

# A CONSTRUÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA CUT



Resoluções dos Congressos  
e Plenárias Nacionais

**CUT**<sup>®</sup> BRASIL  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



# A CONSTRUÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZATIVA DA CUT

Resoluções dos Congressos  
e Plenárias Nacionais



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C758 A construção da estrutura organizativa da CUT: resoluções dos Congressos e Plenárias Nacionais. – São Paulo: Central Única dos Trabalhadores/Secretaria Nacional de Organização e Política Sindical, 2011.  
208 p.

1. Central Única dos trabalhadores - Estrutura organizativa. 2. Sindicalismo - Políticas - Brasil. 3. Sindicatos - Congressos e convenções - Brasil.

CDU 331.105.44(81)  
CDD 331.880981

(Bibliotecária responsável: Sabrina Leal Araujo – CRB 10/1507)

# DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT

## Gestão 2009-2012

### **Presidente**

Artur Henrique da Silva Santos

### **Secretária de Meio Ambiente**

Carmen Helena Ferreira Foro

### **Secretário-Geral**

Quintino Marques Severo

### **Secretária da Mulher Trabalhadora**

Rosane da Silva

### **Secretário de Administração e Finanças**

Vagner Freitas de Moraes

### **Secretário de Organização e Política Sindical**

Jacy Afonso de Melo

### **Secretária de Combate ao Racismo**

Maria Julia Reis Nogueira

### **Secretário de Políticas Sociais**

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

### **Secretária de Comunicação**

Rosane Bertotti

### **Secretário de Relações Internacionais**

João Antonio Felício

### **Secretário de Formação**

José Celestino Lourenço (Tino)

### **Secretário de Relações do Trabalho**

Manoel Messias Melo

### **Secretária da Juventude**

Rosana Sousa de Deus

### **Secretária da Saúde do Trabalhador**

Junéia Martins Batista

### **Diretores(as) Executivos**

Antonio Lisboa Amâncio do Vale

Aparecido Donizeti da Silva

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

Jasseir Alves Fernandes

Julio Turra

Pedro Armengol

Rogério Pantoja

Shakespeare Martins de Jesus

Valeir Ertle

### **Conselho Fiscal**

Joice Belmira da Silva

Pedro de Almeida dos Anjos

Waldir Maurício da Costa Filho

### **Suplentes**

Marlene Terezinha Ruza

Rubens Graciano

Sérgio Irineu Bolzan



## *Companheiros e Companheiras,*

*A CUT vem nos desafiando, desde sua criação, a consolidarmos um modelo organizativo que materialize nossos princípios e compromissos fundamentais. Esta construção só é possível em um processo democrático de debate que seja capaz de extrair de nossas bases e direções o melhor de suas experiências e reflexão criativa, buscando novos caminhos, novas alternativas que permitam aperfeiçoar nossa estrutura organizativa.*

*Nestes 27 anos, foram realizados 10 Congressos Nacionais e 12 Plenárias Estatutárias, num processo de produção coletiva que faz jus aos princípios da CUT, gerando um imenso acúmulo, que deve ser motivo de orgulho para todos nós cutistas. Nestes documentos encontramos o que há de melhor na reflexão que a CUT vem produzindo nestes anos todos, tendo como horizonte a construção de uma sociedade socialista a partir do protagonismo da classe trabalhadora.*

*Nos últimos anos, vem sendo pauta constante de nossas instâncias deliberativas, a necessidade de atualização da nossa estrutura organizativa. Muito já avançamos, mas ainda temos diante de nós grandes contradições e desafios que precisam ser enfrentados. A construção de um NOVO ESTATUTO é uma tarefa urgente.*

*Cumprindo seu papel estatutário e sua responsabilidade histórica, a Secretaria de Organização consolidou e resumiu todas as resoluções dos Congressos e Plenárias da CUT sobre modelo e estrutura organizativa produzidas nestes 27 anos, e agora apresenta aos companheiros e companheiras para que possam servir como subsídios para a tarefa que o 10º Congresso nos delegou. Esperamos que, além de subsidiar o processo de construção do Novo Estatuto, as resoluções contidas nas páginas que se seguem sirvam também para nos inspirar e reafirmar nossa identidade e o orgulho de ser CUT.*

*Bom trabalho!*

*Artur Henrique  
Presidente*

*Quintino Severo  
Secretário-Geral*

*Jacy Afonso de Melo  
Secretário de Organização*



# ÍNDICE

## A EVOLUÇÃO DO MODELO ORGANIZATIVO DA CUT DESDE 1983

1983 - 1º CONCLAT.....	10
1984 - PLENÁRIA.....	24
1984 - 1º CONCUR.....	25
1985 - PLENÁRIA.....	30
1986 - 2º CONCUR.....	39
1987 - PLENÁRIA.....	54
1988 - 3º CONCUR.....	57
1990 - PLENÁRIA.....	65
1991 - 4º CONCUR.....	69
1992 - 5ª PLENÁRIA.....	75
1993 - 6ª PLENÁRIA.....	88
1994 - 5º CONCUR.....	91
1995 - 7ª PLENÁRIA.....	97
1996 - 8ª PLENÁRIA.....	106
1997 - 6º CONCUR.....	108
1999 - 9ª PLENÁRIA.....	117
2000 - 7º CONCUR.....	130
2002 - 10ª PLENÁRIA.....	137
2003 - 8º CONCUR.....	154
2006 - 9º CONCUR.....	159
2008 - 12ª PLENÁRIA.....	165
2009 - 10º CONCUR.....	171
RESUMO DAS RESOLUÇÕES DOS CONGRESSOS E PLENÁRIAS SOBRE ESTRUTURA ORGANIZATIVA .....	178

## **1983 – 1º CONCLAT**

### **RESOLUÇÕES DO CONGRESSO NACIONAL DA CLASSE TRABALHADORA - CONCLAT**

26 a 28 de agosto de 1983 São Bernardo do Campo (SP) – Pavilhão Vera Cruz

## **Central Única dos Trabalhadores – CUT**

1 – A Plenária do dia 28 de agosto de 1983 aprovou a criação da Central Única dos Trabalhadores --CUT, que passará a constituir a direção que encaminhará, de forma organizada, em nível nacional, as lutas comuns dos trabalhadores.

2 – Este organismo (CUT) deve ser representativo, democrático e independente do Estado, dos patrões e dos partidos políticos.

3 – A plenária aprovou, em bloco, a proposta de Estatutos apresentada pelos Sindicatos dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e Bancários de São Paulo, apenas introduzindo alterações que constam dos itens 4 e 5 abaixo. Esses Estatutos só poderão sofrer novas alterações no Congresso Nacional, a ser realizado em agosto de 1984.

4 – A Direção da CUT será eleita neste CONCLAT com mandato de 1 (um) ano, com a incumbência de, no plano político, encaminhar o Plano de Lutas aprovado e, no plano organizativo, estruturar e implantar a CUT em todos os seus níveis. Durante este primeiro ano, serão realizados congressos e plenárias regionais, e estaduais até 15 de março de 1984, com eleições das respectivas Direções e estruturação da CUT. A Plenária Nacional será realizada até dia 15 de abril de 1984. O Congresso Nacional será realizado em agosto de 1984, com eleição da nova Direção.

