

PRODUTO 1:

Relatório preliminar, contendo a relação de cláusulas sobre garantias para a ação sindical e a organização dos trabalhadores

PRODUTO 2:

Relatório conclusivo, contendo as tabelas com a distribuição das cláusulas sindicais contidas nos acordos e convenções coletivas no ano de 2008

Contrato de Prestação de Serviços - OIT / DIEESE

PROJETO:

“Estudo sobre as garantias Relativas ao Exercício da Ação Sindical e à organização dos trabalhadores asseguradas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho”

Dezembro de 2009


**DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS**

Sumário

1. INTRODUÇÃO	03
2. METODOLOGIA	06
3. CLÁUSULAS RELATIVAS À LIBERDADE DE AÇÃO SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLETIVA	10
3.1 GARANTIAS À AÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES	12
3.2 GARANTIAS ÀS ENTIDADES SINDICAIS E SEUS REPRESENTANTES	13
3.3 CLÁUSULAS RELATIVAS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA	15
4. ANEXOS	17
4.1 TABELAS SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS E CLÁUSULAS REGISTRADAS NO SACC-DIEESE EM 2008	17
4.2 PRINCIPAIS CONVENÇÕES DA OIT SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA	19

1. Introdução

No âmbito internacional, são consideradas práticas antissindicais aquelas que contrariam os direitos expressos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a liberdade de organização sindical e o direito à negociação coletiva – mais especificamente os direitos tratados nas Convenções 87 e 98 sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva; Convenção 135 sobre a proteção dos representantes sindicais; Convenção 154 sobre o incentivo à negociação coletiva; Convenções 11 e 141 sobre direito de associação dos trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social; e Convenção 151 sobre o direito à organização e negociação coletiva de trabalhadores da função pública. Também podem ser citados os direitos expressos na Convenção 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, que vetam a demissão em função de filiação sindical ou participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho, entre outras motivações igualmente injustificáveis.

As Convenções da OIT são tratados multilaterais, de caráter normativo, que podem ser ratificados pelos países membros da Organização. Uma vez ratificadas, o país deve adotar as medidas legais que assegurem a aplicação da Convenção. Atualmente, o Brasil é signatário de cinco das oito Convenções citadas: as Convenções 11, 98, 135, 141 e 154. As Convenções 87 e 151 não foram ratificadas e a Convenção 158, ratificada em 1995, foi denunciada no ano seguinte.

Em que pesem as proteções legais existentes, diariamente os trabalhadores brasileiros sofrem, com maior ou menor intensidade, impedimentos para o exercício da liberdade sindical e da negociação coletiva. Por essa razão, as centrais sindicais Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e União Geral dos Trabalhadores (UGT), com a assessoria técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e apoio da OIT, constituíram o Comando das Centrais para o Combate às Práticas Antissindicais – fórum de discussão, análise e denúncia das práticas antissindicais ocorridas no território nacional.

A partir dos trabalhos do Comando, foi possível identificar as principais práticas

ocorridas no Brasil, que são:

- **No âmbito normativo:** legislação que facilita a demissão de dirigentes sindicais, não garante a organização no local de trabalho e não reconhece o direito à negociação coletiva dos servidores públicos; lentidão da Justiça de Trabalho em resolver questões trabalhistas; leituras antissindicais da lei.
- **No âmbito político institucional:** em nível federal, lentidão na apuração e punições de violência contra sindicalistas e falta de prioridade sobre mudanças nos entraves autoritários da legislação; em nível estadual, ausência de negociação coletiva e reconhecimento das organizações sindicais e uso constante da violência policial para reprimir ações sindicais; em nível municipal, perseguições a dirigentes e o não reconhecimento das entidades sindicais; em nível estadual e municipal, apropriação indevida dos recursos sindicais, sem repassá-los aos sindicatos.
- **No âmbito das relações de trabalho:** no setor privado, constante pressão para a não sindicalização dos trabalhadores, com uso frequente do mecanismo da demissão de participantes de ações sindicais, e dinâmica do mercado de trabalho desfavorável à organização sindical (desregulamentação, precarização e alta rotatividade); no setor público, ausência da negociação coletiva e repressão à imprensa sindical.
- **No âmbito sindical:** estrutura sindical que propicia a baixa representatividade sindical, que não corresponde às necessidades de organização dos trabalhadores dentro do novo ambiente de competitividade e transformações do mundo do trabalho e não garante a organização no local de trabalho.

