

**QUEM
SOMOS
E O QUE
FAZEMOS**

**SENDO UMA
CENTRAL SINDICAL**



**QUEM
SOMOS
E O QUE
FAZEMOS**

**SENDO UMA
CENTRAL SINDICAL**





A UGT – União Geral dos Trabalhadores congrega mais de 1300 sindicatos, representando cerca de 10 milhões de trabalhadores em todo o Brasil e, ainda, associa 300 entidades não sindicais (ONG's/NGO's). A Central mantém sedes em todos os estados brasileiros e no Distrito Federal – são 27 UGT's estaduais, e tem presença em organizações internacionais de trabalhadores como a Confederação Sindical Internacional (CSI)/ Confederação Sindical de Trabalhadores das Américas (CSA) e a UNIGlobal Union, que juntas representam mais de 180 milhões de trabalhadores em todos os continentes.

A prática do sindicalismo cidadão é que orienta as ações da UGT junto aos sindicatos e trabalhadores, numa visão clara da necessidade de apoiar o trabalhador em sua vida profissional e em sociedade, tanto mais quanto maior é a desigualdade hoje no Brasil, segunda maior do mundo, superada apenas pela Índia. A UGT luta por políticas públicas inclusivas, que reduzam essa desigualdade. Acesso à educação, saúde, moradia, transporte, segurança e preservação ambiental, dentre outros direitos da cidadania, são objeto de políticas públicas que a central discute em Conselhos Nacionais e Conselhos Estaduais e Municipais de Gestão de Políticas Públicas, para que sejam inclusivas no combate à pobreza e à desigualdade no país.

Em tempos particularmente difíceis como o atual, com 13 milhões de desempregados e suas famílias passando por necessidades básicas, a UGT em união com as outras

centrais sindicais, tem atuado junto ao Governo para a adoção de políticas, programas e ações imediatas e emergenciais para enfrentamento do desemprego e subemprego, ponto número 1 da Agenda dos Trabalhadores nestas próximas eleições.

Esta atuação só é possível porque as centrais sindicais ocupam um espaço singular no sindicalismo brasileiro ao horizontalizar a representação dos trabalhadores.

É uma inserção especial, que lhes permite a defesa dos interesses gerais da classe trabalhadora, para além daqueles próprios das categorias profissionais em que se organizam sindicatos, federações e confederações.

As Centrais estão mais alinhadas com o formato contemporâneo da organização dos negócios empresariais em cadeias produtivas, que acabam por nivelar categorias profissionais no suprimento, no processamento e na entrega de bens e serviços, que, por sua vez, podem ocorrer em diferentes locais e ser consolidadas através de forte integração logística.

Sem categorias predominantes e com atividades dispersas, as negociações em cadeias produtivas tendem a se horizontalizar e se expandir para além de uma única base territorial, requerendo um grande esforço de coordenação de diferentes entidades de representação dos trabalhadores, uma atribuição natural das Centrais.

E, para além das questões corporativas do dia-a-dia da representação sindical, que são nucleares, as centrais avançam para os movimentos do mundo do trabalho que apontam para mudanças profundas na forma de trabalhar e de empregar, com grande impacto na vida dos trabalhadores e na sociedade. Essa é a visão que molda as propostas da UGT sobre o trabalho, a representação dos trabalhadores e as reformas estruturais que foram propostas pelo atual governo.

A reforma trabalhista deve ser vista dentro do conjunto de medidas de controle fiscal e reformas estruturais pretendidas pelo governo, como forma de estabilizar a economia e inaugurar um círculo virtuoso de crescimento econômico e de geração de empregos. De todas as medidas e reformas previstas, como a previdenciária, considerada essencial pelo governo, a reforma tributária, a eliminação das desonerações fiscais que em 2017 chegaram a R\$ 279 bilhões, somente a reforma trabalhista andou.

Assim, foram introduzidas medidas para redução dos custos das empresas para incentivar a criação de empregos, como as novas modalidades de contrato – intermitente e home office, novas regras flexibilizando férias e prorrogação de jornadas, demissões por acordo com redução de verbas indenizatórias, demissões coletivas tratadas como demissões individuais, dentre outras facilitadoras para os empregadores e que flexibilizam e fragilizam direitos dos trabalhadores.