5 – A Direção Nacional Colegiada será composta por 83 membros efetivos e 83 membros suplentes, por uma Executiva Nacional de 15 membros e por uma Coordenação Nacional de sete membros (dentre os 15), sendo eleitos 1 (um) coordenador e 1 (um) secretário, dentre os sete.

6 – A Direção Nacional Colegiada foi eleita pela plenária.

## **ESTATUTOS DA CUT**

### **Capítulo I: Nome, sede e representação**

#### **Artigo 1:**

Nome: Central Única dos Trabalhadores – CUT

Sede: São Paulo – Capital

Representação: Direção Nacional

### **Capítulo II: Objetivos e princípios da CUT**

#### **Artigo 2: Uma sociedade sem exploração e democrática**

A CUT é uma central sindical unitária classista que luta pelos objetivos imediatos e históricos dos trabalhadores, tendo a perspectiva de uma sociedade sem exploração, onde impere a democracia política, social e econômica. Seu princípio fundamental é a defesa intransigente dos direitos, reivindicações e Interesses gerais ou particulares dos trabalhadores brasileiros, bem como do povo explorado.

## **Artigo 3: Construção da democracia**

Para cumprir seu objetivo de central sindical unitária classista, a CUT se regerá pela mais ampla democracia em todos os seus organismos e instâncias, garantindo a mais ampla liberdade de expressão das correntes internas de opiniões em complemento a uma férrea unidade de ação.

## **Artigo 4: Unidade de classe**

A CUT defende a unidade da classe trabalhadora e objetiva representá-la em nível nacional, com respeito absoluto pelas convicções políticas, ideológicas, filosóficas e religiosas. A CUT tem como tarefa avançar na unidade da classe trabalhadora e não na cooperação entre as classes sociais (exploradores e explorados), lutando por sua independência econômica, política e organizativa.

## **Artigo 5: Unidade de ação**

A CUT orienta sua atuação no sentido de fortalecer a luta e a organização de base dos trabalhadores nos seus locais de trabalho. Um plano de ação unitário será o eixo da CUT: um plano geral de lutas à longo prazo e um Plano de Lutas dentro de cada conjuntura, tirado nos congressos.

## **Artigo 6: Liberdade e autonomia sindical**

A CUT luta pela mudança da estrutura sindical brasileira, corporativista, com o objetivo de conquistar a liberdade e a autonomia sindicais. A CUT luta pela transformação dos atuais sindicatos em entidades classistas e combativas, organizados a partir de seus locais de trabalho. A CUT luta para construir novas estruturas e mecanismos capazes de possibilitar e garantir conquistas que sejam do interesse da classe trabalhadora. O sindicato pelo qual a CUT luta será organizado por ramo de atividade produtiva, será democrático e de massas.

## **Artigo 7: Unidade com os movimentos populares**

A CUT estará sempre unida aos movimentos populares da cidade e do campo em cima das lutas concretas. As formas de unificação dessas lutas e as formas de solidariedade devem ser buscadas dentro do processo dessas lutas. A CUT cerrará fileiras com todos os movimentos populares e democráticos nas iniciativas destinadas a conquistar as liberdades democráticas e a favorecer os interesses da classe trabalhadora, em particular, e do povo explorado de um modo geral.

## **Artigo 8: Independência da classe trabalhadora**

A CUT terá como tarefa garantir a independência da classe trabalhadora com relação aos patrões, ao governo, aos partidos políticos e aos credos religiosos. Esta independência deve ser preservada tanto em nível nacional como em nível internacional.

## **Artigo 9: Solidariedade internacional**

A CUT será solidária com todos os movimentos da classe trabalhadora e dos povos que caminham na perspectiva de uma sociedade livre e igualitária. A CUT será solidária nas lutas pela emancipação da classe trabalhadora, pela emancipação dos povos e pelo fim das guerras imperialistas. A CUT manterá relações com todas as centrais sindicais conservando sua autonomia e independência.

## **Artigo 10: A representação dos trabalhadores na CUT**

Todos os setores da classe trabalhadora devem estar representados na CUT levando-se em consideração o seu peso no conjunto produtivo, sua importância estratégica e sua capacidade de luta já demonstrada. Toda a representação deve ser escolhida dentro de um processo democrático.

## **Artigo 11: Organização por local de trabalho**

A CUT desenvolverá todo o empenho para a conquista da organização por local de trabalho. A criação,

consolidação e o fortalecimento desses organismos de base devem ser desenvolvidos de forma livre e independente pelos trabalhadores em todos os seus locais de trabalho, tanto na cidade como no campo.

## **Artigo 12: Órgão máximo**

A CUT, através de seus representantes eleitos de forma livre e direta, será o órgão máximo que chamará todos os trabalhadores à luta pela concretização dos princípios aqui expostos. Nos marcos dos presentes Estatutos e dos programas de ação deliberados por seus congressos, a CUT objetiva, enfim, dirigir, orientar e coordenar a luta dos trabalhadores brasileiros da cidade e do campo, de empresas públicas e privadas, ativos e inativos, em defesa de seus direitos e reivindicações de caráter político, econômico, social e trabalhista.

## **Capítulo III: Formas de luta e sustentação**

### **Artigo 13**

Na defesa dos trabalhadores, a CUT adotará as formas de luta compatíveis com seus princípios, buscando em todos os casos a realização de seu objetivo geral. Estas formas de luta compreendem:

1. Ação direta de massa através de paralisações, manifestações, greves, controle coletivo de terras.
2. Denúncias e outras formas políticas de pressão através dos meios de comunicação e outros meios.
3. Ação legal mediante os trâmites jurídicos e administrativos cabíveis.
4. Criação de novas formas de luta adequadas às circunstâncias, quer seja na cidade, quer seja no campo.
5. Em casos de greves, a CUT deverá destinar imediatamente uma parte ou o conjunto dos fundos das caixas reservas às atividades de resistência e auxílio aos grevistas.

## **Capítulo IV: Estrutura, organização e funcionamento da CUT – A CUT nas regiões de cada estado**

### **Artigo 14: O Congresso Regional**

1. Participantes:

a) Do Congresso Regional participam trabalhadores dos sindicatos e entidades profissionais, com sede na região, representando seus respectivos trabalhadores, de acordo com os seguintes critérios, desde que realizem assembléia amplamente convocada:

Número de trabalhadores Delegados de diretoria Delegados de base

Até 2.000 3 8

de 2.001 a 10.000 4 15

de 10.001 a 30.000 5 20

de 30.001 a 100.000 6 25

de 100.001 a 200.000 7 30

mais de 200.000 8 40

b) Deverá ser mantida a proporção de delegados de diretoria e de base no conjunto da delegação que participa do congresso, exceto quando a diretoria não convocar assembléia.

c) Para as Associações Profissionais de categoria sem sindicato, serão aplicados os critérios acima, não podendo haver dupla representação.