É possível entender o conceito de práticas antissindicais para além dos parâmetros estabelecidos pelas convenções da OIT e pela legislação nacional. Em sentido amplo, práticas antissindicais são aquelas que, “direta ou indiretamente, cerceiam, desvirtuam ou impedem a legítima ação sindical em defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores”¹.

Contudo, a definição de quais são os atributos da legítima ação sindical e, por

¹CUT; FORÇA SINDICAL; UGT. Campanha contra as práticas antissindicais: documento. São Paulo, 2008.

consequente, quais práticas devem ser consideradas antissindicais pode variar no tempo e conforme o ator social que o enuncia. Sabe-se que todo conceito é uma construção histórica, fruto de disputas políticas, econômicas ou acadêmicas. Os direitos sociais são um bom exemplo. Um pesquisador que analisasse a história dos direitos sociais observaria na sua gênese os conflitos, dissensos e negociações que assistiram a sua formulação.

Por essa razão, é no âmbito das negociações entre empresas e entidades sindicais de trabalhadores que o presente estudo buscará uma concepção viva de práticas antissindicais. Este trabalho tem como objetivo apontar quais são as principais garantias à ação sindical dos trabalhadores brasileiros e de suas entidades representativas presentes em acordos e convenções coletivas de trabalho. Ao elencar as principais garantias previstas nos acordos, o estudo pretende revelar, como contraface, as principais práticas antissindicais denunciadas por essas garantias. Pretende-se, também, analisar o grau de desenvolvimento da negociação de garantias sindicais na contratação coletiva de trabalho.

Acrescente-se, por fim, que a história do movimento sindical confunde-se com a história do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e de sua ampliação. Conhecer a história de lutas do movimento sindical é reconhecer parte da história dos direitos sociais.

2. Metodologia

Para a análise das cláusulas com garantias contra as práticas antissindiciais, será utilizada a metodologia de registro e análise de cláusulas estabelecida no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE).

O SACC-DIEESE é um sistema desenvolvido para o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho, incluindo, portanto, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas².

De 1993, ano de implantação do sistema, até 2002, o SACC-DIEESE era composto por documentos resultantes de 94 unidades de negociação³ ao ano, que contemplavam, aproximadamente, trinta categorias profissionais – pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços – e catorze Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. A partir de 2003, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 220 unidades de negociação ao ano, passando a abranger cerca de cinquenta categorias profissionais em dezoito Unidades da Federação de todas as regiões geográficas do país, inclusive da Norte, ausente do painel original (Tabela 1). Foram incluídas na ampliação do SACC-DIEESE as contratações firmadas por trabalhadores rurais e trabalhadores em empresas estatais, cujos instrumentos coletivos de trabalho apresentam diferenças significativas em relação aos demais.

A constituição de ambos os painéis procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão dos mais importantes contratos resultantes desses processos. Isso foi possível graças à estrutura nacional do DIEESE,

² Acordos coletivos são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas; convenções coletivas são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de categorias patronais e de trabalhadores e sentenças normativas são o resultado de julgamento de dissídios coletivos pelos tribunais do trabalho. Para efeitos de exposição, serão utilizadas, indistintamente, as expressões: contratos, contratos de trabalho, documentos e instrumentos.

³ Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores, que pretende resultar na regulamentação das condições de remuneração e de trabalho. Para exemplificar, podem-se citar os metalúrgicos do estado de São Paulo, que têm cinco contratos coletivos incluídos no SACC-DIEESE, negociados separadamente por dois grupos de entidades sindicais representativas de trabalhadores com três grupos de entidades sindicais patronais de diferentes atividades econômicas. Quando se tratar da exposição das cláusulas, essas serão tratadas como cinco unidades de negociação.

presente em todas as regiões geográficas do território brasileiro e em entidades sindicais representativas de trabalhadores dos mais diversos setores da economia.

