarmos corromper, quando nos diz: “É preciso ter equilíbrio!”. Muito Obrigado, Professor Ms. Ariovaldo Emídio, Professor Ms. Geraldo Daré e Professor Ms. Mauro Gonçalves.

Nenhuma dessas palavras ou das minhas ações teria crédito ou valor se Deus não estivesse do meu lado, sempre em silêncio, sempre simples, humilde, me dando forças para sorrir para e com um amigo, para ajudar nas dúvidas de outros, ou para dizer algo sincero a alguém, enquanto Ele, também, se manifestava nas pessoas que estavam perto de mim, a meu favor, me dizendo o quanto eu estava sendo importante naquele momento. Ele é o autor de tudo isso.

A todos, muito obrigado.

Emerson Lopes de Araújo

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada, por ter me dado saúde e paciência para concluir mais esta importante etapa de minha vida.

Sou muito grata ao meu marido Ronaldo, que de forma especial e carinhosa foi quem mais me incentivou a iniciar o curso superior, por ter sido companheiro durante os dias em que precisei ficar até altas horas da madrugada estudando e com paciência aturou a mim, a minha papelada, a bagunça de livros e todos os outros materiais que foram se acumulando durante o curso.

Aproveito a oportunidade para com muito carinho e afeto agradecer também aos meus queridos familiares e amigos, em especial ao meu pai Fidelcino Rodrigues Sobrinho, que muito se dedicou para que eu tivesse uma boa educação e condições para estudar.

Gostaria de agradecer, de uma forma muito especial aos meus grandes amigos Anfilóbio Neto, Danielle Brandelli, Emerson Lopes, Jorge de Araújo, Kátia Sangalli, Luiz Carlos, Rogéria Pinheiro, Silvana dos Santos e Suely Maciel. Ao longo desses quatro anos, formamos uma grande família, da qual nunca me esquecerei, agradeço de coração a amizade e o grande companheirismo de todos que de alguma forma contribuíram para que eu pudesse alcançar meus objetivos.

Agradeço também a nosso orientador Professor Ms. Geraldo Daré Pereira, que em todos os momentos deste trabalho esteve ao nosso lado, não apenas nos orientando, mas nos apoiando, ajudando e demonstrando respeito e confiança os quais foram fundamentais para a construção deste trabalho.

A todos os professores que demonstraram seu amor e sua dedicação à “Arte de Ensinar” o meu muito obrigado.

Karen Rodrigues Ballesterio

RESUMO

Através de pesquisas realizadas, estudos mostram a grande força das grandes empresas para driblarem as interferências sindicais e do governo. Isso acontece principalmente em momentos de crise como a que vivemos nas últimas décadas. Desta forma, as micro e pequenas empresas ficam vulneráveis e como não possuem as mesmas condições de negociação, nem de manter um setor jurídico forte, ficam à mercê de convenções coletivas que são favoráveis a um único lado da situação, sem visão da saúde econômica dessas empresas chegando até mesmo a comprometer o bom relacionamento entre empresa e empregado, uma vez que não existe diferenciação entre uma pequena ou uma grande empresa. Aparentemente, a maior preocupação das centrais sindicais seria a arrecadação das contribuições, e essa atitude provoca cada vez mais a falta de reconhecimento daqueles que deveriam ser seus parceiros, mostrando então um despreparo com relação às atitudes tomadas diante do cenário atual.

PALAVRAS CHAVES

Sindicato; Centrais Sindicais; Micro, Pequenas, Médias e Grandes Empresas; Cenário; Convenções Coletivas; Homologação; Contribuições Sindicais; Greves; Taxa de mortalidade empresarial;

ABSTRACT

Through the carried through research, the studies show the great force of the great companies to dribble the syndical interferences and of the government. This happens mainly at crisis moments as the one that we live in the last few decades. Therefore, the micron and small companies are vulnerable and they do not possess the same conditions of negotiation and to keep a strong legal sector, being at the mercy of collective conventions that are favorable only to an only side of the situation, without vision of the economic health of these companies arriving even though to compromise the good relationship of company and employee, since differentiation between a small e does not exist great company. Pparently, the biggest concern of the syndical central offices would be the collection of the contributions, whereas its attitudes provoke each time more the recognition lack of that they would have to be its partners, showing then an unpreparedness with relation to the attitudes taken ahead of the current scene.

WORDS KEYS

Union; Syndical central offices; Micron, Small, Average and Great Companies; Scene; Collective conventions; Homologation; Union dues; Strikes; Tax of enterprise mortality;

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Análise de pesquisa Empresa de Pequeno Porte

Gráfico 2 – Análise de pesquisa Empresa de Médio Porte

Gráfico 3 – Análise de pesquisa Empresa de Grande Porte

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 CONCEITUAÇÃO DA PROBLEMÁTICA	16
1.1 TEMA: O COMPORTAMENTO DOS SINDICATOS DIANTE DO IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	16
1.2 PROBLEMA	17
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 Objetivo Geral	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
2 O SURGIMENTO DO SINDICATO	18
2.1 LEI DE LE CHAPELIER	21
2.2 MACARTHISMO	25
3 ORIGENS DO SINDICALISMO NO BRASIL	26
3.1 CLASSE OPERÁRIA	26
3.1.1 CGT	36
3.1.2 Força sindical	36
4 FORMAS DE RENDA DO SINDICATO	38
4.1 A SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA DAS ENTIDADES SINDICAIS	38
4.1.1 As contribuições como forma de renda	38
4.1.2. Visão jurídica sobre as contribuições	40
5 EMPRESAS, COMO SE DESCREVE SEU TAMANHO?	43
5.1 NA VISÃO DA SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL E .PREVIDENCIÁRIA	43
5.2 CONCEITO DE PEQUENAS, MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS NA VISÃO DOS OUTROS ÓRGÃOS	44
5.3 TEMPO DE VIDA DAS EMPRESAS	45
6 PESQUISAS BIBLIOGRÁFICAS	47
6.1 TENDÊNCIAS ATUAIS	47
6.1.1 Nos jornais	47
6.1.2 Nas centrais sindicais	48
6.1.3 Algumas comparações entre as grandes e pequenas empresas	49
6.1.4 Convenção coletiva de trabalho	53
6.1.5 Homologações	54
6.1.6 O que os sindicatos buscam afinal	57
7 PESQUISA DE CAMPO	59
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
APÊNDICES	
A – Questionário para fins acadêmicos	67

INTRODUÇÃO

O mercado universitário hoje formam centenas de administradores, dos quais uma boa parte deles conhecem superficialmente um sindicato e qual o seu real papel para com as empresas e para com o pessoal que as compõe. A cada momento, um novo cenário surge, lançando seus impactos positivos e negativos contra os empreendimentos existentes, independente de seu tamanho ou sua força econômica.

Esses empreendimentos precisam se preparar de alguma forma para se manterem vivos nesse mercado tão exigente, e este desafio não é fácil quando falamos das micro e pequenas empresas, quando comparamos sua força financeira com a de uma média ou grande empresa, que conseguem burlar atitudes de governos, devido seu poder de transnacionalização, e os sindicatos, tentando mostrar que são fortes por causa de suas histórias do passado e acabam se revelando desatualizados sobre as atitudes que deveriam tomar no presente, prevalecendo as atitudes diante daquilo que é o melhor para ela.

Isso não acontece quando uma micro ou pequena empresa precisa tomar uma atitude parecida. Elas são obrigadas a seguirem a risca o que os sindicatos determinam nas convenções coletivas, inclusive as cláusulas que tratam das contribuições sindicais, assistências, confederativas, negociais e participativas, independente se as empresas são ou não associadas a eles. Caso o contrário, há punições severas contra esses empreendimentos, independente de seu tamanho, inclusive com ameaças de greves, que, ao invés de resolver uma situação, cria muitas outras, podendo acarretar até mesmo desempregos posteriores.

Contudo, os estudos apontam que as próprias centrais sindicais hoje estão se tratando como rivais devido às diferentes idéias que defendem. Enquanto isso, muitos cargos políticos são distribuídos para os sindicalistas, tornando-os o foco principal, ou seus maiores responsáveis, minimizando ainda mais a visão sobre a verdadeira realidade da saúde dos empreendimentos que mais sustentam os empregos no Brasil, o que é um absurdo quando vemos as divulgações do IBGE ou

SEBRAE que o índice de mortalidade das micro e pequenas empresas ainda é grande em pleno século XXI.

Portanto, exigir contribuições para as classes trabalhadoras e patronais desonerando-as diante de um cenário tão concorrido, para promoverem condições de carreira política, é contribuir para a permanência do índice de mortalidade das pequenas empresas e mostra que sua existência está cansando as classes que deveriam reconhecê-los como parceiros.

1 - CONCEITUAÇÃO DA PROBLEMÁTICA

1.1 TEMA: O COMPORTAMENTO DOS SINDICATOS DIANTE DO IMPACTO DA CRISE ECONÔMICA NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA GRANDE SÃO PAULO

As micro e pequenas empresas, em geral, são responsáveis pela geração de 60% de emprego, têm 20% de participação na formação do Produto Interno Bruto (PIB) e somam 98% do total de companhias existentes no País, segundo dados do Serviço de Apoio à Micro e Pequenas Empresas de São Paulo (Sebrae-SP). Contudo, a crise atinge o lado mais fraco do setor produtivo, que são as micro pequenas empresas, ficando expostas ao despreparo sindical.

Mediante o cenário que estamos vivendo, as empresas de médio e grande porte, as quais possuem recursos para manterem um setor jurídico ativo, mostram forças e resistências contra atitudes dos sindicatos e os mesmos as ouvem, caso contrário, ameaçam mudarem de cidade ou estado. No entanto, as micro e pequenas empresas enfrentam certa dificuldade e não têm a mesma resistência e recursos disponíveis, ficando a mercê de determinações impostas por sindicatos que demonstram ainda hoje tanto despreparo.

Os sindicatos ainda se mostram presos a um passado no qual suas honras foram conquistadas através de lutas e confrontos, e é necessário entender que há uma constante mudança no cenário econômico, exigindo novas visões e ações.

Seu despreparo tem ficado transparente nos momentos em que não separam as características das empresas (grande, média, pequena, micro) ao elaborarem seus acordos coletivos, em um momento que a quantidade de micro e pequenas empresas têm crescido na região, sendo elas alvo de contribuições sem ao menos conhecerem direito os sindicatos que as representam, enquanto a quantidade de grandes empresas diminui, ou mudam de região.

Os sindicatos experimentam hoje o poder. Garantiram lugares e rendas tanto no Ministério do Trabalho quanto na Câmara Federal. Os impostos sindicais em 2008 bateram o recorde. Devido a isso, falta tempo para a elaboração de um planejamento rico para se mostrarem parceiros das empresas em dificuldades e garantir-lhes uma longa e saudável vida, inclusive no quadro de pessoal.

1.2 PROBLEMA

As micro e pequenas empresas terão forças e recursos o suficiente para enfrentar o despreparo dos Sindicatos no cenário atual como as médias e grandes empresas?

O comportamento dos sindicatos diante do cenário atual ainda é obsoleto. Portanto, entender o cenário interno das empresas colaboraria nas interpretações sem certezas dos sindicatos e ainda seria possível garantir um alicerce forte com parcerias junto aos sindicatos?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Mostrar o impacto do despreparo dos sindicatos no estado de São Paulo, principalmente nas micro e pequenas empresas.

1.3.2 Objetivos Específicos

Este trabalho objetiva mostrar as dificuldades que as micro e pequenas empresas possuem para se manterem vivas no cenário atual, onde, os próprios sindicatos não as reconhecem pelo seu tamanho, e sim pelo fato de serem mais uma empresa no mercado.

2 - O SURGIMENTO DO SINDICATO

Sindicato deriva de sândico, denominação dada ao diretor de corporação medieval. Sândico, etimologicamente, significa aquele que age com justiça ou aquele que defende alguém com justiça.