2. Eleições:

Todos os delegados, sem exceção, terão direito a voz e voto no congresso. Os delegados serão eleitos em assembléia de suas respectivas categorias. A convocação da assembléia será feita com 30 dias de antecedência mínima e amplamente divulgada no interior da categoria. A Direção Regional garantirá a participação de delegados de base quando a diretoria não convocar assembléia. Neste caso, os trabalhadores de base farão a convocação, realizarão a assembléia com a presença de trabalhadores

da categoria de no mínimo três vezes o número de delegados a que têm direito, redigindo a ata com assinaturas dos presentes e com o endosso de um membro da Direção Regional, ou Estadual, ou Nacional, presente na assembléia.

3. Atribuições e tarefas:

- a) Realizar um balanço da situação e das lutas da classe trabalhadora na região;
- b) Aprovar um Plano de Lutas;
- c) Eleger os membros da Direção Regional, da Executiva Regional e do Conselho Fiscal.
- d) Distribuir responsabilidades para estes organismos e outras providências.

4. Funcionamento:

O Congresso Regional reúne-se ordinariamente a cada ano e antes do Congresso Estadual.

## Artigo 15: Plenária Regional

1. Participantes:

A Plenária Regional será composta pela Direção Regional, pelos membros da Direção Estadual e Nacional que pertençam à Região e por 20% dos delegados eleitos para o Congresso, tirados por cada delegação.

2. Atribuição e tarefas:

- a) Encaminhar o Plano de Lutas aprovado no congresso, dividindo tarefas, atribuições e responsabilidades entre os membros e a Direção Regional.
- b) À Plenária Regional cabe julgar e estabelecer sanções para as infrações ocorridas em seu âmbito.
- c) A Plenária Regional pode convocar extraordinariamente o Congresso Regional, determinando, neste caso, normas específicas para sua realização.

3. Funcionamento:

A Plenária Regional reúne-se a cada três meses.

## Artigo 16: Direção Regional

1. A Direção Regional será eleita no Congresso Regional com um número mínimo de sete e no máximo de 17 membros. Para cada efetivo deve ser eleito um suplente. A Direção Regional será eleita pelo critério de proporcionalidade e só participará desta proporcionalidade quem obtiver pelo menos 20% dos votos no congresso.

2. Cabe à Direção Regional coordenar a vida quotidiana da CUT na região, respondendo pela entidade em nível regional. Cabe ainda à Direção Regional deferir ou indeferir os pedidos de filiação à CUT que lhe chegam às mãos.

3. A Direção Regional reúne-se mensalmente.

## Artigo 17: Executiva Regional

1. A Executiva Regional será eleita no Congresso Regional, dentre os membros efetivos da Direção Regional.

2. A Executiva Regional será composta por cinco membros, dentre os quais serão escolhidos um presidente, um secretário e um tesoureiro.

3. Compete à Executiva Regional:

- a) Dirigir a CUT Regional entre uma e outra reunião da Direção Regional;
- b) Encarregar-se da execução das decisões tomadas pela Direção Regional, responsabilizando-se perante os organismos superiores por suas próprias decisões;
- c) Convocar as reuniões da Direção Regional;

- d) Controlar as finanças e o patrimônio da CUT Regional;
- e) Manter as entidades filiadas informadas a respeito de todas as resoluções e atividades da CUT Regional.

4. O quórum para a instalação das reuniões da Executiva Regional é da metade mais um dos seus membros e as decisões serão tomadas por maioria simples dos presentes.

5. A Executiva Regional reúne-se a cada 15 dias.

## **Artigo 18: O Conselho Fiscal Regional**

1. O Conselho Fiscal Regional será composto por cinco membros efetivos, com igual número de suplentes, todos eleitos no congresso.

2. O cargo de conselheiro fiscal é incompatível com o de membro da Direção Regional.

3. Compete ao Conselho Fiscal Regional:

a) fiscalizar a administração financeira da CUT Regional podendo, para o exercício de suas funções, examinar toda a contabilidade dos seus organismos e pedir informações sempre que considerar oportunas.

b) Elaborar um Informe Financeiro Anual e colocá-lo à consideração dos organismos e entidades filiadas da região e uma previsão orçamentária a cada seis meses a ser apresentada à Direção Regional, fornecendo cópias destes documentos à Direção Estadual.

c) Submeter ao congresso um Informe Financeiro compreendendo o período desde o congresso anterior.

## **Artigo 19**

Fica a critério de cada região, através de sua Direção, criar Secretarias e Comissões que forem necessárias para agilizar a atuação da CUT Regional.

## **Artigo 20**

A divisão das regiões em cada estado fica a critério das instâncias de decisão de cada estado. Esta divisão deve ser feita com base no conjunto de municípios que têm uma possibilidade maior de se articularem em cima das lutas concretas.

## **A CUT nos estados**

### **Artigo 21: Congresso Estadual**

1. Participantes:

a) Do Congresso Estadual participam trabalhadores dos sindicatos e entidades profissionais, com base territorial dentro do estado, de acordo com os seguintes critérios de proporção e desde que realizem assembléia amplamente convocada:

Número de trabalhadores Delegados de diretoria Delegados de base

Até 2.000 3 6

de 2.001 a 10.000 4 10

de 10.001 a 30.000 5 14

de 30.001 a 100.000 6 18

de 100.001 a 200.000 7 25

mais de 200.000 8 30

b) Deverá ser mantida a proporção de delegados de diretoria e de base no conjunto da delegação que participa do congresso, exceto quando a Diretoria não convocar assembléia.

c) Para as associações profissionais de categorias sem sindicato, serão aplicados os critérios acima.

d) Os mesmos critérios acima se aplicam às entidades estaduais dos sindicatos nacionais tendo como base o número de trabalhadores no estado.

e) As federações terão 1 (um) a 3 (três) delegados de cada, escolhidos pelo respectivo Conselho de Representantes e em proporção ao número de trabalhadores de sua categoria.

## 2. Eleições:

Todos os delegados, sem exceção, terão direito a voz e voto no congresso. Os delegados serão eleitos em assembleias de suas respectivas entidades. A convocação da assembleia será feita com 30 dias de antecedência mínima. A Direção Estadual garantirá a participação de delegados de base, quando a diretoria não convocar assembleia. Neste caso, os trabalhadores de base farão a convocação, a assembleia, redigindo a ata com assinaturas dos presentes e endossada por um membro da Direção que estará presente à assembleia.

## 3. Atribuições e tarefas:

- a) Realizar um balanço da situação e das lutas da classe trabalhadora no estado.
- b) Aprovar um Plano de Lutas.
- c) Escolher uma lista de nomes com três vezes o número de membros a que o estado tem direito para a Direção Nacional, para concorrer às eleições da mesma.
- d) Eleger a Direção Estadual, a Executiva Estadual e o Conselho Fiscal Estadual.
- e) Distribuir responsabilidades para a Plenária e Direção Estaduais.

## 4. Funcionamento:

O Congresso Estadual reúne-se ordinariamente a cada ano, sendo realizado antes do Congresso Nacional, no ano em que este ocorrer.

# Artigo 22: Plenária Estadual

## 1. Participantes:

a) Da Plenária Estadual participam a Direção Estadual, os membros da Direção Nacional do estado e 20% dos delegados para o Congresso Estadual, tirados por cada delegação, funcionando comum mínimo de um terço para ter caráter deliberativo.