Como as demais reformas não avançaram, também não avançou a economia, não aconteceram os empregos previstos - passados mais de 6 meses da implantação da reforma o saldo de empregos foi negativo em junho de 2018.

Mas o ministro Meirelles, em agosto de 2017 ¹, acenava com a expectativa de criação de mais de 6 milhões de empregos entre 3 e 5 anos com as facilidades dadas às empresas.

Os trabalhadores são o lado das relações trabalhistas que está dura e duplamente afetado: pela falta e constante redução de empregos decentes e pela expansão da precariedade do trabalho introduzida pela reforma com a expectativa de que seria superada pela abundância de empregos.

É chegado o momento de reverter o desequilíbrio de uma reforma que, ao invés de beneficiar com empregos, como anunciou, apenas penalizou os trabalhadores.

1 - Valor Econômico, 26/8/2017, Seminário, 8º Congresso Internacional de Mercados Financeiro e de Capitais da B3, em Campos do Jordão (SP).

A REFORMA TRABALHISTA E A SEGURANÇA PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

PROPOSIÇÕES

A reforma trabalhista criada e aprovada no Congresso Nacional tem um viés nitidamente empresarial em suas novas regras: busca dar segurança jurídica às empresas nas relações de trabalho, reduzir custos de contratações e demissões de trabalhadores, facilitar ajustes na operação do dia-a-dia dos negócios.

Foi apresentada como sendo modernizadora, indutora da criação de empregos e fortalecedora das relações de trabalho e da ação sindical.

Sabemos que leis não criam empregos, quem faz isso é o crescimento da economia, que tem patinado, e o comportamento do emprego tem sido perverso, com saldo negativo, crescimento da informalidade que é responsável pela maioria das ocupações criadas e o desemprego e subemprego girando em torno de 28 milhões de pessoas segundo o DIEESE, que aponta ainda, para uma queda de 29% no número de acordos/convenções trabalhistas firmados no primeiro quadrimestre pós-reforma.

Esse quadro tem afetado a segurança e a renda média dos trabalhadores, com efeitos negativos no consumo e na economia.

Por outro lado, os sindicatos patronais e de trabalhadores se viram bruscamente privados de recursos para manter suas atividades assistenciais e negociais, estes, ainda mais prejudicados diante das novas responsabilidades que lhes foram atribuídas – negociações com força de lei, exigência da participação do sindicato como litisconsorte necessário em ações **individuais e coletivas** de anulação de cláusulas do acordo coletivo, quitação anual de obrigações trabalhista com assistência obrigatória do sindicato.

Há um visível desequilíbrio da reforma na penalização dos trabalhadores, com formas de trabalho mais precárias, negociações individuais assimétricas prevalecendo sobre acordos e convenções coletivas e desrespeito a normas de saúde das trabalhadoras mulheres, o que não deixa de ser uma discriminação de gênero, que o mundo combate e não pode ser diferente no Brasil.

O enfraquecimento inicial da ação dos sindicatos na intermediação de conflitos e nas negociações, pela falta de recursos, não ajuda na melhoria das relações de trabalho e no equilíbrio necessário que os acordos e convenções podem dar à implementação de mudanças no mundo do trabalho. Perdem todos: trabalhadores, empresas e a sociedade.

Os sindicatos representam toda uma categoria em sua base territorial, por força de dispositivos constitucionais, estejam seus integrantes associados ou não a seu sindicato, concordem ou não com a decisão das Assembleias Gerais que aprovam os acordos coletivos.

Não existiriam acordos e convenções se as negociações coletivas se restringissem à letra da Lei. Eles existem exatamente para melhorar condições mínimas legais, para regradar situações imprevistas ou novas, preencher lacunas da legislação, pacificar as relações de trabalho, em benefício do trabalhador e do trabalho. E, ao final, estes benefícios serão apropriados por todos os trabalhadores da categoria, e não apenas pelos que forem associados. Sindicatos são organizações solidárias, de representação coletiva.

E pós-reforma, convém ressaltar, dispositivos legais trabalhistas poderão ser alterados através de negociações coletivas, a menos dos direitos fundamentais instituídos pela Constituição Federal. É um exercício de atividades quase legislativas, que requerem sindicatos bem estruturados.

Para aprimorar as relações de trabalho e dar maior segurança jurídica a todos, trabalhadores e empresas, propomos adiante alguns pontos que devem ser introduzidos na legislação trabalhista brasileira.