Tabela 1
Distribuição das categorias profissionais que compõem o painel fixo de negociações do SACC-DIEESE, por setores e atividades econômica e região geográfica.

Setor / Atividade Econômica	Região						TOTAL
	N	NE	CO	SE	S	Nacional	
Comércio	1	7	2	5	6	-	21
Atacadista / Varejista	-	-	-	3	-	-	19
Minérios e Derivados de Petróleo	-	-	-	2	-	-	2
Indústria	3	22	7	43	32	5	112
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	7	1	5	2	-	15
Extrativa	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráfica	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgica	1	1	-	13	7	-	22
Papel	-	1	-	2	1	-	4
Química e Farmacêutica	-	2	-	2	3	1	8
Urbana	2	4	2	7	4	3	22
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Rural	1	3	1	2	4	-	11
Serviços	6	15	5	24	16	10	76
Bancários	-	-	-	-	-	3	3
Comunicação	-	3	2	9	5	1	20
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento de Dados	1	1	-	2	1	-	7
Saúde	-	2	-	1	2	2	5
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Transporte	3	3	1	5	2	4	18
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	11	47	15	74	58	15	220

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Para o tratamento das cláusulas contidas nos instrumentos normativos foi desenvolvida uma metodologia de classificação específica. Nesse sistema, todas as cláusulas constantes de um acordo ou convenção coletiva pertencente ao painel fixo são cadastradas segundo um modelo próprio de classificação, organizado em três níveis hierárquicos: temas, grupos e tipos de cláusula. Esse modelo permite a comparação de documentos de categorias profissionais diferentes, dado que cláusulas de conteúdos semelhantes são registradas sob um mesmo título e organizadas, segundo proximidade de conteúdo, em grupos e temas de cláusulas. Atualmente, o sistema conta com 222 tipos de cláusula, distribuídos em 33 grupos e 6 grandes temas.

Os temas que organizam a tipologia de cláusulas do SACC-DIEESE são:

- **Salário e Remuneração**, que reúne as cláusulas que definem valores, prazos e formas de pagamento de todos os itens remuneratórios do contrato coletivo, tais como reajustes salariais, pisos salariais, salários indiretos, auxílios, adicionais e gratificações.
- **Condições de Trabalho**, que reúne as cláusulas sobre a jornada de trabalho – duração, extensão, critérios para a compensação, por exemplo – e sobre segurança e medicina do trabalho.
- **Relações de Trabalho**, que reúne as cláusulas que regulamentam a relação entre trabalhador e empresa, como contrato de trabalho, critérios para admissão e demissão, situação funcional e normas de pessoal.
- **Relações Sindicais**, que reúne as cláusulas que tratam da relação entre entidades sindicais e empresas, estabelecendo parâmetros e garantias para a ação sindical dos trabalhadores e a negociação coletiva.
- **Gestão e Participação**, que reúne as cláusulas que tratam da participação de trabalhadores e entidades sindicais na gestão das empresas ou na formulação de suas políticas.
- **Normas Específicas de Profissão**, que reúne as cláusulas que preveem normas ou garantias específicas para determinadas profissões, tais como trabalhadores rurais, professores, jornalistas e marítimos.

Somando-se ao modelo de classificação por tema, grupo e tipo de cláusula, o sistema dispõe do recurso de classificação por palavras-chave, que permite a identificação de questões comuns a diversos tipos de cláusula, como “mulher”, “deficiente” ou “família” – presentes em quaisquer dos temas supracitados – e modalidades na aplicação de determinadas cláusulas, como “parcelamento” e “antecipação” em cláusulas de reajuste salarial.

Para a elaboração do presente estudo foram consideradas todas as cláusulas que abordam a questão das garantias sindicais aos trabalhadores e suas entidades representativas, assim como as que dispõem sobre a negociação coletiva, para os acordos e convenções coletivas de trabalho registrados no SACC-DIEESE em 2008. Desse modo, foram consideradas todas as cláusulas pertencentes ao tema Relações

Sindicais e as cláusulas dos demais temas classificadas com as palavras-chave “sindicato” – referente a garantias às entidades sindicais – e “sindical” – referente a garantias à ação sindical dos trabalhadores.