## 2. Atribuições e tarefas:

- a) Encaminhar o Plano de Lutas aprovado no congresso, dividindo tarefas e responsabilidades entre seus membros e a Direção.
- b) À Plenária Estadual cabe julgar e estabelecer sanções para as infrações ocorridas em seu âmbito.
- c) A Plenária Estadual pode convocar extraordinariamente o Congresso Estadual determinando, neste caso, normas específicas para a sua realização.

d) A Plenária Estadual elegerá 10% de sua plenária para compor a Plenária Nacional.

## 3. Funcionamento:

A Plenária Estadual reúne-se a cada quatro meses.

# Artigo 23: Direção Estadual

1. A Direção Estadual será eleita no congresso com um número mínimo de 9 e máximo de 31 membros, observadas as proporções de cada estado. Para cada efetivo, deve ser eleito um suplente. A Direção Estadual será eleita pelo critério da proporcionalidade e só participará desta proporcionalidade quem obtiver pelo menos 20% dos votos no congresso.

2. Cabe à Direção Estadual coordenar a vida cotidiana da CUT no estado, respondendo pela entidade em nível estadual. Cabe ainda à Direção Estadual deferir ou indeferir os pedidos de filiação à CUT que lhe chegam às mãos.

3. A Direção Estadual reúne-se a cada dois meses.

## Artigo 24: Executiva Estadual

1. A Executiva Estadual será eleita no congresso dentre os membros efetivos da Direção Estadual.
2. A Executiva Estadual será composta por no mínimo cinco e no máximo 11 membros, dentre os quais serão escolhidos um presidente, um secretário e um tesoureiro.
3. Compete à Executiva Estadual:
  - a) Dirigir a CUT Estadual entre uma e outra reunião da Direção Estadual.
  - b) Encarregar-se da execução das decisões tomadas pela Direção Estadual, responsabilizando-se perante os organismos superiores por suas próprias decisões.
  - c) Convocar as reuniões da Direção Estadual.
  - d) Representar a CUT Estadual em todas as atividades de interesse da classe trabalhadora.
  - e) Controlar as finanças e o patrimônio da CUT Estadual.
  - f) Manter as entidades filiadas do estado informadas de todas as decisões e atividades da CUT Estadual.
4. O quórum para instalação das reuniões da Executiva Estadual é da metade mais um dos seus membros e as decisões serão tomadas por maioria simples dos presentes.
5. A Executiva Estadual reúne-se a cada 15 dias.

## Artigo 25: Secretarias Estaduais

1. A Direção Estadual organizará e estabelecerá as normas de funcionamento das seguintes Secretarias, para o funcionamento da CUT:

- a) Secretaria Geral;
- b) Secretaria Administrativa;
- c) Secretaria de Finanças;
- d) Secretaria de Relações Públicas;
- e) Secretaria de Organização.

A Direção Estadual poderá organizar outras Secretarias, se julgar conveniente.

2. Atribuições e tarefas:

- a) Compete ao secretário-geral:
  - coordenar as atividades do conjunto das Secretarias;
  - elaborar planos gerais integrados para o conjunto das Secretarias.
- b) Compete ao secretário Administrativo:
  - zelar pelo patrimônio da CUT Estadual;
  - controlar os funcionários nos serviços da CUT Estadual;
  - manter em dia a correspondência, as atas e os arquivos da entidade.
- c) Compete ao secretário de Finanças:
  - zelar pelas finanças da CUT Estadual;
  - recolher às entidades filiadas no estado as contribuições financeiras previstas estatutariamente, remetendo ao secretário de Finanças da CUT Nacional a parte que lhe é destinada;
  - efetuar os pagamentos e recebimentos autorizados;
  - apresentar ao Conselho Fiscal Estadual, com cópias para a Direção Estadual, balancetes mensais e um balanço anual.
- d) Compete ao secretário de Relações Públicas:
  - manter estreito e permanente contato com as entidades sindicais e com os organismos superiores;
  - coordenar os órgãos de divulgação e o material de propaganda da CUT Estadual;
  - manter as entidades sindicais e os trabalhadores informados de todos os acontecimentos importantes da vida sindical estadual, nacional e internacional;
  - manter a Direção Nacional informada dos acontecimentos sindicais do estado;

- Receber os sindicalistas de outros estados ou de outros países, em visita a seu estado.
- e) Compete ao secretário de Organização:
  - controlar a aplicação dos Estatutos da CUT Estadual;
  - assessorar as entidades sindicais do estado no que diz respeito às atividades intersindicais;
  - organizar as reuniões do Secretariado, da Executiva Estadual, da Direção Estadual e da Plenária Estadual;
  - organizar as atividades e manifestações deliberadas pelos organismos superiores.

3. A Plenária Estadual organizará, pelo menos, as seguintes Secretarias Estaduais específicas, vinculadas às respectivas Secretarias nacionais, para tratar das lutas dos trabalhadores:

- a) Direito do Trabalho;
- b) Saúde, Previdência Social e Segurança do Trabalho;
- c) Salários e Custos de Vida;
- d) Emprego e Desemprego;
- e) Reforma Agrária;
- f) Habitação e Solo Urbano;
- g) Formação, Educação e Cultura;
- h) Participação e Controle dos Trabalhadores.

4. Ficarão responsáveis por essas Secretarias membros eleitos da Plenária Estadual. O trabalho das Secretarias em conjunto será coordenado pela Direção Estadual. Cada Secretaria seguirá as orientações da sua respectiva Secretaria Nacional.

## Artigo 26: O Conselho Fiscal Estadual

1. O Conselho Fiscal Estadual será composto por cinco membros efetivos, com igual número de suplentes, todos eleitos no congresso.

2. O cargo de Conselheiro Fiscal é incompatível com o de membro da Direção Estadual.

3. Compete ao Conselho Fiscal Estadual:

- a) fiscalizar a administração financeira da CUT Estadual, podendo, para o exercício de suas funções, examinar toda a contabilidade dos seus organismos e pedir informações sempre que considerar oportunas.
- b) Elaborar um Informe Financeiro Anual e colocá-lo à consideração dos organismos e entidades filiadas do estado e uma previsão orçamentária a cada seis meses a ser apresentada à Direção Estadual, fornecendo cópias destes documentos à Direção Nacional.
- c) submeter ao congresso um informe financeiro compreendendo o período desde o congresso anterior.

## A CUT em nível nacional

### Artigo 27: Congresso Nacional

1. Participantes:

a) Do Congresso Nacional participam trabalhadores dos sindicatos e entidades profissionais com base dentro do território nacional, de acordo com os seguintes critérios de proporção e desde que realizem assembléia amplamente convocada:

Número de trabalhadores Delegados de diretoria Delegados de base

Até 2.000 2 3

de 2.001 a 10.000 3 5

de 10.001 a 30.000 4 8

de 30.001 a 100.000 5 12

de 100.001 a 200.000 6 16

mais de 200.000 7 20

b) Deverá ser mantida a proporção de delegados de diretoria e de base no conjunto da delegação que participa do congresso, exceto quando a diretoria não convocar assembléia.

c) Para as associações profissionais de categorias sem sindicato, se aplicam os mesmos critérios acima, não podendo haver dupla representação;

- d) Os mesmos critérios acima se aplicam para os sindicatos nacionais;
- e) As federações estaduais e interestaduais terão 1 (um) a 3 (três) delegados de cada, escolhidos pelo respectivo Conselho de Representantes e em proporção ao número de trabalhadores da sua categoria.
- f) As confederações e federações nacionais terão 1 (um) a 3 (três) delegados de cada, eleitos pelo respectivo Conselho de Representantes e em proporção ao número de trabalhadores da sua categoria.