1 – Mulheres grávidas não podem permanecer trabalhando em ambiente insalubre, sob pena de comprometer sua saúde e a de gerações futuras. A reprodução da sociedade deve ser respeitada, em especial quando já conhecida a velocidade do envelhecimento da população, entre outras causas alimentada pela taxa de natalidade do Brasil, cujo nível (1,7 p/ mulher) já não repõe a população.

PROPOSIÇÃO

Excluir o item III do § 3º do Art 394-A, que equipara a gestante saudável à gestante com gravidez de risco, para afastá-la da empresa, quando o risco é do local de trabalho e não da saúde da mulher grávida, privando-a discriminatoriamente do seu trabalho, e, ainda por cima, acarretando ônus exclusivamente ao setor público.

Propõe-se criar uma modalidade de licença especial no INSS para a mulher grávida com saúde, trabalhadora em ambiente de risco nas empresas que não tenham como realocá-la em um ambiente saudável. A trabalhadora grávida receberá o auxílio do INSS mais a complementação do empregador, de forma que receberá remuneração integral como se na ativa estivesse – salário e insalubridade.

Art. 394-A, III

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.”

2- Trabalho intermitente – é uma forma de contrato que não garante trabalho ou remuneração, e já vem sendo regulamentada em muitos países, mesmo em alguns estados nos EUA, e na Alemanha, Portugal e Itália, com o intuito de preservar minimamente a dignidade do trabalho, com restrições e salvaguardas para os trabalhadores.

Por suas características de descontinuidade e intensidade variável o contrato de trabalho intermitente deveria ser restrito aos setores de entretenimento, turismo e serviços em locais/estabelecimentos abertos ao público. Para eliminar o risco da mera substituição de trabalhadores formais por trabalhadores intermitentes para redução de custos, e servir apenas para engordar as estatísticas de empregos.

Sem restrições quanto ao tipo de atividades vem sendo usado principalmente pelo comércio e serviços, mas também pela indústria de transformação e de construção, com o risco de substituição de trabalho permanente, previsível e programado.

São necessárias salvaguardas para rescisão desses contratos quando os trabalhadores não forem convocados para trabalhar e os contratos funcionem apenas como reserva de mão de obra, inflando estatísticas de empregos que não se efetivam.

PROPOSIÇÕES

Alterar o §3º do art. 443, que passaria a ter a seguinte redação:

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR), ***exclusivamente em atividades nos setores de entretenimento, turismo e serviços em locais abertos ao público.***

Incluir no §8º do Art. 452-A:

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, ***que propiciarão ao trabalhador intermitente os benefícios assistenciais e previdenciários do INSS.***

Incluir os itens IV, V e VI no Art. 452-A:

IV - a previsão da quantidade mínima e máxima de horas ou dias que serão trabalhados.

V – as atividades que serão desenvolvidas, explicitando a natureza clara de sua intermitência, qual seja a sua descontinuidade e os ciclos das atividades com intensidade variável.

VI - Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente, e devido ao trabalhador, uma compensação retributiva de 30% (trinta por cento) do valor das horas ou dias mínimos previstos para os trabalhos.

3 – Financiamento das atividades sindicais

3.1 - As entidades sindicais desenvolvem as atividades de negociação trabalhista para que acordos/convenções sejam firmados criando valor para os trabalhadores, sejam de natureza financeira, como reajustes, pisos e aumentos salariais, PLR, e outros, sejam benefícios protetivos e de desenvolvimento, que, uma vez incluídos nos contratos coletivos, beneficiam todos os trabalhadores da categoria representada. Justa é a retribuição às entidades sindicais por estes serviços.

PROPOSIÇÕES

Incluir o artigo 545-A, com a seguinte redação:

Art. 545-A. A contribuição negocial, destinada ao financiamento da negociação coletiva e outras atividades sindicais, será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional, ressalvado o direito de oposição previsto no item XXVI do art. 611-B.

§ 1º O valor da contribuição negocial, a ser creditado em favor das entidades sindicais representativas, será fixado, com base na autonomia coletiva da categoria, em assembleia destinada a aprovar o resultado final do processo de negociação ou os termos de eventual acordo ou convenção coletiva.

§ 2º No ato de contratação de empregado a empresa deverá informá-lo sobre sua categoria profissional e o sindicato que o representa, bem como disponibilizar cópia do acordo ou convenção vigente da categoria.