3. Cláusulas relativas à liberdade de ação sindical e à negociação coletiva

A primeira etapa do trabalho de elaboração do quadro de garantias contratuais à ação sindical e à negociação coletiva consistiu na apreciação de todos os tipos de cláusula catalogados no Manual de Cláusulas do SACC-DIEESE e na seleção daqueles cujo registro metodológico previsse alguma garantia relacionada ao objeto do estudo. Em geral, as cláusulas selecionadas pertenciam ao tema Relações Sindicais.

Complementarmente, foram selecionados os tipos de cláusula que, embora não estivessem imediatamente associados ao objeto do estudo, poderiam dispor de garantias importantes para o livre exercício da ação sindical dos trabalhadores. No caso, foram selecionadas as cláusulas contra ações discriminatórias das empresas quanto a emprego, remuneração e condições de trabalho dos seus empregados devido a sua participação em atividades sindicais.

Nesta etapa do trabalho, não se procedeu à análise do conteúdo das cláusulas, apenas à análise dos tipos previstos na metodologia do SACC-DIEESE, a partir de sua descrição no manual de classificação. Em etapa posterior, ainda a ser realizada, a relação de cláusulas aqui apresentada será revista e ampliada a partir da leitura dos acordos e convenções coletivas de trabalho registrados no sistema.

A partir da seleção dos tipos de cláusula, fez-se a organização do material segundo o escopo da garantia. Desta forma, chegou-se a um modelo de classificação em três grupos, a saber: garantias à ação sindical dos trabalhadores, garantias às entidades sindicais e seus representantes e cláusulas relativas à negociação coletiva, conforme Quadro 1, a seguir.

QUADRO 1
Cláusulas relativas à ação sindical e à negociação coletiva

TIPO	Modalidade	Cláusulas do SACC-DIEESE
Garantias à ação sindical do trabalhador	Na contratação	- Seleção e Admissão Externa - Preferência a Candidatos Sindicalizados / Balcão de Empregos
	Sobre a remuneração	- Isonomia Salarial
	Sobre as relações de trabalho em geral	- Promoção - Igualdade de Oportunidades - Transferência - Assédio moral
	Sobre a jornada de trabalho	- Liberação de empregados para atividades sindicais
Garantias às entidades sindicais e seus representantes	Específicas aos dirigentes e outros representantes sindicais	- Diretor de Sindicato - Dirigente de Associação - Representante sindical - Comissão de Fábrica - Associações de Funcionários - Estabilidade a Cipeiros
	Acesso à base	- Informe do sindicato - Utilização do espaço e/ou serviço da empresa - Campanhas de sindicalização
	Direito à informação	- Hábeas-Data - Informações sobre Acidentes e/ou Doenças do Trabalho - Informações sobre Ações Judiciais - Informações sobre a Empresa - Informações sobre Normas de Trabalho - Informações sobre Pessoal - Ouvidoria
	Fiscalização do local de trabalho	- Acesso ao Local de Trabalho - Fiscalização do Ministério do Trabalho e Sindicato
	Assistência à base	- Atestado Médico do Sindicato - Ação de Cumprimento
	Financiamento	- Contribuição Assistencial / Confederativa - Contribuição Associativa ao Sindicato - Contribuição da Empresa ao Sindicato - Atraso no Recolhimento de Contribuições ao Sindicato
Cláusulas relativas à negociação coletiva	Fóruns, comissões e outros espaços de negociação	- Acompanhamento do Acordo / Discussão de Assuntos de Interesse - Câmaras de Entendimento - Comissões Paritárias - Associação de Funcionários - Comissão de Fábrica - Representante Sindical / Comissões de Representação - CIPA - Discussão de Assuntos já Acordados
	Processo de negociação	- Reconhecimento de Entidade Sindical - Regras de Negociação - Arbitragem Voluntária - Recorrência à DRT / TRT - Conciliação - Apreciação de Propostas Apresentadas pelas Empresas - Atraso no Registro do Acordo Coletivo
	Cumprimento de acordos	- Cumprimento de acordos - Multa por descumprimento de Acordo
	Greves	- Dias Parados por Greve - Procedimentos em Greves

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

3.1. Garantias à ação sindical dos trabalhadores

Como garantias à ação sindical dos trabalhadores foram consideradas as cláusulas que visam restringir o poder das empresas de punir ou constranger seus empregados em razão de sua filiação a sindicatos ou atividade sindical.