Sindicato é uma associação profissional de pessoas da mesma atividade, cujo interesse visa defendê-las. É uma associação que congrega e organiza pessoas físicas e jurídicas que tenham interesses econômicos e profissionais comuns. Sindicalismo implica ação política, isto é, mobilização do sindicato com base numa ideologia política, ou mesmo, a profissionalização dos sindicatos. É comum encontrarmos a utilização do termo sindicato com referência à associação, e sindicalismo para identificar as ações correspondentes aos interesses da associação, com ou sem embasamento ideológico político.

Na idade média, surgiram as corporações de ofícios. Não tinham um padrão único, mas quem pretendesse exercer uma profissão deveria participar da respectiva corporação. Em geral, as corporações congregavam na mesma rua ou região da cidade. As corporações compreendiam três categorias de artesãos: mestres, companheiros e aprendizes. O trabalho era doméstico. Para montar a própria oficina, era necessário que o artesão pertencesse à categoria de mestre. Para se tornar mestre, era exigida a aprovação, por uma comissão julgadora, de um trabalho considerado obra-prima. Os companheiros atingiam essa categoria demonstrando capacidade. Então recebiam remuneração. Os aprendizes não eram remunerados, recebendo alojamento e comida na casa do mestre. Era comum as corporações prestarem auxílio a seus membros necessitados. No entanto, as corporações oprimiam os trabalhadores e limitavam a liberdade de escolha e de exercício de uma profissão.

Tanto a Revolução Francesa quanto a Revolução Industrial tenderam a bloquear os sindicatos. A Revolução Francesa, no afã de abolir quaisquer vestígios do Antigo Regime e garantir a liberdade individual, proibiu associações e acordos coletivos. O Decreto de Allarde, de 17 de março de 1791, proibia privilégios

contrários à liberdade de trabalho e de comércio. Assegurava, outrossim, que toda pessoa poderia dedicar-se a qualquer ofício ou negócio que achasse conveniente. Em 17 de junho de 1791, a Lei Le Chapelier confirmou o Decreto, normatizou o contrato de trabalho, proibindo qualquer associação de patrões ou de operários que se formasse para cuidar pretensamente de interesses comuns.

Em 1825, foram reconhecidos legalmente os sindicatos trabalhistas na Inglaterra, concretizando-se em 1875. Na França, a fase de liberdade sindical efetivou-se após 1884, mediante lei, que, no entanto, submetia as associações a controle e com as atividades limitadas ao estudo e à defesa de seus interesses econômicos. Essa lei adaptou a lei Le Chapelier às novas necessidades do capitalismo, sendo contra a algumas teorias de Karl Marx, em *O Capital* (1967, p.96).

O sindicalismo desenvolveu-se na França, do século XIX até o início do século XX, baseando-se na busca do controle da economia pelo trabalho organizado e visando à abolição do Estado. O sindicalismo foi influenciado pelo anarquismo de Pierre-Joseph Proudhon.

Após adotar a doutrina socialista no final do século XIX, passou a atuar como um grupo de pressão em defesa de amplo leque de interesses, desde problemas atinentes ao trabalho doméstico até as questões relativas à política externa.

O principal teórico do sindicalismo foi o pensador francês Georges Sorel (1847-1922). Ele considerava a ordem social totalmente decadente e impossível de ser recuperada com esforços isolados. Devido às influências de Marx, via grande incongruência no capitalismo pela ineficiência nos próprios fundamentos e pelo desperdício da energia humana.

Afirmava Sorel que falar de igualdade política, mantendo-se a desigualdade econômica, era uma grande falácia. O triunfo do socialismo dependia de “revolução violenta” dos sindicalistas. A maior arma seria a greve geral aliada ao boicote e à sabotagem.

Não obstante a apoiar o socialismo, Sorel valorizava e defendia também a disciplina moral e a ordem. Verdadeira colaboração para o surgimento dos sindicatos deu o empresário britânico Robert Owen, na segunda década do século XIX, incentivando "a agremiação dos operários em sindicatos (*trade unions*)", o que transformou o movimento sindical no mais poderoso instrumento de conquista dos direitos sociais trabalhistas.

O sindicalismo difundiu-se em movimentos trabalhistas na Itália, na Espanha, na América Latina e nos Estados Unidos. Neste último, influenciou o Industrial Workers of the World (IWW), em 1905, resultante da congregação de expressivo número de organizações trabalhistas.

O sindicalismo declinou, como movimento político, depois da Primeira Guerra Mundial, persistindo até 1930, na América Latina e na Espanha.

Nos Estados Unidos, entre 1886 e 1937, constituíram-se federações de trabalhadores. Os direitos trabalhistas receberam garantia mediante a Lei Norris-La Guardia (1932), a Lei National Industrial Recovery (1933) e a Lei Wagner (1935).

Após a guerra, os sindicatos foram estigmatizados como arautos do comunismo. Em 1952, sob inspiração do macarthismo, foi promulgada a Lei Taft-Hartley que impunha rigorosa disciplina aos sindicatos.

Inicialmente, os sindicatos pautavam-se pela confrontação, utilizando preponderantemente a greve. Paulatinamente, converteram-se em entidades profissionais, embora não possamos excluir vinculações políticas.

Contudo, na interação social que envolve relações de poder, haverá imposição de vontade, prevalecendo a do mais forte. No processo democrático, erigimos o bem comum ou a "vontade geral" ou a maioria como fatores de polarização que se sobrepõem aos interesses individuais.

O benefício coletivo deve atender a todos. Então, os *socii*¹, tomados singularmente, como partícipes do bem comum, quando verificam conflitos de interesses, são levados a priorizar o coletivo, ou simplesmente são coagidos a aceitá-los.

Outrossim, quando se trata de relações do trabalho, recorrer à ação do trabalho, recorrer à ação grupal dá mais força aos trabalhadores para fazer valer os próprios direitos e apresentar suas reivindicações.

O sindicato é considerado como dotado da força que o trabalhador sozinho não tem nas relações com o patrão.

Evidentemente, as conquistas trabalhistas sempre se encontram aquém das reivindicações e das necessidades reais dos empregados. No entanto, mesmo restringindo-se ao mínimo como, atualmente, evitar o aumento do desemprego, o sindicato tem um papel a desempenhar.

As discussões e acordos perpetrados entre sindicatos e associações patronais eliminam o caráter de conflitos pessoais e possibilitam conclusões harmônicas ou, pelo menos, de acomodação entre as partes.

2.1 LEI DE LE CHAPELIER

A Lei de Le Chapelier foi uma lei francesa, aprovada logo no início da Revolução Francesa, em 14 de junho de 1791.

Foi escrita e defendida por Issac René Guy le Chapelier, proibindo os sindicatos, as greves e as manifestações dos trabalhadores. Alegando a defesa da "livre empresa" e da iniciativa privada, as penas a aplicar aos sindicalistas podiam ir desde avultadas quantias em dinheiro e privação de direitos de cidadania até à pena de morte (Artº 7 e 8).

¹ *Socii* é uma palavra do latim que significa companheiros; aqueles que dividem o pão igualmente.

Nos seus fundamentos, esta lei reflete a doutrina do liberalismo econômico que só reconhece o indivíduo e a empresa, surgindo dentro do espírito da Lei de Allarde que, em 2 de Março de 1791, tinha proibido as corporações livres de ofícios que vinham da Idade Média. Com a Lei de Le Chapelier, e com a repressão que se seguiu, a vitória da burguesia sobre as classes trabalhadoras veio a revelar-se total e por várias décadas.

Para a burguesia (nobiliárquica ou não), o que está no horizonte é a aquisição dos bens nacionalizados da Igreja, a colocar em breve, em hasta pública. Na conjuntura da Revolução Francesa, ao proibir-se as corporações, criara-se um vazio a preencher. O novo regime acabara de emitir 1,8 milhões de certificados de papel-moeda, fazendo disparar ainda mais a inflação. O comportamento dos artesãos oficiais de um ofício – tanoeiros, marceneiros, sapateiros, tipógrafos, etc. – e de seus aprendizes, poderia deixar tudo a perder se estes se organizassem e aproveitassem as condições criadas pela Revolução para prejudicar a burguesia representada na Assembleia. Temia-se, tanto a ascensão de uma nova classe de pequenos e médios proprietários, como o comportamento dos operários que, impedidos de se organizarem nas suas antigas e livres corporações de ofícios, começaram a fundar sindicatos através dos quais procuravam obter salários que acompanhassem a inflação.

Nas grandes cidades, as greves aumentavam dia-a-dia, começando a afetar gravemente Paris, com os líderes dos bairros operários de Saint-Antoine e de Saint-Marceau a aproximarem-se perigosamente dos republicanos do Clube dos Cordeliers (Hébert, Marat, etc). A promulgação da Lei de Le Chapelier vem provocar a fúria dos sans-culottes², que começam a exigir o fim da Assembleia Nacional e a deposição do rei que, diziam, tudo ia permitindo. O cerne do problema estava na intensa agitação operária em Paris, travada através dos massacres e fuzilamentos iniciados em 17 de Julho no Campo de Marte (*Champ de Mars*). No primeiro dia dos

² *Sans-Culottes* (do francês “sem calção”) era denominação dada pelos aristocratas aos artesãos, trabalhadores e até pequenos proprietários participantes da Revolução Francesa a partir de 1777, principalmente em Paris. Recebiam esse nome porque não usavam os elegantes *culottes*, espécie de calções justos que apertavam no joelho que a nobreza vestia, mas uma calça de algodão grosseira. Na Revolução Francesa, a calça comprida era o típico traje da época usado pelos burgueses.

massacres terão ali caído mortas cerca de 50 pessoas que promoviam a assinatura de uma petição que pedia a deposição do rei. Nesse mesmo dia, e nos dias seguintes, segundo Marat, 400 pessoas teriam sido mortas em Paris, incluindo mulheres e crianças, sob as ordens do marechal Jean-Sylvain Bailly e do general Lafayette. Em 20 de Julho, as interdições sindicais foram estendidas aos camponeses, fazendo eclodir nos campos algumas jacqueries. As classes de trabalhadores revoltavam-se agora contra as liberdades perdidas, mas pouco podiam contra a força armada de uma Assembléia Nacional obediente à aristocracia endinheirada e à mais poderosa burguesia dos negócios.

Esta lei só veio a ser revogada em 25 de Maio de 1864 (2º Império) no governo de Émile Ollivier, quando se reentrou na via do direito à livre associação sindical e do direito à greve dos tempos do *ancien régime*³.

Pierre-Joseph Proudhon Principal teórico do movimento anarquista francês nasceu em Besançon, França, cujas ideias influenciaram organizações de trabalhadores no mundo inteiro e contribuíram para a formação dos movimentos sindicais mais poderosos da Europa, em países como Espanha, França, Itália e Rússia. Tornou-se autodidata porque sua família não tinha condições de mantê-lo na escola, estudando sozinho grego, latim e hebreu. Publicou “*Qu'est-ce que la propriété?*” (1840), onde defendia a ideia de que toda propriedade é uma forma de roubo. Sua crítica à sociedade passou a sensibilizar um grande número de trabalhadores. Participou pouco das atividades parlamentares, mas suas ideias, divulgadas, também, em seu trabalho como jornalista, contribuíram para a transformação do anarquismo em movimento de massas. Para ele a sociedade devia organizar sua produção e consumo em pequenas associações baseadas no auxílio mútuo entre as pessoas. As ideias de Proudhon, assim como as de Owen, eram opostas ao liberalismo. Denunciam a organização econômica, governamental e educacional, propondo a criação de sociedades cooperativas de produção.

³ Ancien Régime (do francês) refere-se originalmente ao sistema social e político aristocrático estabelecido na França, sob as dinastias de Valois e Bourbon, entre os séculos XIV e XVIII.

Segundo Proudhon, o homem deveria abandonar a condição econômica e moral baseada na sujeição a outros homens - que levaria à desarmonia social. A nova sociedade deveria apoiar-se no mutualismo, uma forma de cooperação baseada em associações, sem o poder coercitivo do Estado.