## 2. Eleições:

Todos os delegados, sem exceção, terão direito a voz e voto no congresso. Os delegados serão eleitos em assembleias de suas respectivas entidades. A convocação da assembleia será feita, no mínimo com 30 dias de antecedência. A Direção Nacional garantirá a participação de delegados de base, quando a diretoria não convocar assembleia. Neste caso, os trabalhadores de base farão a convocação, a assembleia redigindo ata com assinaturas dos presentes e com o endosso de um membro da Direção Nacional ou Estadual presente à assembleia.

## 3. Atribuições e tarefas:

- a) Realizar um balanço da situação e das lutas da classe trabalhadora no país;
- b) Aprovar um Plano de Lutas;
- c) Eleger a Direção Nacional Colegiada, a Executiva Nacional e a Coordenação Nacional com um coordenador e um secretário.
- d) Distribuir responsabilidades para a Plenária e a Direção Nacional.
- e) Fazer modificações no presente Estatuto garantindo a ampla discussão na base.

## 4. Funcionamento:

O Congresso Nacional reúne-se a cada dois anos.

# Artigo 28: Plenária Nacional

## 1. Participantes:

Da Plenária Nacional participam 10% da Plenária de cada estado, a Direção Nacional e as Direções Estaduais, na seguinte proporção:

- Rondônia, Amapá: nove membros
- Acre, Amazonas, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, Piauí, Rio Grande do Norte, Ceará, Paraíba, Alagoas, Sergipe, Santa Catarina: 11 membros
- Pará, Goiás, Espírito Santo, Paraná e Distrito Federal: 15 membros
- Bahia e Pernambuco: 17 membros
- Rio Grande do Sul e Minas Gerais: 21 membros
- Rio de Janeiro: 25 membros
- São Paulo: 31 membros

## 2. Atribuições e tarefas:

- a) Encaminhar o Plano de Lutas aprovado no congresso, dividindo tarefas e responsabilidades entre seus membros e a Direção;
- b) A Plenária Nacional cabe julgar e estabelecer sanções para as infrações ocorridas em seu âmbito. Cabe-lhe ainda deferir ou indeferir os pedidos de filiação à CUT que lhe chegam às mãos.
- c) A Plenária Nacional pode convocar extraordinariamente o Congresso Nacional determinando, neste caso, normas específicas para a sua realização.

## 3. Funcionamento:

A Plenária Nacional reúne-se a cada ano.

# Artigo 29: Direção Nacional Colegiada

1. A Direção Nacional Colegiada será composta por 83 membros efetivos e 83 membros suplentes, por uma Executiva Nacional de 15 membros e por uma Coordenação Nacional de sete membros (dentre os 15), sendo eleitos 1 (um) coordenador e 1 (um) secretário, dentre os sete. As indicações que porventura tenham sido feitas pelos estados podem ser tomadas como referência sendo, contudo, o congresso soberano para decidir.

2. A composição da Direção Nacional será a seguinte.

- 1 representante: Rondônia, Amapá
- 2 representantes: Acre, Amazonas, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, Piauí, Rio Grande do Norte, Ceará, Paraíba, Alagoas, Sergipe, Santa Catarina.
- 3 representantes: Pará, Goiás, Espírito Santo, Paraná, Distrito Federal.
- 4 representantes: Bahia e Pernambuco
- 6 representantes: Rio Grande do Sul e Minas Gerais.
- 8 representantes: Rio de Janeiro
- 10 representantes: São Paulo
- 4 representantes: tirados dentre as federações e confederações nacionais presentes ao Congresso Nacional.

3. A Direção Nacional será eleita no congresso pelo critério da proporcionalidade e só participará desta proporcionalidade quem obtiver pelo menos 20% dos votos no congresso.

4. Cabe à Direção Nacional a direção cotidiana da CUT no país, respondendo pela entidade em nível nacional. Cabe ainda à Direção Nacional deferir ou indeferir os pedidos de filiação que lhe chegam às mãos.

5. A Direção Nacional reúne-se a cada três meses.

## Artigo 30: A Executiva Nacional

1. A Executiva Nacional será eleita no Congresso Nacional dentre os membros efetivos da Direção Nacional e será composta por 15 membros.

2. Compete à Coordenação e demais membros da Executiva Nacional:

- a) Dirigir a CUT entre uma e outra reunião da Direção Nacional;
- b) Encarregar-se da execução das decisões tomadas pela Direção Nacional, responsabilizando-se perante os organismos superiores por suas próprias decisões.
- c) Convocar as reuniões da Direção Nacional;
- d) Controlar as finanças e o patrimônio da CUT;
- e) Manter as entidades filiadas informadas a respeito de todas as resoluções e atividades da CUT, mediante a edição de um informativo periódico.

3. O quórum para a instalação das reuniões da Executiva Nacional é da metade mais um dos seus membros e as decisões serão tomadas por maioria simples dos presentes.

4. A Executiva Nacional reúne-se mensalmente.

## Artigo 31: Secretarias Nacionais e Instituto Nacional de Formação

1. A Direção Nacional organizará e estabelecerá as normas de funcionamento das seguintes Secretarias para o funcionamento da CUT:

- Secretaria Geral
- Secretaria Administrativa
- Secretaria de Finanças
- Secretaria de Relações Públicas
- Secretaria de Organização

A Direção Nacional poderá organizar outras Secretarias e Comissões que julgar necessárias.

2. Atribuições e tarefas:

a) Compete ao secretário-geral:

- coordenar as atividades do conjunto das Secretarias;
- elaborar planos gerais integrados para o conjunto das Secretarias

b) Compete ao secretário Administrativo:

- zelar pelo patrimônio da CUT;

- controlar os funcionários e os serviços da CUT;
- manter em dia a correspondência, as atas e os arquivos da entidade.
- c) Compete ao secretário de Finanças:
  - zelar pelas finanças da CUT;
  - recolher, junto às Secretarias de Finanças das CUTs Estaduais, as contribuições financeiras previstas estatutariamente;
  - efetuar os pagamentos e recebimentos autorizados;
  - apresentar ao Conselho Fiscal Nacional, com cópias para a Direção Nacional, balancetes mensais e um balanço anual.
- d) Compete ao secretário de Relações Públicas:
  - manter estreito e permanente contato com as CUTs Estaduais, as entidades filiadas e as organizações sindicais internacionais;
  - coordenar os órgãos de divulgação e o material de propaganda da CUT;
  - manter as entidades sindicais e os trabalhadores informados a respeito de todos os acontecimentos importantes da vida sindical nacional e internacional.
- e) Compete o secretário de Organização:
  - controlar a aplicação dos presentes Estatutos;
  - assessorar as CUTs Estaduais no que diz respeito à sua formação e funcionamento;
  - organizar as reuniões da Executiva Nacional, da Direção Nacional, da Plenária Nacional e do CONCLAT;
  - organizar as atividades e manifestações deliberadas pelos organismos superiores.