Embora importantes, as garantias para a ação sindical dos trabalhadores não compõem um grupo de cláusulas previsto no SACC-DIEESE. Para identificá-las, é preciso utilizar o recurso à pesquisa por palavras-chave – no caso, a palavra-chave “sindical”. Em geral, as cláusulas com garantias à ação sindical dos trabalhadores são observadas nos temas Salário e Remuneração (garantias de isonomia salarial), Relações de Trabalho (critérios para admissão, promoção e transferência de local de trabalho e garantias quanto à igualdade de oportunidades, entre outras) e Condições de Trabalho (basicamente relacionadas à jornada de trabalho, como a liberação para atividade sindical).

A experiência do movimento sindical brasileiro ensina que um dos principais recursos adotados pelas empresas para constranger a ação sindical dos trabalhadores é a ameaça de demissão. Contribui para esse fato a ausência de legislação nacional que coíba a prática da demissão injustificada, salvo a de dirigentes sindicais e outros representantes dos trabalhadores legalmente constituídos. Por essa razão, são mais frequentes cláusulas sobre estabilidade no emprego que reproduzem o direito estabelecido em lei que aquelas referentes ao trabalhador sem esse tipo de vínculo com suas entidades representativas. Ademais, quando observadas, as garantias de estabilidade restringem-se a momentos pontuais da negociação coletiva, como após o encerramento de greves ou assinatura de contratos coletivos, e mediante prazo determinado.

Outra prática antissindical difundida é a da discriminação dos trabalhadores quanto à sua contratação. Nesse sentido, são importantes as negociações que conseguem assegurar garantias que visem à eliminação dessa prática. São dessa natureza as cláusulas que comprometem as empresas a dar preferência à contratação de empregados sindicalizados ou a consultar o balcão de empregos das entidades sindicais.

Também é comum a prática de impedir ou dificultar a realização de atividades sindicais, através do expediente da extensão da jornada ou da não liberação do ponto dos trabalhadores em dias de assembleia da categoria e eleição no sindicato. Por essa

razão, algumas categorias profissionais asseguram em seus contratos de trabalho garantias expressas a respeito.

Por fim, devem-se destacar algumas práticas antissindiciais mais graves, como aquelas que afetam diretamente a saúde do trabalhador. Fazem parte dessas práticas ameaças que podem ser interpretadas como assédio moral e ameaças contra a integridade física e à vida dos trabalhadores. No SACC-DIEESE, cláusulas sobre assédio moral são relativamente novas e ainda pouco difundidas entre as categorias. Quanto às garantias da integridade física do trabalhador, é possível identificar cláusulas a respeito em acordos de determinadas categorias, como a de trabalhadores rurais. De toda forma, trata-se de tema que ultrapassa os limites da contratação coletiva, devendo ser objeto da ação preventiva do poder público.

3.2. Garantias às entidades sindicais e seus representantes

As garantias às entidades sindicais e seus representantes são compostas por um conjunto expressivo de cláusulas, que foram reunidas em seis modalidades: garantias a dirigentes e outros representantes sindicais; garantias de acesso à base; garantias de acesso às informações da empresa; garantias para prestação de assistência à base; garantias de fiscalização do local de trabalho; e garantias quanto ao financiamento da entidade sindical.

As garantias aos dirigentes e representantes sindicais referem-se, em geral, às garantias de emprego e de licença do trabalho para o exercício da atividade sindical. Essas garantias podem ser observadas nas cláusulas sobre dirigentes sindicais, dirigentes de associações e representantes dos trabalhadores em comissões de fábrica, associações de funcionários e CIPAs.