Robert Owen, industrial e reformador galês (14/5/1771-17/11/1858), um dos idealizadores do socialismo utópico no século XIX com a proposta de cooperativas, e filósofo socialista libertário, sendo considerado o pai do movimento cooperativo.

Filho de uma família de modestos artesãos, após haver galgado os diferentes degraus da produção, a partir do aprendizado, tornou-se, por volta dos 30 anos, co-proprietário e diretor de importantes indústrias escocesas de fiação, em New Lanark. Ali reduziu a jornada de trabalho para 10,5 horas diárias (uma avanço para a época), fez erguer casas para os operários, o primeiro jardim-de-infância e a primeira cooperativa.

Com sua experiência, Owen provou que: “um toque humanista motiva os trabalhadores”. Na sua indústria os fios de algodão tiveram melhoria de qualidade resultando em lucros para seus sócios, isto potencialmente devido ao tratamento diferenciado dado a seus empregados.

Em 1817 evoluiu da ação assistencial para a crítica frontal ao capitalismo, tentando convencer as autoridades inglesas, bem como estrangeiras, da necessidade de reformas no setor de produção e, por essas críticas, foi expulso da Inglaterra.

Fundou, nos Estados Unidos da América, a colônia socialista de New Harmony (*Nova Harmonia*) que funcionou nos primeiros anos mas finalizou sua experiência sem obter o êxito esperado.

Regressando à Inglaterra, continuou na luta por seus ideais, até falecer aos 87 anos.

2.2 MACARTHISMO

O movimento político anticomunista desencadeado nos EUA depois da II Guerra Mundial pelo senador republicano Joseph McCarthy, durou até o final dos anos 50 e caracterizou-se pela perseguição implacável a todos os comunistas e simpatizantes com base principalmente na delação. O Macarthismo tem o nome de Joseph McCarthy, que era senador norte-americano, republicano e que começou um movimento de caça aos comunistas e liberais progressistas.

Muitas pessoas ligadas à indústria cinematográfica e outros intelectuais da época passaram a ser perseguidos por essa lei, que os impediam de trabalhar nos Estados Unidos. Alguns dos perseguidos foram Einstein, Chaplin, Brecht, Robert, Taylor, Humprey Bogard, entre muitos outros, fazendo com que muitos deixassem o país a procura de trabalho em outro local.

Por fim, McCarthy ultrapassa os limites e investe violentamente contra o próprio governo republicano e o exército, convocando generais e submetendo-os a interrogatórios vexatórios. Aproveitando a chance os setores democráticos e liberais, com o apoio da esquerda socialista passam a atacar o "*macarthismo*" violentamente e a imprensa que até então o apoiara. O "*macarthismo*" é condenado por ampla maioria no senado e assim acaba desaparecendo aquele cenário obscuro e tão trágico na história norte-americana.

3 - ORIGENS DO SINDICALISMO NO BRASIL

Sindicalismo é o movimento social de associação de trabalhadores assalariados para a proteção dos seus interesses. Ao mesmo tempo, é também uma doutrina política segundo a qual os trabalhadores agrupados em sindicatos devem ter um papel ativo na condução da sociedade.

3.1 CLASSE OPERÁRIA

Sua origem remonta nos últimos anos do século XIX e está vinculada ao processo de transformação de nossa economia, cujo centro agrário era o café: substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado; transferência do lucro do café para a indústria; e poder político nas mãos dos cafeicultores. Suas primeiras formas de organização foram:

1. Sociedades de socorro e ajuda mútua; e.
 2. União operária, que com o advento da indústria passou a se organizar por ramo de atividade dando origem aos sindicatos.
- 1720 - Um dos primeiros e mais importantes movimentos grevistas ocorreu no Porto de Salvador, na época o maior das Américas;
 - 1858 - Primeira Greve - Tipógrafos do Rio de Janeiro, contra as injustiças patronais e reivindicaram aumentos salariais.
 - 1892 - I Congresso Socialista Brasileiro. O objetivo da Criação do Partido Socialista Brasileiro não foi atingido.
 - 1902 - II Congresso Socialista Brasileiro - Influência de Marx e Engels.
 - 1906 - I Congresso Operário Brasileiro. Um total de 32 delegados, na sua maioria do Rio e São Paulo lançou as bases para a fundação da

Confederação Operária Brasileira (C.O.B.). Nesse Congresso participaram as duas tendências existentes na época:

1. Anarco-sindicalismo, negava a importância da luta política privilegiando a luta dentro da fábrica através da ação direta. Negava também a necessidade de um partido político para a classe operária.
 2. Socialismo. Reformista, tendência que propunha a transformação gradativa da sociedade capitalista, defendia a Organização Partidária dos Trabalhadores e participava das lutas parlamentares. A ação anarquista começa a se desenvolver entre 1906 até 1924.
- 1913 e 1920 - II e III Congressos Operários tentaram reavivar a Confederação Operária Brasileira. Desde essa época o governo tentava controlar o movimento sindical. Exemplo disso foi o Congresso Operário de 1912, que teve como presidente honorário Hermes da Fonseca, então presidente da República. A greve teve peso expressivo em São Paulo, mas se estendeu em diversos Estados.
 - Sindicatos Amarelos (luta imediatista). Nesta época, as lideranças sindicais eram obedientes à ordem burguesa. Embora dirigissem categorias combativas como os ferroviários e marítimos, conciliavam com o Estado. Enquanto isso, os Anarco-sindicalistas, ao deflagrarem uma greve, viam como um momento da greve geral que destruiriam o capitalismo.

Auge do movimento anarquista:

- A crise de produção gerada pela Primeira Guerra Mundial e a queda vertiginosa dos salários dos operários, caracterizou-se por uma irresistível onda de greves - 1917 a 1920.

- 1917 - Greve geral. Em São Paulo, iniciada numa fábrica de tecidos e que recebeu a solidariedade e adesão inicial de todo o setor têxtil, seguindo as demais categorias de 2.000 trabalhadores parados.

Superação do Anarquismo - Suas limitações:

- Reivindicações exclusivamente econômicas;
- Negação da luta política;
- Não exigia do Estado sequer uma legislação trabalhista;
- Não admitiam a existência de um partido político operário;
- Não aceitavam alianças com os setores subalternos da sociedade.

Por estas e outras razões, o movimento Anarco-sindicalista entrou num isolamento, tornando-se presa fácil do Estado e de sua força policial repressora. Pode-se, inclusive, dizer que os anarquistas não conseguiram, na atuação concreta, ir além dos reformistas amarelos. Embora concilhassem com o Estado, também não o questionavam, limitando sua participação através de reivindicações econômicas.

A influência da Revolução Russa, permitiu que uma dissidência anarquista fundasse, em 1922, o PCB - Partido Comunista Brasileiro, atraindo um número expressivo de trabalhadores para o comunismo. O PCB marcou o início de uma nova fase no movimento operário brasileiro. O objetivo do PCB era dirigir a revolução no Brasil. Apesar da ilegalidade imposta ao partido alguns meses após sua fundação, o PCB passou a editar, como órgão do partido, a revista Movimento Comunista, ainda nesse ano. Publicou em seguida o Manifesto Comunista e em 1925 iniciou a publicação do jornal A Classe Operária, com tiragem inicial de 5.000 exemplares, que logo foi aumentada.

Em 1929 criou-se a Federação Regional do Rio de Janeiro e no mesmo ano foi realizado o Congresso Sindical Nacional, que congregou todos os sindicatos, influenciado pelos comunistas, quando se originou a CGT - Central Geral dos Trabalhadores. Mesmo assim, o Estado continuava tentando cooptar os sindicatos.

- 1922 - Movimento Tenentista. Oposição à burguesia do Café - coluna Prestes.
- Revolução de 1930 - Conciliação entre os interesses agrários e urbanos, excluindo qualquer forma de participação da classe operária.
- Eleições de 1930. O bloco operário e camponês (PCB na ilegalidade) candidatou Minervino de Oliveira. O eleito foi Júlio Prestes, representante da burguesia cafeeira, no entanto um movimento militar barrou sua posse, resultando a ida de Vargas ao poder. Inicia-se uma nova fase no sindicalismo brasileiro.

Era Vargas

- 1930 - O Ministério do Trabalho procura conter o operariado dentro dos limites do Estado burguês. Política de conciliação entre capital e trabalho.
- Lindolfo Collor, 1º Ministro do Trabalho. Lei sindical de 1931 (Decreto 19770) cria os pilares do sindicalismo oficial no Brasil. Controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos. Definia o sindicalismo como órgão de colaboração e cooperação com o Estado.

A maioria dos sindicatos resistiram até meados de 1930. Somente alguns sindicatos (25%) do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul aderiram a esta lei. O movimento grevista foi intenso, conseguindo algumas conquistas como: Lei de Férias, descanso semanal remunerado, jornada de 8 horas, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, entre outros. Algumas destas

leis já existiam apenas para as categorias de maior peso, como ferroviários e portuários. Nesse momento estendeu-se a todos os trabalhadores.

Nessa época predominavam no seio do movimento operário, algumas tendências, como: Anarco-Sindicalistas - Federação Operária de São Paulo.

Socialistas - Coligação dos sindicatos proletários de 1934. Lutavam pela completa autonomia sindical.

Comunistas - 1934 - Federação Sindical Regional no Rio de Janeiro e em São Paulo. Em 1935 realizam a Convenção Nacional de Unidade dos Trabalhadores, reunindo 300 delegados representando 500.000 trabalhadores, quando reorganizam a Confederação Sindical Unitária, central sindical de todo o movimento operário no Brasil.

Junto com as lutas sindicais cresciam também as mobilizações das massas trabalhadoras. Em março de 1934, é fundada a Aliança Nacional Libertadora, dirigida pelo PCB, já com Luis Carlos Prestes. Foi citado no VII Congresso da Internacional Comunista como exemplo de frente popular democrática - 400.000 membros. No dia 4 de abril desse ano, foi realizado o primeiro comício da ANL. O governo reprimiu e decretou a Lei de Segurança Nacional, proibindo o direito de greve e dissolvendo a Confederação Sindical Unitária. Alguns meses depois, Felinto Müller coloca a ANL na ilegalidade, estes optaram pelo levante armado e foram violentamente reprimidos. Foram criados o Estado de Sítio e a Comissão de Repressão ao Comunismo

Em 1939, Decreto-Lei 1402. O enquadramento sindical, que tinha a função de aprovar ou não a criação de sindicatos. Este órgão era vinculado ao ministério do Trabalho. Nesse mesmo ano criou-se o imposto sindical.

Ressurgimento das lutas sindicais - 1945 a 1964:

- Debilidade do Estado Novo;

- Avanço das oposições;
- 1943 - Manifesto dos mineiros, oposição liberal;
- 1945 - O movimento popular, sob o comando do PCB, conquista a anistia ampla e irrestrita, libertando os presos políticos, comunistas que estiveram presos durante todo o Estado Novo. Legalização do PCB;
- Dezembro de 1945 - Eleições presidenciais. Convocação de Assembleia Nacional Constituinte;
- Lei Antitruste - Desapropriadas empresas estrangeiras lesivas aos interesses nacionais;
- Fechou-se a Organização Sociedade Amigos da América, representante do imperialismo norte-americano;
- Reatam-se as relações diplomáticas com URSS. Vargas é deposto e no mesmo ano acaba a intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos;
- 1945 - Criou-se o MUT - Movimento Unificador dos Trabalhadores. Objetivos: romper com a estrutura sindical vertical; retomar a luta da classe operária; liberdade sindical; fim do DIP - Departamento de Imprensa e Propaganda; enfim do Tribunal de segurança nacional;
- Setembro de 1946 - Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil, no Teatro Municipal do Rio de Janeiro, 2.400 delegados. Os comunistas criam a Confederação Geral dos Trabalhadores;
- Golpe de 29 de outubro de 1945. Reacionário e anti-popular, freou os avanços das classes populares. Apesar do golpe nas eleições de dezembro de 1945, o PCB, que em poucos meses de legalidade tornou-se o maior partido comunista da América Latina com cerca de 200.000

membros, conseguiu 10% de eleitorado para presidente da República. Elegeu 14 deputados e um senador, Luis Carlos Prestes, o mais votado da República.