3. A Direção Nacional organizará pelo menos 12 (doze) Secretarias Nacionais específicas para tratar das lutas dos trabalhadores:

- Direito do Trabalho
- Saúde, Previdência Social e Segurança do Trabalho
- Salário e Custo de Vida
- Emprego e Desemprego
- Reforma Agrária
- Habitação e Solo Urbano
- Formação, Educação e Cultura
- Participação e Controle dos Trabalhadores
- Liberdade e Autonomia Sindical
- Política Econômica
- Problemas Nacionais
- Relações Internacionais

4. A Direção Nacional organizará um Instituto Nacional de Formação, encarregado de promover em nível nacional a formação sindical, profissional, social e política dos filiados à CUT.

5. Ficarão responsáveis por cada uma dessas Secretarias e pelo Instituto Nacional de Formação membros eleitos da Plenária Nacional.

6. O trabalho conjunto das Secretarias Nacionais e do Instituto Nacional de Formação será coordenado pela Direção Nacional.

#### Parágrafo especial

1. A CUT se organiza a partir das instâncias regionais, estaduais e nacional, com seus respectivos congressos, plenárias, direções e executivas.

2. Entre um Congresso e outro, o organismo máximo é a plenária, em nível regional, estadual e nacional. Entre uma reunião e outra da Plenária, o organismo máximo é a Direção.

3. As deliberações de todos os organismos serão tomadas por votação da maioria dos presentes, estabelecido o quórum (com exceção dos congressos) a partir da presença de metade mais um dos membros dos organismos. Cada delegado ou membro do organismo só terá direito a um voto, não sendo permitido o voto por procuração.

## Artigo 32: Conselho Fiscal Nacional

1. O Conselho Fiscal Nacional será composto por cinco membros efetivos e cinco membros suplentes eleitos, na ordem, no congresso.

2. O cargo de Conselheiro Fiscal é incompatível com o de membro da Direção Nacional.

3. Compete ao Conselho Fiscal Nacional:

a) Fiscalizar a administração financeira da CUT podendo, para o exercício de suas funções, examinar toda a contabilidade dos seus organismos e pedir informações sempre que considerar oportuno.

b) Elaborar um Informe Financeiro Anual e colocá-lo à consideração dos organismos e das entidades filiadas e uma previsão orçamentária a cada seis meses a ser apresentada à Direção Nacional;

c) Submeter ao CONCLAT um Informe Financeiro compreendendo o período desde o congresso anterior

## Capítulo V – Filiação, direitos e deveres

### Artigo 33: Da filiação à CUT

1. Podem filiar-se à CUT sindicatos e entidades profissionais que concordam em cumprir estes Estatutos e que deliberaram, em assembléia convocada para esse fim, a sua filiação através das providências enumeradas a seguir no¶ 2, e obedecidos os requisitos do¶ 3. Para efeito de filiação à CUT são considerados:

a) Sindicatos;

b) Associações profissionais por ramos de trabalho; associações pré-sindicais, associações de categorias impedidas de se sindicalizarem (funcionários públicos) e associações de categorias sem sindicato, não podendo existir dupla representação;

c) Federações;

d) Confederações.

2. Providências para a filiação:

Envio de requerimento à Plenária da CUT solicitando filiação, juntamente com os seguintes documentos:

a) Ata da assembléia que aprovou a filiação com as credenciais dos delegados eleitos para o próximo congresso respectivo;

b) Estatutos, Carta de Princípios, Regimento Interno e demais documentos normativos da entidade;

c) Lista do número de trabalhadores filiados ou associados à entidade;

d) Ata de constituição da entidade e ata de posse da Diretoria em exercício;

e) Pagamento adiantado da primeira contribuição financeira que lhe compete.

3. Requisitos para a filiação:

a) Associações de funcionários públicos e demais associações, profissionais de categorias sem sindicato só poderão filiar-se a partir de 6 (seis) meses da sua criação.

4. Obedecidas as disposições acima, cabe às plenárias, em cada nível, deferir ou indeferir os pedidos de filiação que lhes chegam às mãos, podendo qualquer filiado recorrer da decisão, encaminhando recurso ao congresso respectivo.

5. Qualquer outro tipo de entidade não discriminado neste artigo destes Estatutos só poderá filiar-se à CUT após parecer favorável da Plenária Nacional.

### Artigo 34: Dos direitos e deveres dos filiados

1. Todo filiado à CUT tem os seguintes direitos:

a) eleger e ser eleito, através de participação de seus delegados, para qualquer cargo ou função;

b) Opinar e votar frente a qualquer questão que seja colocada em congresso ou reunião do organismo da CUT ao qual pertença;

c) Apresentar propostas, denunciar irregularidades e impetrar recursos nos congressos e reuniões dos demais organismos;

d) Ser beneficiário dos resultados obtidos pela atuação da CUT e dos serviços por ela prestados;

- e) Desfiliarse da CUT mediante deliberação de assembléia especialmente convocada para esse fim.
2. Todo filiado à CUT tem os seguintes deveres:
- a) Acatar e cumprir os objetos e princípios e os presentes Estatutos da CUT;
  - b) Contribuir financeiramente conforme o estipulado nestes Estatutos;
  - c) Acatar e cumprir as deliberações majoritárias dos organismos da CUT no nível da sua vinculação e nos níveis superiores.

## **Artigo 35: Infrações**

1. Considerem-se infrações:
- a) o descumprimento de qualquer dos parágrafos do artigo acima;
  - b) espionagem policial ou atos de delação e de traição comprovados.
2. As infrações serão punidas de acordo com a sua gravidade com:
- a) afastamento do cargo que ocupa ou do organismo a que pertence o infrator;
  - b) suspensão dos direitos com manutenção dos deveres de filiado;
  - c) expulsão da CUT.
3. Os julgamentos das infrações serão realizados pelas plenárias respectivas, com a presença do acusado, ao qual será permitido o direito de defesa bem como o direito de recorrer ao congresso.
4. Somente o Congresso Nacional poderá deliberar sobre a expulsão de um filiado.

## **Capítulo VI – Finanças**

### **Artigo 36: Contribuição dos filiados**

1. A contribuição será de 1% (um por cento) da arrecadação das mensalidades de cada trabalhador filiado nas entidades, destinando-se 50% para o Regional, 30% para o Estadual e 20% para o Nacional.
2. A contribuição será paga mensalmente ao tesoureiro da Regional à qual o membro se filiou.

### **Artigo 37: Repasses da arrecadação**

1. Do total arrecadado pelo tesoureiro da CUT Regional, 30% (trinta por cento) são repassados para o tesoureiro estadual e 20% (vinte por cento) diretamente para o tesoureiro nacional.
2. Além disso, do total arrecadado pelo tesoureiro da CUT no estado, 30% (trinta por cento) são repassados para o tesoureiro nacional.