A cessão de espaços e recursos das empresas aos sindicatos também são importantes garantias à ação sindical. No SACC-DIEESE são observadas cláusulas sobre a circulação de informes dos sindicatos dentro das empresas, sobre a cessão de painéis ou quadros de avisos e sobre a utilização de espaços e serviços da empresa, como salas, auditórios, serviços de som e de informática, entre outros. Em certos casos, estipula-se a cessão de espaço para a realização de assembleias e eleições sindicais e para a realização de campanhas de sindicalização. Por meio dessas garantias, os sindicatos asseguram não só um importante canal de comunicação com a base, como

reforçam o seu papel de legítimos representantes dos trabalhadores junto às empresas que os contratam.

Outra garantia importante observável nos contratos coletivos registrados no SACC-DIEESE é a que assegura o fornecimento de informações das empresas e seus empregados às entidades sindicais de trabalhadores. Nos acordos pesquisados, são observados diversos tipos de cláusula a respeito. Os principais são:

- informações sobre normas de trabalho – comunicação ao sindicato sobre normas de trabalho adotadas pela empresa;
- informações sobre pessoal – dados sobre número de trabalhadores empregados, registro de admissão e demissão e outros dados funcionais;
- informações sobre acidentes e doenças do trabalho – comunicação ao sindicato dos casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ocorridos na empresa;
- informações sobre a empresa – dados econômicos, financeiros e de produção da empresa; e
- informações sobre ações judiciais – fornecimento de informações necessárias para facilitar o curso de ações judiciais movidas pelo sindicato.

Também podem ser observadas cláusulas sobre o acesso à pasta funcional dos empregados – o que assegura aos sindicatos um controle maior sobre possíveis práticas discriminatórias das empresas.

Complementarmente, são observadas cláusulas que asseguram ou reforçam o papel fiscalizador das entidades sindicais. Nesse sentido, são observadas cláusulas sobre o acesso de dirigentes sindicais ou médicos do sindicato aos locais de trabalho e cláusulas sobre a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego promovida pelas entidades sindicais de trabalhadores, com a sua participação ou não.

Ainda foram observadas cláusulas que asseguram a prestação de serviços dos sindicatos junto à base. Destas destacam-se dois tipos principais: as que obrigam as empresas a reconhecer os atestados médicos fornecidos pelos sindicatos ou por convênios mantidos por eles e as que reconhecem a legitimidade dos sindicatos em ajuizar processos – ajuizamento de ação de cumprimento – independentemente de outorga de poderes dos empregados.

Por fim, são observadas cláusulas que versam sobre o financiamento dos sindicatos, tais como contribuições associativa e assistencial dos trabalhadores, e cláusulas que estabelecem a contribuição patronal aos sindicatos de trabalhadores, geralmente relacionadas a uma finalidade específica, como a manutenção de programas de qualificação profissional geridos pelas entidades laborais.

3.3. Cláusulas relativas à negociação coletiva

As cláusulas relativas à negociação coletiva compõem o terceiro e último grupo de garantias contra as práticas antissindicais previsto neste estudo. No SACC-DIEESE, as cláusulas relativas ao processo de negociação coletiva podem ser divididas entre aquelas que poderiam ser chamadas de procedimentais, como as que definem o âmbito, a abrangência e a ocasião da negociação coletiva, e cláusulas com garantias substantivas para a negociação. Neste estudo, foi priorizada essa segunda modalidade de garantia. Dentre elas, destacam-se as cláusulas sobre os espaços de negociação, garantias relativas ao processo em si e sanções em caso de inobservância dos acordos resultantes.

Sobre os espaços de negociação, há no SACC-DIEESE registro de diversos tipos. Os espaços podem ser permanentes, como são as comissões de fábrica e associações de funcionários, ou transitórios, como são, em geral, as comissões temáticas. Dentre essas, destacam-se as comissões para discussão de temas de interesse ou de acompanhamento de acordos. Há que se destacar também as comissões de saúde e de prevenção de acidentes (CIPA) que, embora não representem propriamente espaços de negociação, em determinados momentos podem cumprir papel equivalente.