Apesar do avanço dos setores operários e populares, a elite conservadora através da União Democrática Nacionalista - UDN e PSD, detinham 70% do parlamento e com isso barrava todas as investidas do PCB que na ação parlamentar fazia alianças com o PTB.

- 1946 - Dutra proibiu a existência do MUT e suspendeu as eleições sindicais.
- 1947 - Determina a ilegalidade do PCB, cassando o mandato de seus representantes no parlamento.
- 1950 - Último governo Vargas. Novamente o movimento sindical atinge grande dimensão.
- 1940 a 1953 - a classe trabalhadora dobra seu contingente. 1.500.000 trabalhadores nas indústrias. As greves tornam-se constantes.
- 1951 - Quase 200 paralisações - 400.000 trabalhadores.
- 1952 - 300 paralisações.
- 1953 - Luta da classe operária contra a fome e a carestia atingiu cerca de 800.000 operários. Só em São Paulo realizaram-se mais de 800 greves. Neste ano realizou-se a greve dos 300.000 trabalhadores de São Paulo (trabalhadores de empresas têxteis, metalúrgicos e gráficos), participação intensa do PCB. Foram movimentos de cunho político, acima das reivindicações econômicas. Reivindicavam liberdade sindical, contra a presença das forças imperialistas, em defesa das riquezas nacionais - campanha pela criação da Petrobrás e contra a aprovação e aplicação do

Acordo Militar Brasil - EUA. Foi criado o pacto de Unidade Intersindical, depois transformou-se no PUA (Pacto de Unidade e Ação). Criou-se, também, o PIS (Pactos Intersindicais) na região do ABC. A indústria têxtil estava concentrada, sobretudo nos bairros paulistas. Nos anos 1950 e 1960 as grandes greves da região foram resultados de ações intensas dos sindicatos para as campanhas salariais.

- 1924 - 1974 - A grande revolta de 1924 em São Paulo levou o governo federal atacar a maior capital do país, expulsando estrangeiros, atingindo os anarquistas que tinham muito peso, principalmente na colônia italiana. Meio século depois, o movimento proletário cresceu surgindo o novo sindicalismo, que retomou as comissões de fábrica, propondo um modelo de sindicato livre da estrutura sindical atrelada e uma ação classista. Esse fenômeno foi constituído inclusive pelo ABDC paulista (cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema). São Bernardo e Diadema integraram uma frente de esquerda, concluindo o PCB, tendo importante participação da AP, responsáveis por inúmeros movimentos de trabalhadores.

Retomada das lutas sindicais e criação do Comando Geral dos Trabalhadores - CGT

- 1960 - III Congresso Sindical Nacional. Fundação da CGT - Comando Geral dos Trabalhadores, para combater o peleguismo, principalmente da CNTI, dominada por Ari Campista.
- Governo JK - Juscelino Kubistchek - Sem novidades;
- Governo Jânio Quadros - 7 meses (1961);
- Governo João Goulart - Setembro de 1961 a 31 de março de 1964 Parlamentarismo. Janeiro de 1962, plebiscito, retorno ao presidencialismo.

No campo, os trabalhadores iniciaram seu processo de mobilização desde 1955 com o surgimento da 1ª Liga Camponesa, no Engenho Galiléa. Um ano antes, em 1954, foi criada a ULTAB - União dos Trabalhadores Agrícolas do Brasil. Pouco a pouco foi nascendo o Sindicato dos Trabalhadores Rurais. O movimento no campo tinha como bandeira principal a Reforma Agrária. As ligas camponesas eram dirigidas por Francisco Julião, e os sindicatos rurais pelo PCB.

- 1963 - Fundação da CONTAG.
- 13 de Março de 1964 - Comício na Central do Brasil, Rio de Janeiro, 200.000 pessoas pelas reformas de base.
- Represália da elite conservadora à Marcha da Família, com Deus, pela Liberdade. 31 de Março de 1964 - A longa noite do sindicalismo brasileiro.
- 1966 - Acaba a estabilidade no emprego e cria-se o FGTS.

Retomada do movimento operário

- 1967 - Cria-se o Movimento Intersindical Anti-Arrocho (MIA). Participaram os sindicatos dos metalúrgicos de São Paulo, Santo André, Guarulhos, Campinas e Osasco para colocar um fim ao arrocho salarial. Só o sindicato de Osasco propunha avanços fora dos limites impostos pelo Ministério do Trabalho.
- 1968 - Greve de Osasco, sob o comando de José Ibrahim. Iniciada em 16 de julho, com a ocupação da Cobrasma. No dia seguinte, o Ministério do Trabalho declarou a ilegalidade da greve e determinou a intervenção no sindicato e quatro dias depois, os operários retornam ao trabalho. Em outubro de 1968 a greve em Contagem também contra o arrocho salarial, que também foi reprimida, vencendo o movimento quatro dias depois.

- Maio de 1978 - (Dez anos depois). As máquinas param, a classe operária volta em cena. Março de 1979, os braços novamente estão cruzados. começa a nascer a democracia.
- 12 de março de 1978. Os trabalhadores marcam cartão, mas ninguém trabalha. Das 7 até às 8 horas. A Scania do Grande ABC é a primeira fábrica a entrar em greve.
- 1979 e 1989. Primeira grande greve do ABCD e a campanha de Luís Inácio Lula da Silva para presidente.
- Fizeram “letra morta” toda legislação sindical repressiva.
- 1981 - O Partido dos Trabalhadores cresce.
- 1983, 1992 e 1995. Greve dos PETROLEIROS.
- Agosto de 1983 - Nasce a Central Única dos Trabalhadores - CUT. Sindicalismo classista e de massas, combativo. Classista porque não reduz o trabalhador a um vendedor da força de trabalho, ainda que parta desta condição imposta pelas relações capitalistas de trabalho para desenvolver sua ação sindical.

O sindicalismo classista considera o trabalhador dentro de um horizonte mais amplo, como classe produtora de riqueza social. Duas características básicas definem o sindicalismo classista e de massas da CUT:

1. Sua luta por atrair a maior participação possível de trabalhadores;
2. Sua capacidade de organizá-los em oposição à classe burguesa.

Portanto, o caráter classista da CUT implica em articular as lutas imediatas com o projeto histórico da classe trabalhadora. E, nesta condição, assumir o

socialismo como perspectiva geral, sempre procurando a participação de todos os trabalhadores, inclusive dos que sequer ainda chegaram ao sindicato.

3.1.1 CGT⁴

- Conciliação de classes;
- Estrutura sindical facista e burocrática anti-democrática;
- Peleguismo, imposto pelo Golpe Militar de 1964;
- Sindicalismo de resultados;
- Populismo;
- Controle do Estado sobre a estrutura sindical.

3.1.2 Força sindical

- A decomposição acelerada do peleguismo tradicional e o crescimento da CUT colocaram a necessidade dos empresários e do Estado forjarem uma opção confiável. Uma opção que aceitasse e não buscasse romper com os limites consentidos pela classe dominante para a prática sindical, o Neopeleguismo.
- Sindicalismo de negócios para defender o capitalismo como opção histórica com uma prática desvinculada dos partidos operários e com objetivo de promover a conciliação de classes.

Pensamento da CUT

⁴ Confederação Geral dos Trabalhadores - 1920

- Sindicatos e partidos fazem parte do mesmo movimento: a emancipação definitiva da classe trabalhadora como obra dos próprios trabalhadores.

Contudo, ainda hoje na maioria dos sites, revistas, panfletos e anúncios dos sindicatos, percebemos que estes se vangloriam pelas atitudes de lutas e conquistas que aconteceram até os momentos citados nesse capítulo.

4 - FORMAS DE RENDA DO SINDICATO

4.1 A SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA DAS ENTIDADES SINDICAIS

Os sindicatos são sustentados pela própria categoria que representam. Segundo informações divulgadas no site do SINTAUBATÉ - Sindicato dos Empregados no Comércio de Taubaté, os sindicatos não recebem nem um centavo do governo. Para manter toda uma estrutura voltada para servir a categoria, empregados sindicalizados ou não, o Sindicato conta com as contribuições sindicais, no entanto, defendem uma tese de que a contribuição é devida por todos os integrantes da categoria e não somente pelos associados da entidade sindical, pois as vantagens conquistadas beneficiam a todos, e o eminente jurista Celso Bastos, em parecer fundamentado sobre a questão, disse que as contribuições incidem sobre os membros. E membro é aquele que pertence a uma categoria e não apenas os sócios de um sindicato.

4.1.1 As contribuições como forma de renda

Contribuição Associativa

É paga apenas pelos associados e objetiva a manutenção dos serviços prestados pela entidade aos seus sócios. Essa contribuição é recolhida mensalmente. O embasamento legal desta contribuição é a alínea "b", do Art. 548 da CLT, que diz: "*Constituem o patrimônio das associações sindicais: as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembléias gerais*".

Contribuição Assistencial

Esta contribuição, também chamada de taxa assistencial, é paga pelos membros das categorias profissionais, filiados ou não à entidade sindical. Portanto,

é extensiva a toda categoria, tendo caráter compulsório⁵. Seu valor é fixado através de assembléia e destina-se aos serviços da entidade e do seu patrimônio, serviços prestados, como a celebração de acordos ou convenções coletivas ou participação em processo de dissídio coletivo. O respaldo jurídico dessa contribuição é a alínea "e", do Art. 513 da CLT, que diz: *“São prerrogativas dos sindicatos: impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”*.

Contribuição Confederativa

Também de natureza compulsória, uma vez instituída é devida por toda a categoria e não apenas pelos filiados ao sindicato. Destina-se ao custeio do sistema confederativo da representação sindical, que é composto dos Sindicatos, Federações e Confederações. A contribuição confederativa, por seu lado, possui previsão legal na Constituição Federal, motivo pelo qual os sindicatos passaram a cobrar esta contribuição de forma generalizada, ou seja, cobram de todos aqueles (empregados e empresas) que estejam sob a sua representação (sindicatos dos empregados cobram a contribuição de todos os empregados desta categoria, independente de sua associação com o próprio de sindicato; o mesmo ocorrendo com os sindicatos patronais em relação às empresas), alegando, para tanto, que referida contribuição é de recolhimento obrigatório pela empresa e pelo empregado, bastando apenas, para sua regulamentação, a ata da assembléia geral que fixar tal obrigatoriedade. Os sindicatos apóiam-se no Art. 548, alínea "b" da CLT (já citado acima), e o Inciso IV do Art. 8º da Constituição Federal, que diz: *“É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte: a assembléia fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”*.

⁵ Compulsório, segundo o dicionário Aurélio, é: Que obriga ou compele.

Contribuição Sindical

A contribuição sindical, por algum tempo reconhecida como imposto sindical, é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional do setor privado ou de uma profissão liberal. Ela é recolhida de uma só vez, anualmente. No caso dos trabalhadores, equivale a um dia de trabalho, qualquer que seja a forma de remuneração. Para os empregadores, é calculada proporcionalmente ao capital social da firma ou empresa, mediante a aplicação de alíquotas que vão de 0,02% a 0,08%, em uma tabela progressiva. Tem natureza compulsória. O Art. 580 da CLT estabelece os critérios para o seu recolhimento e o Decreto-Lei 5.452/43 determina a obrigatoriedade do recolhimento anual dessa contribuição. - Base Legal: o Art. 8º, Inciso IV; da Constituição Federal, e os artigos 548, 578 e 610 da CLT. É uma receita devidamente prevista em lei, não havendo possibilidade da recusa ao pagamento deste tributo pelo empregado ou pelo empregador, independente de serem sindicalizados, ou seja, basta estar representado por este ou aquele sindicato para a referida contribuição ser devida. Segundo o Sr. Deputado Augusto Carvalho (PPS-DF), a contribuição sindical é cobrada e distribuída entre sindicatos (60%), federações (15%) e confederações (5%), ficando os restantes 20% entregues ao governo, por meio da Conta Especial Emprego/Salário do Ministério do Trabalho.