### **Artigo 38: Destinação das verbas**

1. Do total arrecadado pelo tesoureiro nacional, 10% (dez por cento) serão destinados para o Instituto Nacional de Formação.
2. Do total arrecadado pelo tesoureiro nacional e do saldo do total arrecadado menos os repasses nos demais níveis, 30% (trinta por cento) serão destinados aos fundos das caixas de reservas.
3. As caixas de reserva são fundos destinados às lutas e greves de acordo com o Artigo 13,§ 5.

## **Capítulo VII – Disposições transitórias e finais**

### **Artigo 39: A estruturação definitiva da CUT tem início neste Conclat/83 em que se aprovam estes Estatutos.**

1. A estrutura definitiva da CUT obedecerá necessariamente aos seguintes passos:
- a) Aprovação, neste Conclat/83, destes Estatutos;

b) A Direção da CUT será eleita neste Conclat com mandato de 1 (um) ano, com a incumbência de, no plano político, encaminhar o Plano de Lutas aprovado e, no plano organizativo, estruturar e implantar a CUT em todos os seus níveis;

c) Durante este primeiro ano, serão realizados congressos e plenárias regionais e estaduais até 15 de março de 1984, com eleições das respectivas Direções e estruturação da CUT;

d) A Plenária Nacional será realizada até o dia 15 de abril de 1984;

e) O Congresso Nacional será realizado em agosto de 1984, com eleição da nova Direção.

São Bernardo do Campo, 28 de agosto de 1983.

# RESOLUÇÕES DA PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

18 de maio de 1984 - São Paulo - SP - Sindicato dos Químicos de São Paulo

## QUADRO GERAL DA CONSTRUÇÃO DA CUT NAS REGIÕES E NOS ESTADOS

### 1. CUTs Regionais já criadas

BAHIA 03  
CEARÁ 03  
ESPIRITO SANTO 03  
MARANHÃO 03  
MINAS GERAIS 03  
PARÁ 03  
RIO DE JANEIRO 01  
SÃO PAULO 01

**TOTAL 20**

### 2. CUTs Estaduais já criadas

CEARÁ 01  
GOIÁS 01  
PARÁ 01  
RIO DE JANEIRO 01  
SÃO PAULO 01

**TOTAL 05**

### 3. Congressos Regionais já marcados

BAHIA 03  
SÃO PAULO 04

**TOTAL 07**

### 4. Congressos Estaduais já marcados

ACRE 01  
AMAZONAS 01  
DISTRITO FEDERAL 01  
ESPÍRITO SANTO 01  
PERNAMBUCO 01  
PIAUÍ 01  
RIO GRANDE DO SUL 01  
MARANHÃO 01

**TOTAL 08**

### 5. Congressos Regionais e Estaduais

Previstos até julho de 1984 um total de 26.

Observação: O Congresso Nacional da CUT (CONCUT) já está marcado para agosto de 1984 conforme decisão do 1º CONCLAT. O número de delegados nos Congressos Regionais e Estaduais tem variado entre 150 e 700.

OBSERVAÇÃO: Já foi criada a CUT Estadual do Espírito Santo. Paraíba já marcou seu Congresso Estadual

## 1984 – 1º CONCAT

### RESOLUÇÕES DO 1º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

24, 25 e 26 de agosto de 1984 São Bernardo do Campo (SP) – Pavilhão Vera Cruz

## A Estruturação da CUT

### A CUT pela base

• A CUT deve desenvolver um esforço no sentido de enraizar-se nas bases, realizando a orientação aprovada desde a sua fundação ("a CUT pela base"). É necessário que os delegados presentes ao CONCLAT-1983 e a este congresso, bem como os dirigentes sindicais, assumam esta responsabilidade (o que nem sempre ocorreu), tendo em conta que existem grandes dificuldades à implantação da CUT, como:

- a repressão da ditadura militar;
- a existência da atual estrutura sindical;
- os problemas materiais (falta de dinheiro extensão territorial do país)
- o fato de sermos oposição em muitos sindicatos etc.

• Este trabalho deve levar em conta a necessidade de intervir na base de todos os sindicatos (inclusive os ligados à CONCLAT), e a necessidade de levar um trabalho cotidiano na base, nas fábricas, empresas e no campo. Alguns companheiros levantam a necessidade de a CUT se estruturar antes de tudo, para só então aplicar os planos da luta;

• Em que pese as dificuldades existentes, inclusive equívocos políticos ocorridos (que alguns imputam a um atraso político da Direção Nacional), é inegável o avanço na estruturação da CUT, como mostram as 16 CUT's Estaduais e 26 CUT's Regionais criadas. É importante ressaltar que os problemas decorrentes da divisão no movimento sindical não são de responsabilidade da CUT, mas das correntes da CONCLAT que dividem o movimento, como o fizeram ao não comparecer ao congresso de 1983;

• Desta forma, assim como o divisionismo ocorrido no último congresso não impediu a fundação da CUT, a existência desses divisionistas não pode impedir a implantação da CUT na base através das CUT's Estaduais e Regionais.

### Avaliação das CUT's Estaduais e Regionais

• A política de construir e implantar as CUTs Estaduais e Regionais é oposta à visão de "reunificacionismo", ou seja, de que vamos adiar a implantação das CUTs até que haja uma reunificação entre a CUT e a CONCLAT. A construção das CUTs não deve depender de qualquer acordo com as correntes organizadas na CONCLAT.

Alguns afirmam que a recusa em construir a CUT em estados importantes como Minas Gerais e Rio Grande do Sul é fruto de uma conciliação com a Conclat por parte de dirigentes locais que preferiram manter a unidade com os pelegos da Conclat, inclusive para isso golpeando militantes da região ao bloquearem a construção da CUT Regional. Outros consideram que o Rio Grande do Sul a CUT já existe na prática, pois seus dirigentes locais participam das lutas e manifestações, e que o fato de ter sido constituído um organismo em conjunto com a pelegada da Conclat para trabalhar com suas bases não impede que em breve seja constituída a CUT Estadual;

• A linha geral a ser adotada pela CUT deve ser a de implantar as CUT's Estaduais e Regionais, levando-se em conta as condições específicas de cada local, e as dificuldades naturais tendo em vista que são organismos de classe, apostos à ordem dominante;

• A implantação das CUTs Estaduais e Regionais depende de propostas concretas de trabalho, que garantam sua ligação com as bases (ver as propostas mais adiante).