Dentre as cláusulas que normatizam o processo de negociação, há que se destacar as cláusulas que asseguram a sua boa consecução – como o reconhecimento mútuo das partes, regras para a apreciação dos termos de contrato e compromissos de busca do consenso, mediante entendimento entre as partes ou através de mediação externa. Também faz parte desse conjunto de garantias as que estipulam o compromisso das partes em registrar o acordo ao final do processo.

Outra modalidade de garantia à negociação coletiva refere-se à ocorrência de greves, entendidas aqui como etapa do processo de negociação. As cláusulas podem se referir a procedimentos que devam ser observados pelas empresas em casos de deflagração de greve e garantias aos trabalhadores mobilizados.

Por fim, destacam-se as sanções estipuladas pelas partes em caso de inobservância dos termos do acordo ou convenção coletiva negociado, ou da legislação trabalhista.

4. Anexos

4.1. Tabelas sobre a distribuição de instrumentos normativos e cláusulas registrados no SACC-DIEESE em 2008.

Tabela 1
Número de instrumentos registrados no SACC-DIEESE, por setor e atividade econômica 2008

Setor / Atividade Econômica	Nº	% do painel	painel
Comércio	20	95,2	21
Atacadista / Varejista	18	94,7	19
Minérios e Derivados de Petróleo	2	100,0	2
Indústria	92	82,1	112
Alimentação	9	75,0	12
Artefatos de Borracha	2	66,7	3
Construção e Mobiliário	13	86,7	15
Extrativa	2	100,0	2
Fiação e Tecelagem	9	81,8	11
Gráfica	5	100,0	5
Metalúrgica	19	86,4	22
Papel	3	75,0	4
Química e Farmacêutica	6	75,0	8
Urbana	19	86,4	22
Vestuário	5	71,4	7
Vidros	0	0,0	1
Rural	6	54,5	11
Serviços	63	82,9	76
Bancários	3	100,0	3
Comunicação	18	90,0	20
Educação	7	100,0	7
Processamento de Dados	6	85,7	7
Saúde	3	60,0	5
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Transporte	13	72,2	18
Turismo e Hospitalidade	8	72,7	11
TOTAL	181	82,3	220

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Tabela 2
Distribuição das cláusulas registradas no SACC-DIEESE, segundo o tema, em 2008

TEMAS	Nº	% do total
Salário e Remuneração	3.822	31,3
Condições de Trabalho	3.060	25,1
Relações de Trabalho	2.548	20,9
Relações Sindicais	2.565	21,0
Gestão e Participação	76	0,6
Normas Específicas de Profissão	126	1,0
TOTAL	12.197	100,0

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas
Obs.: Dados preliminares sujeitos à revisão.

Tabela 3
Distribuição média de cláusulas registradas no SACC-DIEESE, por unidade de negociação, segundo o tema, em 2008

TEMAS	% médio de cláusulas por unidade de negociação
Salário e Remuneração	32,3
Condições de Trabalho	25,0
Relações de Trabalho	20,2
Relações Sindicais	21,2
Gestão e Participação	0,6
Normas Específicas de Profissão	1,0

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas
Obs.: Dados preliminares sujeitos à revisão.

Tabela 4
Distribuição das cláusulas registradas no SACC-DIEESE com as palavras-chave sindical ou sindicato, segundo o tema, em 2008

TEMAS	Nº	% do tema
Salário e Remuneração	415	10,9
Condições de Trabalho	390	12,7
Relações de Trabalho	410	16,1
Gestão e Participação	34	44,7
Normas Específicas de Profissão	17	13,5
TOTAL	1.266	13,1

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas
Obs.: (1) Não foram consideradas as cláusulas relativas ao tema Relações Sindicais
(2) Dados preliminares sujeitos à revisão.