4.1.2. Visão jurídica sobre as contribuições

Observando outras informações nos artigos da Constituição Federal, não poderíamos deixar de destacar o inciso V do artigo 8º, que diz:

“É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte: ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Esse comentário vem apontando a súmula 666 do Supremo Tribunal Federal – STF, que diz:

“A Contribuição Confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

Segundo interpretações da MMª. Juíza do Trabalho Flávia Moreira Pessoa (TRT - 20ª Região/Sergipe), Professora de Direito do Trabalho, Especialista em Direito Processual pela UFSC e Mestranda em Direito, Estado e Cidadania pela UGF/RJ.

As contribuições constituem as principais fontes de receita do sistema sindical brasileiro, subdividindo-se nas seguintes: sindical, assistencial, confederativa e associativa. A contribuição sindical tem caráter compulsório, sendo legalmente prevista e regulamentada, constituindo uma espécie de contribuição corporativa, no interesse de categorias profissional e econômica, submetendo-se ao regime jurídico tributário. As contribuições assistencial, confederativa e associativa, diferentemente, não têm caráter compulsório para todos os membros da categoria e muito embora tenham previsão legal são estabelecidas e reguladas por instrumentos coletivos ou pelo estatuto do sindicato. Não são, portanto, consideradas contribuições sob o regime jurídico tributário, sendo regidas por seus próprios instrumentos reguladores, não havendo intervenção do Ministério do Trabalho e não se submetendo às peculiaridades próprias do gênero tributos. (PESSOA: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=563412/2003>).

Todavia, mostra-se como inverídica, pois não há qualquer base legal ou jurídica que a sustente, sendo lançada aleatoriamente com o objetivo, mais ou menos declarado, de auferir receitas extras às custas dos empregados e dos empregadores, o que deve ser, no mínimo, questionado do ponto de vista jurídico-legal.

Em resumo, as contribuições são postas independente do tamanho ou situação da empresa. Uma vez tendo o CNPJ divulgado pela Secretaria da Receita Federal, Sindicatos, Associações e outras entidades enviam boletos de cobranças sem ao menos saberem se a empresa tem ou não um faturamento ou condições de

assumirem valores referentes ao serviço. E em muitas das vezes, passam-se anos sem que as empresas saibam quais são os benefícios que os valores se referem.

Segundo divulgado no jornal Folha de São Paulo no dia 28 de fevereiro de 2009, no ano de 2008 entrou no caixa de sindicatos, federações, confederações e centrais cerca de R\$ 1 bilhão arrecadado com imposto sindical recolhido de forma obrigatória dos trabalhadores – o valor corresponde a um dia de trabalho. Ao mudar a lei e reconhecer as centrais, o governo Lula permitiu, em 2008, pela primeira vez, que elas recebessem uma fatia do imposto. Até agosto, as centrais R\$ 55,6 milhões.

5 - EMPRESAS, COMO SE DESCREVE SEU TAMANHO?

Existem visões e interpretações diferenciadas dos órgãos governamentais e outros órgãos analisadores com relação ao tamanho ou tipo de enquadramento das empresas. Os órgãos que julgam o tamanho delas são: a Secretaria da Receita Federal e Previdenciária, Ministério do Trabalho, CAGED, SEBRAE e Sindicatos.

Hoje, ouvimos e lemos matérias que falam em micro-empresa (ME), empresa de pequeno porte (EPP), empresas Limitadas (Ltda), empresas de Sociedade Anônima (S.A.) ou empresas de Pequeno, Médio e Grande porte. Portanto, para darmos continuidade ao objetivo deste trabalho, notamos a necessidade em apontar através de levantamentos, quais as características básicas que os órgãos já citados classificam essas empresas.

5.1 NA VISÃO DA SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL E PREVIDENCIÁRIA

O governo classifica uma empresa pelo tipo de atividade que ela vai executar (CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas), podendo ou não ser enquadrada no programa de opção pelo Simples Nacional, limitando também o seu faturamento. (Lei complementar nº 123 de 14 de dezembro de 2006, publicada no DOU de 15.12.2006 republicada no DOU de 31/01/2009 (Edição Extra)).

Quando uma empresa é classificada como Optante pelo Simples Nacional, ela possui algumas vantagens com relação à empresa Não-Optante pelo Simples Nacional, sendo uma delas, o resumo dos impostos em uma única guia chamada de DAS (Documento de Arrecadação do Simples), ou seja, ela paga todos os seus impostos dentro de uma única guia em um único dia do mês.

Outro ponto importante para se comentar sobre a diferença, é na apuração dos encargos gerados pela folha de pagamento. Enquanto uma empresa Não-Optante pelo simples Nacional pode recolher até 36,8% de encargos entre INSS e FGTS, a empresa que opta pelo Simples Nacional recolhe apenas 8,0%, portanto, o

faturamento da empresa que não opta pelo simples não pode ultrapassar de R\$ 2.400.000,00 (Dois Milhões e Quatrocentos Mil Reais) por ano, caso contrário, essa empresa é excluída dessa modalidade. As empresas, dentro dessas características, são as que recebem as classificações de ME e EPP.

Nota-se, portanto que, a quantidade de funcionários ou valor do capital social não interfere para o tipo de classificação.

5.2 CONCEITO DE PEQUENAS, MÉDIAS E GRANDES EMPRESAS NA VISÃO DOS OUTROS ÓRGÃOS

Já para o Ministério do Trabalho (MT), CAGED (Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados), SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas empresas) e Sindicatos, a ênfase da classificação pelo tamanho da empresa está na quantidade de empregados, ou seja, a quantidade estipula se a empresa é grande, média, pequena ou micro, dando uma idéia da capacidade de produção. Portanto, o Capital Social e o faturamento podem sim também influenciar em tal classificação.

Segue tabela:

Classificação de Pequena e Média Empresa

	Micro Empresa	Pequena Empresa	Média Empresa	Grande Empresa
SEBRAE	Até 19 empregados Faturamento anual até 244.000,00	Até 99 empregados Faturamento anual até 1.200.000,00	de 100 a 499 empregados	de 500 a mais empregados
BNDES	Receita anual até 1.200.000,00	Receita Anual entre 1.200.000,00 e 10.500.000,00	Receita Anual entre 10.500.000,00 e 60.000.000,00	Receita Anual superior a 60.000.000,00 e 10.500.000,00

Fonte:SEBRAE e BNDES (2004)

5.3 TEMPO DE VIDA DAS EMPRESAS

Nos conceitos do autor Mazakazu Hoji, nenhuma empresa é aberta com a intenção de ser fechada um dia, portanto, ela precisa ser saudável para que possa gerar lucros e caixa permanente para manter suas obrigações em dia. Ele ainda cita que, a pessoa jurídica é comparada com uma pessoa física quando se trata das documentações que provam sua existência, ou seja: elas nascem, crescem e morrem. Porém, o fortalecimento econômico e financeiro da empresa depende de um esforço conjunto e integrado de todos os profissionais de todas as áreas. Embora que, quanto maior for o tamanho do capital de giro da empresa, maior será sua existência no mundo econômico.

Essas grandes empresas, que possuem um forte capital, são conhecidas como as multinacionais, e, ultimamente já são chamadas de transnacionais, pelo fato de montarem filiais ao redor do mundo já visando redução de custos em vários departamentos.

Mas, o foco mais curioso são os dados que a mídia mostra sobre as micro e pequenas empresas. Segundo dados divulgados no site do SEBRAE cujas informações foram divulgadas pela JUCESP (Junta Comercial do Estado de São Paulo) em 2008, as micro e pequenas empresas (MPEs) respondem por 98% das empresas, 67% das ocupações e 20% do PIB. São elas, ao todo, as responsáveis pelo maior número de empregados atualmente.

Contudo, é impressionante os resultados que as pesquisas mostram sobre o tempo de sobrevivência dessas micro e pequenas empresas.

Em 10 anos de monitoramento da sobrevivência e mortalidade de empresas – out/08, a pesquisa mostra que 27% das empresas paulistas fecham em seu 1º ano de atividade. Essa taxa de mortalidade empresarial é elevada, porém é a menor taxa de fechamento de empresas em 10 anos de monitoramento por parte do SEBRAE-SP.



Fonte: http://www.sebraesp.com.br/conhecendo_mpe/mortalidade

O estudo também identifica as principais causas que levam ao fechamento das empresas:

- ✓ comportamento: empreendedor pouco desenvolvido;
- ✓ falta de planejamento prévio;
- ✓ gestão deficiente do negócio;
- ✓ insuficiência de políticas de apoio;
- ✓ flutuações na conjuntura econômica;
- ✓ problemas pessoais dos proprietários.

Observando os dados estatísticos, é inevitável não se perguntar:

Comparando com as grandes, quem são essas micro e pequenas empresas que, além de serem importantes para a economia, lutam para permanecerem vivas diante de um cenário tão competitivo em um mundo que diminui cada vez mais suas barreiras chamadas de globalização, onde as insuficiências políticas ainda são apontadas como uma das causas de mortalidade das mesmas? Que tratamento elas recebem do Sindicato? É igual ao tratamento que recebem as médias e grandes empresa?

6 - PESQUISAS BIBLIOGRÁFICAS

6.1 TENDÊNCIAS ATUAIS

6.1.1 Nos jornais

A Folha On-line divulgou em 28/02/2009, avaliações feitas por especialistas ouvidos pelas repórteres Fátima Fernandes e Claudia Rolli da Folha do Estado de São Paulo, sobre a revelação do despreparo em atuação das centrais sindicais (CUT e Força Sindical) com o cenário econômico e social e atrelamento de parte do movimento social ao governo Lula, para defenderem suas classes diante dos efeitos da crise mundial no mercado de trabalho.

Tal comentário surgiu pelo fato da EMBRAER, no início deste ano de 2009, ter demitido mais de 4.200 (quatro mil e duzentos) trabalhadores, alegando necessidade de redução sobre sua folha de pagamento mediante a crise econômica atual.

Segundo a reportagem, por mais que os sindicatos tentassem interferir na tomada de decisão da empresa em anular as demissões, o que ficou firmado foi o posicionamento da EMBRAER, que mostrou ter um setor jurídico forte e capaz de contrariar as atitudes dos sindicatos quando utilizou a frase: “As demissões foram realizadas rigorosamente de acordo com todos os preceitos e normas legais exigentes, reafirmando que o corte de funcionários não seriam revistos”.

No entanto, a correria que o sindicato teve com apoio das centrais foi em recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Campinas, que concedesse uma liminar suspendendo tais demissões, protocolando uma ação de dissídio coletivo para pedir a anulação das demissões, que no final, não teve sucesso.

Se o caso tivesse acontecido com uma das micro e pequenas empresas, com certeza não teriam condições financeiras para manterem um quadro jurídico e terem um sucesso sobre o caso como uma grande empresa.

Contudo, não se observou em notas e em nenhum momento interferências do Sindicato Patronal da empresa. Isso deixa claro que os Sindicatos e suas centrais, tanto os Patronais quanto os dos empregados, não se preocuparam com a saúde econômica da empresa.

Portanto, se não houve a preocupação por parte deles com a saúde econômica de uma empresa do porte da Embraer, teriam então preocupação com as Micro e Pequenas empresas?

6.1.2 Nas centrais sindicais

Com relação às Centrais Sindicais, José Ricardo Ramalho, doutor em ciência política pela USP, já havia deixado escrito em uma de suas bibliografias sobre a rivalidade existente entre a CUT e Força Sindical, que ambas se enxergam como concorrentes.