O item XXVI do artigo 611-B passa a ter a seguinte redação:

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, *oposição, presencialmente na Assembleia Geral da categoria, sobre cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho objeto de aprovação na acima referida Assembleia.*

XXVI-A – *o trabalhador ausente em Assembleia Geral convocada para aprovação de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho estabelecendo cobrança ou desconto salarial poderá, ainda, se manifestar no prazo de 10 dias, por escrito, justificando sua ausência, à direção do sindicato, a quem caberá analisar e decidir sobre a aceitação ou indeferimento da oposição do trabalhador. Uma vez aceita sua oposição, fica entendido também que renuncia a representação do Sindicato no acordo ou convenção coletiva.*

3.2 - Prestação de Serviços Remunerados pelos Sindicatos

A capilaridade das entidades sindicais, presentes e próximas aos locais de trabalho cujos trabalhadores representam, é um facilitador para a execução de atividades de apoio ao trabalhador com agilidade. Os sindicatos podem assumir procedimentos de aferição e registro de dados e informações e o seu encaminhamento aos órgãos competentes nos casos de habilitação do trabalhador a benefícios sociais e comprovação do acerto de verbas trabalhistas devidas, por exemplo. Atuar na formação profissional dos trabalhadores de que estão próximos, é igualmente uma vocação antiga das entidades sindicais, e muito bem vinda em momentos de crises e de transformações no mundo do trabalho sob o impacto de inovações tecnológicas muito rápidas, que alteram as qualificações exigidas e eliminam postos de trabalho.

PROPOSIÇÕES COM EFEITO REMUNERATÓRIO

Homologações

As homologações de rescisões contratuais para contratos com mais de um ano serão feitas com assistência dos sindicatos, o que é uma forma de proteger o trabalhador e reduzir os riscos de passivos trabalhistas para as empresas.

Seguro desemprego

Os sindicatos com sua capilaridade estão próximos dos estabelecimentos que empregam os trabalhadores e podem facilmente assumir com mais agilidade o processo de habilitação para o seguro desemprego, que pode ser iniciado junto com as homologações.

Este processo hoje é feito principalmente nas agências da Caixa Econômica Federal, nem sempre próximas do trabalhador, que é remunerada por este trabalho e ainda pelos serviços bancários que presta ao segurado.

Os sindicatos poderão, mediante convenio com o Ministério do Trabalho, realizar todo o processo de habilitação ao asseguro desemprego, encaminhando a Caixa Econômica Federal para pagamento ao trabalhador. Este poderá acompanhar todo o processo

junto ao Sindicato que o representa.

Capacitação do trabalhador

Uma necessidade urgente em face da adoção de novas tecnologias e de sistemas avançados de informação em todas as áreas de atividades – serviços, comércio, indústria e no setor rural, com fortes repercussões no perfil do emprego e fechamento de postos de trabalho.

A Constituição Federal assegura o direito à proteção em face da automação (Art. 7º - Inciso XXVII), e nada mais certo do que utilizar os recursos arrecadados em fundos, como o FAT e o FUNTEL para essa finalidade.

O impacto geral da automação no trabalho é poderoso, tanto nos processos de atividades, quanto em tecnologias embutidas em equipamentos, microchips minúsculos em tudo que se movimenta e pode ser movimentado – roupas, animais, veículos e, principalmente, em tecnologias processadas em nuvem que dão grande mobilidade e precisão a procedimentos de acompanhamento e fiscalização, como vem acontecendo em logística e no setor rural brasileiro.

Mas o grande impacto mesmo é no emprego e no trabalhador. Mudam os requisitos de competências e habilidades, enquanto postos de trabalho são eliminados. Os novos postos criados, sempre em menor quantidade, requerem qualificações quase sempre muito diferentes e tecnologicamente mais avançadas.

Antecipar estas mudanças e negociar suas condições em acordos com as empresas e requalificar trabalhadores para outros postos de trabalho é um papel a ser exercido pelos sindicatos, com apoio das centrais sindicais, que podem dar volume e ampliar a abrangência territorial para a formação em novos empregos. A formação dada ou custeada pelas empresas para os que permanecerem em seus quadros ou não, diante da automação, negociada em acordos trabalhistas, seria descontada da contribuição dessas empresas para o sistema S.