4.2. Principais convenções da OIT sobre a organização sindical e negociação coletiva

CONVENÇÃO	TÍTULO	PRINCIPAIS DIREITOS	ADOÇÃO PELA OIT	SITUAÇÃO NO BRASIL
11	Sobre os direitos de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> Direitos de associação e coligação do trabalhador rural idênticos ao dos trabalhadores da indústria. 	12 de novembro de 1921	Ratificada e promulgada em 1957
87	Sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical	<ul style="list-style-type: none"> Trabalhadores e entidades patronais têm o direito de constituírem organizações de sua escolha, assim como de se filiarem nessas organizações, sem necessidade de autorização prévia. Direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação. Direito a não sofrer intervenção de autoridades públicas suscetíveis de limitar a liberdade de ação sindical descrita na convenção. Direito de conformarem-se ou filiarem-se a entidades de grau superior, como federações, confederações e mesmo organizações internacionais de classe. 	9 de julho de 1948	Não ratificada
98	Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> Direito dos trabalhadores de gozar de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, em especial quanto a sujeição à condição de que não se filie ou deixe de ser membro de um sindicato, e quanto a demissão ou prejuízo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais. Proteção contra atos de ingerência de organizações patronais em organizações de trabalhadores, e destas naquelas, quanto à sua constituição, funcionamento e administração. 	1º de julho de 1949	Ratificada em 1952 e promulgada em 1953
135	Relativa aos representantes dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> Proteção aos representantes dos trabalhadores nas empresas. Direito a licenciamento para o exercício de atividades sindicais. Direito a facilidades nas empresas para o cumprimento rápido e eficiente da função de representante sindical. 	23 de junho de 1971	Ratificada em 1990 e promulgada em 1991
141	Sobre as organizações de trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social	<ul style="list-style-type: none"> Reconhecimento da importância das organizações dos trabalhadores rurais para o desenvolvimento econômico e social. Direito de constituírem organizações de sua escolha, assim como de se filiarem nessas organizações, sem necessidade de autorização prévia. Direito aos princípios da liberdade sindical: organizações deverão ser independentes e de caráter involuntário, e não deverão ser submetidas a qualquer ingerência, coação ou medida repressiva. Obrigatoriedade do Estado de encorajar a organização de trabalhadores rurais, eliminando os obstáculos que se impõem à sua constituição. 	23 de junho de 1975	Ratificada em 1994 e promulgada em 1995

CONVENÇÃO	TÍTULO	PRINCIPAIS DIREITOS	ADOÇÃO PELA OIT	SITUAÇÃO NO BRASIL
151	Relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública	<ul style="list-style-type: none"> • Estende as garantias previstas nas convenções 98 e 135 para os trabalhadores da administração pública, a saber: proteção contra atos de discriminação que acarretem em violação da liberdade sindical. • Independência das entidades sindicais face às autoridades públicas (financiamento ou ingerência), • Concessão de facilidades ao dirigente para o cumprimento da função de representante sindical, sem prejuízo do funcionamento eficaz da administração pública. • Promoção da negociação das condições de trabalho entre as partes, resolução de conflitos de forma independente e imparcial. 	27 de junho de 1978	Não ratificada
154	Sobre o incentivo à negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> • Direito à negociação coletiva a todos os empregadores e todas as categorias trabalhadores, podendo existir modalidades particulares de aplicação do direito aos trabalhadores da administração pública, às forças armadas e à polícia. • Devem ser objetos da negociação coletiva a fixação das condições de trabalho e emprego; a regulação das relações entre empregadores e trabalhadores; e a regulação regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores. • Deve ser estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as partes. • Os órgãos e procedimentos de resolução de conflitos trabalhistas devem contribuir para o estímulo a negociação coletiva. 	19 de junho de 1981	Ratificada em 1992 e promulgada em 1994
158	Sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador	<ul style="list-style-type: none"> • Exigência de causa justificadora para término de contrato de trabalho, relacionada a capacidade ou comportamento do trabalhador ou baseada em necessidades de funcionamento da empresa. • Dentre os motivos que não constituirão causa justificadora, encontram-se ser filiado a sindicato ou participar de atividade sindical; ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; e apresentar queixa contra o empregador por violações de leis ou regulamentos. • Exigência às empresas de informar as entidades sindicais representativas dos trabalhadores a intenção de demitir um ou parte dos seus empregados, a fim de permitir a averiguação, pela entidade sindical, da legalidade das razões. 	22 de junho de 1982	Ratificada em 1995, promulgada em 1996 e denunciada no mesmo ano