Tal rivalidade, dá-se pelas diferentes posturas de opção pela negociação com o empresarial onde que, a Força Sindical, revela através das palavras de um de seus líderes mais expressivo, Sr. Luiz Antônio Medeiros que: “O Sindicato é um fator de mercado [e] tem que ser a alavanca da distribuição de renda. [...] É de natureza da ação sindical fortalecer o capitalismo, pois ela cria mercado interno. Ao mesmo tempo, só é possível haver sindicatos em economias de mercado”. (RAMALHO, 1995, p.129).

Já os líderes da CUT, que mantém um sindicalismo pragmático de setor importante, reafirmam sua opção pelo socialismo, mas reconhecendo a necessidade de negociação permanente com o empresariado, segundo o Presidente da Federação dos Metalúrgicos de SP (Grana, 1993), que disse:

O sindicato precisa apresentar necessariamente credibilidade e inserção social, resultados concretos de lutas. O que vem acontecendo é um somatório de conquistas com uma perspectiva de mudança social e, nesse processo, há uma contradição. “Ficar só discutindo todo mês, brigando, fazendo greve para correção de salário..., nós não vemos nada de revolucionário nisso. É um sindicalismo reformista que só fica nos limites de correr atrás da inflação. Achamos que uma maneira mais adulta, de uma intervenção mais política, de uma forma mais articulada com a sociedade, constitui muito mais o socialismo do que se a gente ficar correndo todo mês atrás da inflação num discurso vazio”. (RAMALHO, 1995, p. 131)

Contudo, é ainda notório que tais concorrências continuam até o momento. Embora, aparentemente a idéia capitalista prevalece entre as duas, segundo pesquisas atuais com relação a forma de cobrança dos sindicatos.

6.1.3 Algumas comparações entre as grandes e pequenas empresas

As micro e pequenas empresas são formadas por pessoas comuns, com espírito empreendedor, que possuem uma idéia de vender ou terceirizar produtos ou mão de obra. Segundo o SEBRAE, são pessoas que raramente possuem uma formação acadêmica, ou que se preparam antes para enfrentarem o campo de trabalho. Essas pessoas montam lojas, oficinas e escritórios de prestação de serviços e terceirização de mão-de-obra sem ampla noção do que acontece em sua volta, e sobrevivem oferecendo seus serviços, muitas das vezes, para as grandes empresas, onde um dia já fizeram parte do quadro de funcionários, enquanto que, o capital investido, são os direitos acumulados pelos longos anos de trabalho. Em partes, são elas responsáveis pelo novo cenário com relação aos trabalhos temporários. Essa é a tendência de mercado atual, e essa realidade, é quem mais dá empregos no Brasil.

Segundo os estudos feitos na Bibliografia da Dra. Ana Maria Romano Carrão⁶, as empresas de pequeno porte configuram um universo à parte, não comparável ao

⁶ Mestre em Administração e doutora em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Coordenadora do Centro de Estudos e Pesquisa em Administração (Cepa/Unimep).

das empresas de grande porte e que, devido às suas particularidades, identificáveis na forma de traços e dificuldades específicos, carecem de tratamento diferenciado. Essa questão tende a ser enfatizada se completada a representatividade desse segmento empresarial numa perspectiva internacional, quer do ponto de vista da parcela da população que envolve. Por essas razões, são usualmente lembradas como potenciais geradoras de oportunidades de trabalho e como espaço privilegiado para inovação e criatividade.

Historicamente, as empresas de pequeno porte registram também elevados custos dos recursos financeiros, quando disponíveis no mercado. A ameaça reside no fato de, via de regras, serem superiores a sua capacidade de pagamento e, quando assumidos, encarecem seus produtos inviabilizando-os comercialmente. Assim, o custo do capital limita a capacidade de investimento das empresas e reduz significativamente sua força competitiva.

Segundo ela, outra ameaça de mesmo tamanho, decorre dos encargos sociais sobre a folha de pagamento, quando diz:

[..] essa é uma questão complexa e ao mesmo tempo paradoxal por consistir em fragilidade que traz em seu bojo repercussões que comprometem o desempenho do papel social das empresas de pequeno porte. Esse é um dos alvos dos críticos dessas organizações, que questionam o apelo das empresas de pequeno porte já que elas não tem a estrutura financeira necessária para garantir as condições mínimas requeridas pelo trabalho formal. (CARRÃO, 2004, p.88).

Nota-se, portanto, que é preciso se levar em conta as características das empresas para se entender qual a sua capacidade de sobrevivência no mundo globalizado, em que, todos concorrem com todos no ponto de vista de vendas, em que ainda é preciso deduzir todas as despesas existentes, enquadrando os impostos e despesas sindicais. A partir desse momento, a vulnerabilidade das pequenas empresas vem a tona quando entendemos que vivemos hoje em um mundo exigindo que se tenha um produto de maior qualidade e um menor preço.

Em uma folha de pagamento, todos os encargos existentes para a grande empresa, também existem para a pequena. O que diferencia é a classificação da atividade segundo a Receita Federal quando entende que esta empresa enquadra-se dentro do modelo Simples Nacional.

Agora, quando se fala sobre os direitos que um funcionário tem são os mesmos tanto para o que faz parte da grande, média ou pequena empresa.

Os direitos são:

- ✓ Horas Extras;
- ✓ Periculosidade;
- ✓ Insalubridade;
- ✓ Férias acompanhadas de 1/3;
- ✓ 13º Salário;
- ✓ F.G.T.S. (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
- ✓ Multa de 40% sobre o saldo de F.G.T.S. quando houver uma rescisão contratual por parte do empregador;
- ✓ Afastamentos abonados por lei (Licença Paternidade, Maternidade, Atestados Médicos de até 15 dias, entre outros);

Segundo a Bibliografia de João Bernardo, as grandes empresas estão deixando de serem multinacionais e sendo chamadas de transnacionais, pelo fato de que essas empresas, enxergando seus poderes econômicos, entenderam que entre as fronteiras há mais que uma junção, ou seja, trata-se da passagem por cima delas, que nos indica a especificidade deste tipo de empresas, firmada pela frase do autor: “Elas não juntam nações. Passam por cima delas” (BERNARDO, 2000, p.39).

O que o autor quer dizer é que as grandes empresas abrem filiais ao redor do mundo, principalmente nos países desenvolvidos onde há mão de obra qualificada, ou o contrario disso, dependendo do seu interesse. Com isso, elas conseguem baratear seus produtos, driblando os governos com seus impostos e as atitudes de sindicatos quando se demonstram mais agressivos.

Neste momento, o autor faz uma crítica pergunta na capa de sua Bibliografia: “Ainda há lugares para os sindicatos?”.

Analisando a frase crítica de João Bernardo, levantamos alguns dados históricos sobre algumas empresas que se mudaram de São Paulo para outras regiões ou até mesmo de um lugar a outro devido a pressões sindicais ou falta de incentivo fiscal:

- ✓ Grendene, fabricante das havaianas que era do Rio Grande do Sul e se transferiu para o Ceará (Sobral);
- ✓ A Chevrolet que foi produzir carros no Rio Grande do Sul;
- ✓ A Fiat deixou de se instalar em São Paulo e foi para Minas Gerais, em Betim;
- ✓ A Ford passou a produzir os novos modelos na Bahia;
- ✓ A fábrica da Renault-Nissan se instalou no Paraná, (São José dos Pinhais);
- ✓ A Mercedes Benz se instalou em Juiz de Fora-MG.

Todas foram atrás dos incentivos fiscais, doação de terreno, infra-estrutura, de mão de obra mais barata e sem a pressão dos sindicatos.

O mais prejudicado pela guerra fiscal foi o Estado de São Paulo, pelos impostos que cobra, pela sua mão-de-obra cara e pelos sindicatos atuantes e as Centrais Sindicais CUT e Força Sindical.

Diante desses estudos, torna-se claro que, as grandes empresas, ao se sentirem pressionadas, podem tomar a atitude de acabar com determinados setores e abri-lo em outra localidade ou mudar-se completamente de local. E as pequenas empresas? Que forças teriam diante da mesma situação?

Por tanto, se é tão importante preocupar-se com a permanência das micro empresas no mercado, citando inclusive que o próprio governo tem adotado o plano de enquadramento da opção pelo simples, por que os sindicatos não se manifestam a favor de redução dos custos que inclusive eles provocam?

6.1.4 Convenção coletiva de trabalho

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o resultado das negociações entre sindicatos de empregadores e de empregados, uma vez por ano, na data-base. É convocada Assembléia Geral para instalar o processo de negociações coletivas. Isto significa que, nesta data, reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de patrões e empregados serão objeto de negociações. Se os sindicatos, autorizados pelas respectivas assembleias gerais, estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação assinam a Convenção Coletiva de Trabalho, documento que deverá ser registrado e homologado no órgão regional do Ministério do Trabalho (DRT). As determinações da CCT atingem a todos os integrantes da categoria.

Estudamos várias Convenções Coletivas de Trabalho, que inclusive, ficam disponíveis nos sites de alguns sindicatos.

Observamos que, na maioria das Convenções que obrigam as empresas da região Oeste de São Paulo a cumpri-la, rezam, além das Contribuições Sindicais anuais, também rezam pela cobrança das contribuições assistenciais de até 2% ao mês por cada funcionário e cada empresa, inclusive na mesma competência, sendo a empresa ou o empregado sindicalizado ou não. Não deveria ser cobrado apenas das empresas ou trabalhadores associados como determina a súmula 666 do STF (Supremo Tribunal Federal)? Isso desonera um empregado em 24% a.a. neste exemplo, enquanto que, para a empresa, a porcentagem é aplicada em cima do seu Capital Social ou em cima do total da sua folha de pagamento.

Essa quantia é para custear os participantes da convenção coletiva?

Em observação, nota-se que em média, 95% das cláusulas estão colocadas a quase uma década nas convenções. O que realmente muda são apenas os dissídios.

Nas Convenções Coletivas de Trabalho onde os Sindicatos dos metalúrgicos de Osasco e Região assinam, notamos uma contribuição que se chama: “Participação Sindical nas Negociações Coletivas”.

Essa contribuição foi de 19% em cima do total da Folha de Pagamento das empresas referente à competência de Outubro / 2008.

Antes, queremos destacar que, em nenhum momento, há alguma informação nesta convenção sobre tratamento diferenciado para uma empresa de pequeno ou grande porte, ou seja, tanto faz uma indústria de máquinas com mil funcionários como uma oficina mecânica de carros com 15 funcionários, cuja capacidade de demanda é de 10 carros por semana, todos tem que cumprir a cláusula, caso contrário, são ameaçados em serem cobrados diante da justiça, ou terão os serviços prestados pelo sindicato suspensos, como as homologações de funcionários.

6.1.5 Homologações

De acordo com o artigo 477 da CLT, os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho devem ser homologados pelo sindicato da categoria a partir do momento em que o funcionário completa 1 (Hum) ano de trabalho na mesma empresa. Portanto, a Lei exige que este serviço deve ser prestado gratuitamente.

No entanto, homologação é a conferência feita pelo Sindicato para verificar se os valores pagos ao trabalhador na rescisão do contrato estão corretos.

Mas, não é isso o que vem acontecendo atualmente. Segundo as pesquisas de mercado que fizemos na região, diretamente com os proprietários das pequenas empresas e de diferentes seguimentos, comentaram que os sindicatos exigem deles um valor de cada Termo de Rescisão conferido.

Seguem os dados:

**Valores cobrados pelos sindicatos para conferência do TRCT na
Homologação**

Em 2008: Sindicatos dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Para não sócios:..... R\$ 25,00

Para sócios mensalistas:..... R\$ 15,00

Nome do Título: Serviços Prestados Voluntariamente

Em 2009, deixaram de cobrar esta taxa e passaram a prestar o serviço gratuito.

Em 2009: Sindicato dos Empregados do Ramo da Construção Civil de Barueri, Itapevi e Região:

Por funcionários:..... R\$ 50,00

Sindicato dos empregados em Instituto de Beleza de São Paulo e Região:

Por funcionários..... R\$ 20,00

Recentemente, adotaram a opção em converter o valor em alimentos não perecíveis.

Sindicato dos empregados em empresas coletoras de resíduos – Alugueis de caçambas da região de Osasco e região:

Por funcionário:..... R\$ 50,00

Sindicato dos empregados no comércio de Osasco e Região:

Por funcionário:..... R\$ 20,00

Essa prestação de serviços não deveria ser gratuita?

Pesquisamos diretamente em alguns sindicatos sobre o assunto, e de 5 (cinco), 2 (dois) deles falaram sobre o assunto.

O objetivo da procura ao sindicato, foi para que nos explicasse o porquê das taxas cobradas no momento da homologação, e, segundo os sindicatos, o valor refere-se ao serviço de conferência do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, embora que, não exista nenhum embasamento em Lei que obrigue os sindicatos a cobrarem esta taxa.

Por fim, tanto o trabalho de conferência como a taxa paga pelo empregador ao sindicato para fazer a homologação, não impede que o funcionário possa requerer na justiça no prazo de 2 (dois) anos, algum valor ou resíduo que ele entenda ter sido lesado dentro dos últimos cinco anos.

Ora, nas homologações, a empresa apresenta toda a documentação necessária exigida por Lei ou Convenção Coletiva ao Sindicato, acompanhado do empregado. Caso o contrário não há homologação. Depois da conferência por parte da entidade, é explicado ao funcionário, e, no final, pergunta-se:

“Há alguma dúvida? Há algo que queira questionar?”

Mediante o silêncio do empregado, o sindicato prossegue com o serviço, carimbando os TRCT, liberando-os para que o mesmo possa estar recebendo os seus direitos.

Depois de um determinado período, esse mesmo funcionário, através de força jurídica, pode cobrar valores da empresa mesmo que tenha ficado em silêncio diante do sindicato que o representava.

Tal atitude tem levado algumas empresas a dispensarem seus funcionários sem pagar um centavo se quer, e ainda aconselhando-o a abrir um processo na Justiça do Trabalho para que, diante do Juiz, o mesmo possa estar recebendo seus direitos.

Não estaria esta empresa burlando os serviços do Sindicato?

Contudo, os serviços dos sindicatos aparentemente parecem não ter valor para firmar aquilo que foi conferido ou acertado diante dos TRCT e ainda é preciso ser taxado para isso?

Por que os sindicatos patronais não mostram interesse em formarem Comissões de Conciliação Prévia? Seria pelo fato dos Sindicatos que representam a categoria dos empregados não apoiarem tal idéia?

E, se há como burlar esses serviços, por que não estaria correto o empregador tomar tal atitude em pedir ao funcionário pela procura da Justiça, onde que, uma vez reclamado, acaba-se o risco?

6.1.6 O que os sindicatos buscam afinal

Segundo o escritor Celso Antônio Pinheiro de Castro, comenta que: “[...] tem-se a impressão que as lideranças sindicais preocupam-se mais com a manutenção dos respectivos cargos – passaporte para cargos eletivos na política – do que com a real situação e interesses dos associados”. (CASTRO: 2003, p.111).

Isso firma o comentário do Professor de Sociologia do trabalho da Unicamp Ricardo Antunes, no Jornal da Folha de São Paulo em 28 de Fevereiro de 2009, que disse: “[...] o que pesa ainda contra o trabalhador, é o fato de a Força e a CUT serem prisioneiras do governo Lula – cutistas ocupam cargos no governo petista, e sindicalistas ligados à Força, no Ministério do Trabalho”.

Portanto, os sindicatos nunca dependeram tanto do governo como nos momentos atuais, enquanto que o mundo do trabalho passa por uma metamorfose.

Tais atitudes cegam esses sindicatos e não os deixam enxergar a verdadeira situação do que acontece no mundo do trabalho, e no mundo interno das pequenas empresas no cenário atual, levando-os a cometerem erros absurdos ainda praticando atitudes obsoletas.

Tanto as empresas de pequeno porte como seus empregados da grande São Paulo, questionam-se cada vez mais sobre a confiança nas entidades que foram criadas para atenderem seus interesses.

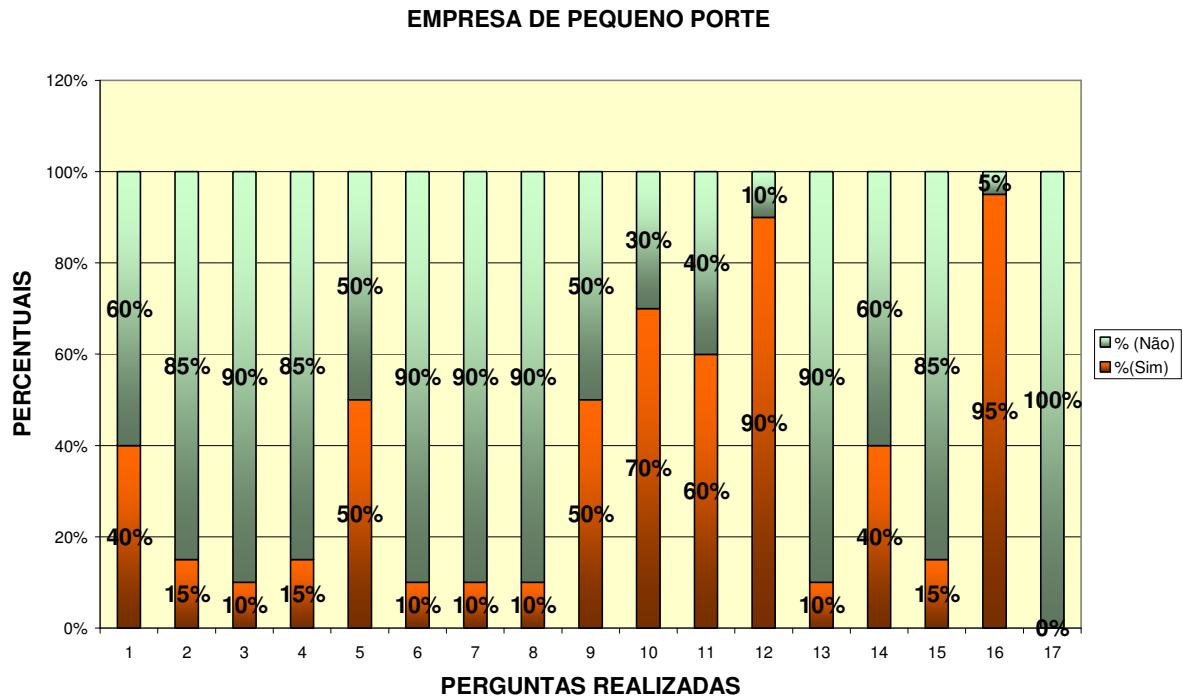
Como garantir um alicerce forte junto aos sindicatos que demonstram cada vez mais preocupados com posições políticas do que em apontar um caminho que garanta uma longa vida aos pequenos empresários?

Seria esse um novo desafio para os novos administradores que chegam ao mercado entenderem quem realmente são os parceiros das empresas?

7 - PESQUISA DE CAMPO

Os questionários têm o objetivo de apresentar resultados da pesquisa aplicada às empresas e funcionários das mesmas da região da Grande São Paulo, com o intuito de ilustrar e reforçar o tema do nosso trabalho. Foram distribuídos 54 questionários, onde 37% dos questionários respondidos são de empresas de pequeno porte, 9% de empresas de médio porte e 54% correspondem às empresas de grande porte. Contudo, as informações dos dados das empresas contidas no questionário serão preservadas por medidas de ética, sendo expostas apenas à tabulação no geral das 17 questões aplicadas a cada uma delas.

Gráfico 1

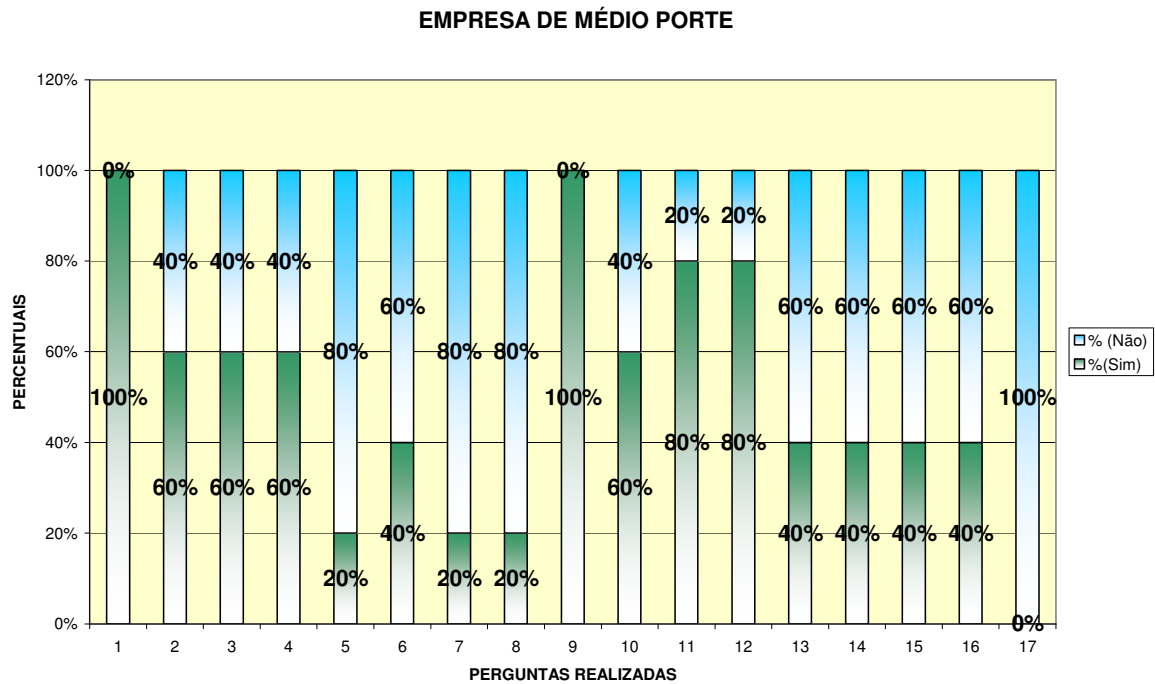


Fonte: Próprio autor

Analisando os resultados acima, percebe-se uma grande carência das empresas de pequeno porte quanto aos sindicatos, pois a falta de contato e apoio dos mesmos gera insatisfações e descontentamento.

Os dados mostram que a maioria acha que os sindicatos estão cada vez mais despreparados e que deveriam auxiliá-los mais, sendo parceiros em ambos os lados (empregado/empregador) para poderem encarar o mercado de trabalho da melhor forma possível.

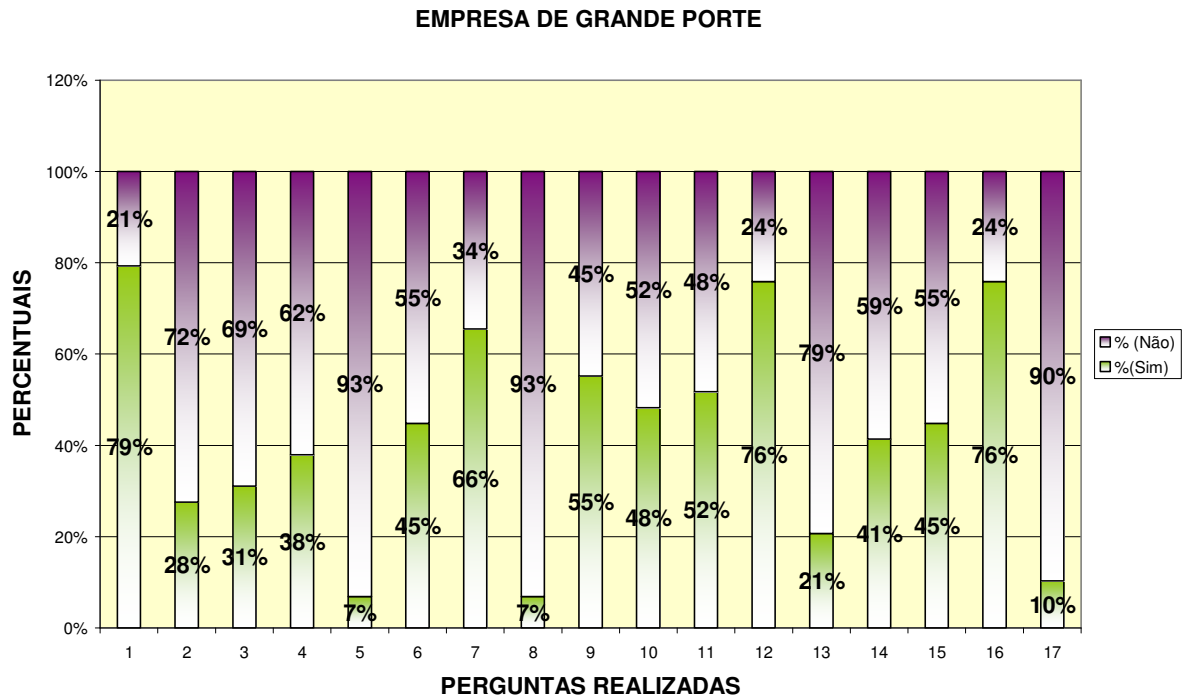
Gráfico 2



Fonte: Próprio autor

Conforme os dados analisados acima, as empresas de Médio porte, têm a sua opinião mais aberta quanto aos sindicatos e acreditam que o intermédio dos mesmos é importante para o bem da empresa, mas desaprova seus atos diante do cenário atual, enxergando os mesmos somente como uma instituição com objetivos próprios para arrecadarem recursos financeiros.

Gráfico 3



Fonte: Próprio autor

As grandes empresas se mostram mais preparadas diante do confronto sindicato/empresa, assim como mostra os resultados acima. Apesar de acharem que os sindicatos devem sim ser atuantes dentro das empresas, mas precisam atuar com mais contingência, e anteciparem-se as situações adversas quer seja regional ou global. No entanto, por serem empresas estáveis no mercado de trabalho, as parcerias entre os dois devem seguir trabalhando em conjunto com objetivo estratégico de crescimento nas negociações e aprimoramento profissional dos empregados.

CONCLUSÃO

Nos estudos levantados, vimos que a partir da Revolução Industrial houve sim a necessidade do surgimento de organização das classes operárias para que se negociassem melhores condições de trabalho e vida social dentro das empresas.

Com a chegada dos sindicatos no Brasil, notamos que os movimentos grevistas passaram a ser cada vez mais constantes, tornando-se uma arma dos sindicatos perante os empresários. Portanto, percebemos que esses movimentos deram aos sindicatos o título de “força” privilegiando-se dos sucessos que as greves provocaram diante desse confronto de sindicato e empresa.

Porém, hoje as condições que são impostas através das Convenções Coletivas de Trabalho, não levam em conta o tamanho da empresa, nem mostram cláusulas que visam a saúde financeira da mesma e com isso as obrigam ao recolhimento das contribuições, que tornaram-se fontes de renda (que não é pouca), trazendo poucos benefícios e insatisfação daqueles que são obrigados a contribuir sem mesmo fazerem parte da associação.

Notamos que, quem sustenta o Mercado de Trabalho no Brasil são as Micro e Pequenas Empresas, porém é assustador que o índice de mortalidade das mesmas chegam a 64% em 6 (seis) anos e, não notamos preocupação alguma por parte dos sindicatos. Comparando com a falta de mão-de-obra qualificada segue em alta o surgimento de mais empresas prestadoras de serviços terceirizados e quase que sem preparos para visualizar um mercado tão concorrido, provocado pelas tecnologias e globalização.

No entanto, a capacitação dos empreendedores torna-se necessidade frente às disparidades sociais que se acentuam cada vez mais. Para a emancipação desta categoria que emprega o maior número de mão-de-obra no país, seria necessário maior esforço nos meios governamentais e apoio dos que as representam, amortecendo os conflitos e a taxa de mortalidade dessas empresas.

Contudo, a presente pesquisa nos auxiliou na compreensão de que o sindicato é um “mal necessário”, mas os resultados da mesma nos mostraram que existe sim o despreparo dos mesmos e que estes não observam a realidade econômica e a atividade da empresa em relação ao cenário atual.

Os sindicatos estão deixando cada vez mais a desejar, mostrando que seus interesses atuais estão acima dos coletivos e que neste contexto se mostra mais como participação política e não mais com o objetivo de promover a conciliação de classes.

Portanto, os sindicatos deveriam ser mais atuantes dentro das empresas, preservando o direito ao trabalho e auxiliando a empresa a manter o emprego intermediando ambos os lados, sem ameaças de greves, mas sim como parceiros, aperfeiçoando o lado profissional dos empregados e colaborando com aumento do capital das mesmas.

Porém, o grande desafio frente ao atual contexto, é discutir formas de desenvolvimento e alternativas de sobrevivência das micro e pequenas empresas em meio à crise econômica, onde atualmente é o grande fator gerador de ocupação, porque a grande empresa, pela necessidade de aumentar a produtividade, pela exigência da globalização, automatiza-se cada vez mais e, assim, emprega-se cada vez menos, e dessa forma se os sindicatos não se mostrarem parceiros, poderão segundo nossa pesquisa, ser extintos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* 13^a. ed. ver. ampl. São Paulo: Cortez, 2008.

BERNARDO, João. *Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores. Ainda há lugar para os sindicatos?* 1^a. ed. São Paulo: Boitempo, junho, 2000.

CARRÃO, Romano Ana Maria. Empresas de pequeno porte, espírito empreendedor e auto-emprego. In: DOWBOR, Ladislau [et al] (orgs.). *Desafios do trabalho*. 1^a. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2004. p. 88.

CASTRO, P. Celso Antonio. *Sociologia aplicada à administração*. 2^a. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DOWBOR, Ladislau; IANI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. (orgs.). *Desafios da Globalização*. 5^a. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

HOJI, Masakasu. *Administração financeira na prática*. 2^a. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

RAMALHO, José Ricardo. Movimento sindical e política neoliberal. In: GENTILI, Pablo; SADER, Emir (orgs.). *Pós-neoliberalismo – As políticas sociais do estado democrático*. 8^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 129 e 131.

WILD, Bianca (2009). *Desemprego estrutural no Brasil, sindicatos, crise e globalização*. (On-line). Meu Artigo. Disponível: <http://www.meuartigo.brasilecola.com/sociologia/desemprego-estrutural-sindicatos-crise-globalizacao.htm> (12/05/2009).

CAMPANA, Fábio. (03/2009). *Crise revela despreparo dos sindicatos*. (On-line). Disponível: <http://www.fabiocampana.com.br/2009/03/crise-revela-despreparo-dos-sindicatos/> (11 de março de 2009).

FERNANDES, Fátima; ROLLI, Claudia. (02/2009). *Onda de demissões pega setor sindical despreparado*. (On-line). Disponível: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u510799.shtml> (11 de março de 2009).

PESSOA, Moreira Flávia (12/2003). *Contribuições sindical, confederativa, associativa e assistencial: natureza e regime jurídicos*. (On-line). Disponível: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5634> (07 de julho de 2009).

SAIKI, Lyrian (2008). *Parcerias são a saída para pequenas e microempresas*. (On-line). Paraná Online. Disponível: <http://www.parana-online.com.br/editoria/economia/news/101470/?noticia=PARCERIAS+SAO+A+SAIDA+PARA+PEQUENAS+E+MICROEMPRESAS> (12/05/2009).

SEBRAE, (2008). *Mortalidade da Empresa*, (On-line). Disponível: http://www.sebraesp.com.br/conhecendo_mpe/mortalidade (04 de julho de 2009).

SINCOMERCIÁRIOS TAUBATÉ, Sindicato dos Empregados no Comércio de Taubaté (2009). *A sustentação financeira das Entidades Sindicais*, (On-line). Disponível: <http://www.sectaubate.org.br/destaque04.asp> (22 de setembro de 2009).

APÊNDICES



QUESTIONÁRIO PARA FINS ACADÊMICOS

Prezados Senhores (as): Esse questionário tem como finalidade, complementar uma pesquisa para um trabalho de conclusão de curso (TCC). Diante disso, solicitamos por gentileza que o responda e que temos como compromisso firmado não divulgar nome das instituições nem dados das mesmas, ou seja, responsabilizamos em manter o sigilo absoluto com seus dados fornecidos:

Empresa: _____

Endereço: _____

Telefone: _____

Contato: _____

“Em fevereiro de 2009, o jornal Folha do Estado de SP divulgou em sua matéria, comentários do Professor e Sociólogo Ricardo Antunes dizendo que os sindicatos estão obsoletos para o cenário atual e se mostram despreparados, enferrujados diante da crise econômica que vem prejudicando as empresas brasileiras. Tal comentário foi devido pelo fato da EMBRAER, uma empresa de força econômica, ter se posicionado de forma irreversível pela demissão de mais de 4.000 pessoas”.

Sua empresa: () Pequena; () Média; () Grande porte?

1 - Você conhece o sindicato que lhe representa? () Sim; () Não;

Qual é? _____

2 - Quando ele lhe presta serviços, lhe traz confiança e tranquilidade? () S; () N

3 - Ele costuma entrar em contato com sua empresa com alguma frequência para oferecer algum benefício? () Sim; () Não;

4 - Lhe dá apoio quando necessário? () Sim; () Não;

5 - Há mais de um sindicato quem lhe manda boletos de cobranças? () S; () N;

6 - Você sabe do que se trata as cobranças? () Sim; () Não;

7 - Já houve confronto entre o sindicato e sua empresa? () S; () N;

8 - Sua empresa ou a empresa onde trabalha já pensou em mudar de região devido atitudes dos sindicatos? () S; () N;

09 - Na sua opinião, seria necessário a interferência dos sindicatos na relação empregados e empregadores? () S; () N;

10 - Seria mais lucrativo e mais fácil a negociação direta entre empresa e funcionários sem interferência do sindicato? () S; () N;

11 – Existem cláusulas nos acordos coletivos que não condizem mais com a atualidade da empresa. E, para sindicatos, o tamanho da empresa ou sua situação não quer dizer nada. Você se acha preparado para assumir as decisões dos sindicatos caso pense em ser empreendedor? () S; () N;

12 - Essa visão do sindicato é de uma entidade despreparada para o cenário atual?

() S; () N;

13 – Comparando uma empresa como a EMBRAER que possui forças para manter um setor jurídico forte, você acha que às micro e pequenas empresas terão forças e recursos o suficiente para enfrentar o despreparo dos Sindicatos no cenário atual como as médias e grandes empresas? () S; () N;

14 - Você acha que ainda é possível garantir um alicerce forte com parcerias junto aos sindicatos? () S; () N;

De que forma? _____

15 – Para um empreendedor, os serviços de homologações para seus funcionários que são prestados nos sindicatos cuja mesma deve ser gratuita, embora que, alguns cobram por isso, lhe garante tranquilidade mesmo você cumprindo todas as obrigações?

() S; () N;

16 - Ele está obsoleto e despreparado diante do cenário atual? () S; () N;

17 – Os sindicatos sempre propagam suas histórias de conquistas usando o termo de LUTA e GREVES. Especialistas já escreveram que GREVE pode causar mais desempregos do que conquistas. Você acha que GREVE é um caminho inteligente para se conseguir benefícios, tanto em uma empresa de Grande como uma de Pequeno Porte?

() S; () N;

Muito obrigado pela atenção