### O papel das direções

• Seja em nível nacional ou local, foram verificadas fragilidades nas direções das CUT's, dificuldades políticas da Central Sindical e de sua direção;

• Além dos problemas de orientação política, houve outros problemas, em particular, na Direção Nacional, como: ausência de reuniões sistemáticas, dispersão pelos estados, ausência em mobilizações importantes, incapacidade de alguns dirigentes em implantar a CUT em seus estados ou em seus sindicatos;

• Foi levantada num grupo a importância de delimitar a diferença entre a CUT e o partido político, inclusive a necessidade de eleger-se uma direção para a CUT desvinculada de qualquer partido político;

## Relação da CUT com os sindicatos e oposições

- A CUT deve apoiar-se nos sindicatos com diretorias combativas, o que implica inclusive lutar para que as oposições sindicais identificadas com a CUT ganhem as eleições em seus sindicatos, derrotando os pelegos e seus aliados;
- A este respeito, existem propostas de que a CUT tenha uma comissão de política sindical que acompanhe o trabalho das oposições, ou uma comissão especial para este fim;
- Nos casos em que haja mais de uma oposição reivindicando-se da CUT numa mesma categoria, a Direção da CUT deve decidir, em cada caso, qual a melhor posição a tomar, embora alguns companheiros defendam que nestes casos deveria haver uma convenção na categoria que indicasse a chapa majoritária a ser apoiada pela CUT;
- Em qualquer hipótese, é necessário ter critérios que diferenciem os pelegos e seus aliados dos setores combativos, cabendo à CUT incentivar e apoiar os setores de oposição sindical,

## Perspectiva e propostas de implantação

### Em nível nacional

- Construir a CUT em todos os estados e regiões, levando-a a todas as categorias profissionais e locais de trabalho, sem subordinar sua construção a acordos prévios com a CONCLAT, que só impedem a sua consolidação entre os trabalhadores. A unidade orgânica da classe trabalhadora pode e deve ser feita na CUT, fora do controle dos patrões e do regime militar. A CUT deve participar ativamente de todos os organismos unitários existentes, buscando desta forma contribuir para a unificação do movimento sindical;
- As intervenções da CUT devem ter ligação com as lutas do dia-a-dia da classe trabalhadora, numa perspectiva de construção de uma sociedade socialista;
- A CUT deve ter propostas concretas de combate à exploração a partir da base, organizando as lutas nos locais de trabalho e em nível de categorias;
- A CUT deve procurar dar um caráter geral às lutas, procurando unificar várias categorias em torno de uma luta específica, e/ou propondo planos de lutas que unifiquem todas as categorias;
- A CUT deve procurar contribuir para o avanço das formas organizativas dos trabalhadores, através da criação de comissões de fábricas, de posseiros, de trabalhadores rurais, dos sem terra e atingidos pelas barragens;
- A CUT, em seus três níveis de direção, deve estabelecer prioridades para agir, não assumindo uma posição uma posição tarefa de querer dar respostas para todas as lutas;
- Deve-se levar uma campanha nacional de esclarecimento às bases de que a CUT não é um partido político e sim a união de todos os trabalhadores do país, que têm uma importância no fortalecimento da mesma;
- As CUT's Regionais e Estaduais devem procurar ter uma maior participação dentro do movimento dos trabalhadores em seus estados;
- Deve-se acabar dentro da CUT com o paternalismo das direções, que acabam decidindo tudo;
- Devemos criar um organismo especializado para atuar na região Nordeste do país, capaz de combater o peleguismo lá existente, que encobriu 116 mortes de trabalhadores, somente em 1983;
- A CUT deve promover intercâmbio de trabalhadores de diferentes regiões, campo-cidade etc. visando aumentar nossa experiência e nossos conhecimentos;
- A CUT deve buscar o apoio de entidades democráticas especializadas para realizar estudos que facilitem a luta da classe trabalhadora;
- A direção da CUT nacional deve se posicionar claramente contra a reunificação com a CONCLAT, levando adiante nosso plano de implantação como única proposta de organização nacional da classe trabalhadora;
- Devemos priorizar, com o mesmo peso, as lutas dos trabalhadores rurais e urbanos;
- A CUT deve realizar um trabalho de levantamento de todos os sindicatos existentes no país, avaliando as condições de intervir em suas direções ou de realizar um trabalho em suas bases;
- Devemos definir uma política mais agressiva de atuação no campo, priorizando a criação de CUT's Regionais nas áreas rurais;
- Levar um Plano de Lutas que desmascare o legalismo e o peleguismo das Fetags e da Contag;
- Apoiar a participação maciça dos trabalhadores rurais ligados à CUT no 4º Congresso dos Trabalhadores Rurais, que será realizado em Brasília, em maio de 1985;
- Procurar atrair os sindicatos vacilantes que participam da Conclat;

- Criar uma estrutura alternativa às estruturas dos sindicatos oficiais, prevendo cassações, intervenções brancas etc.;
- Em sua implantação, a CUT não deve separar a organização da ação, devendo ter como prioridade a luta pela derrubada dos pelegos;
- A CUT deve levar avante um programa de filiação em massa, haja vista que mesmo as entidades que têm participação em seus congressos não são todas filiadas, não contribuindo financeiramente para a organização;
- A direção da CUT deve ter uma preocupação de organizar a entidade com secretarias, assessorias etc., capazes de contribuir efetivamente para que as intervenções sejam bem fundamentadas;
- A CUT deve ter uma estrutura de imprensa, com jornais, boletins, folhetos etc., publicados sistematicamente, além de publicações de documentos de formação de dirigentes, membros das oposições de base;
- A CUT deve romper com o economicismo (preocupação só com as lutas econômicas) e se posicionar melhor sobre as questões políticas, tais como a questão das Diretas Já, colégio eleitoral etc.;
- Devemos tirar eixos concretos de intervenção na conjuntura, além do Plano de Lutas mais geral e trabalhar em cima desses eixos, realizando campanhas nacionais ou regionais;
- Promover encontros específicos de trabalhadores rurais, urbanos e servidores públicos inclusive nos congressos nacionais da CUT;
- A CUT deve passar a apoiar politicamente suas entidades filiadas;
- A CUT deve procurar entrar nos movimentos populares, tais como as lutas dos mutuários, favelados etc.;
- A CUT não deve manter em sua direção dirigentes que sejam conciliadores e que sejam aliados de pelegos e reformistas;
- A CUT deve se alicerçar nas comissões de fábrica clandestinas. Mesmo onde foram conquistadas as comissões legais, a estrutura das clandestinas deve ser mantida;
- Que o Instituto Nacional de Formação produza documentos de apoio, informação e de discussão para as bases;
- A criação da CUT é um desafio para todos os seus membros; realizar o trabalho de constituir a CUT pela base, numa linha classista e combativa, opondo-se firmemente a estrutura sindical e ao regime que a mantém;

## Em nível estadual

• Demos fundar as CUT's Estaduais em todos os estados do país, independentes das intersindicais e da CONCLAT, sem condicioná-las à discussão da questão de unidade sindical, da forma como a CONCLAT quer tratar esse assunto etc.

## Em nível regional

• Que as CUT's regionais assumam os movimentos grevistas como direção alternativa, onde as direções sindicais são pelegas;

## **SOBRE A QUESTÃO SINDICAL**

A CUT tem que avançar em elaboração de uma nova estrutura sindical de acordo com o avanço das lutas e apontar para a derrubada da velha estrutura antitrabalhadores.

## **A velha estrutura sindical**

A estrutura sindical brasileira atual já tem mais de 40 anos e ainda está em vigor. Ela tem como princípios básicos:

- o corporativismo sindical (para dividir e enfraquecer os trabalhadores)
- o verticalismo sindical (para manter o controle dentro da própria organização sindical)
- a conciliação de classes (para harmonizar os conflitos entre patrões e trabalhadores)
- a submissão ao Estado (para garantir qualquer tipo de intervenção)
- o assistencialismo (para desviar a ação sindical)
- o imposto sindical (como forma paternalista de resolver o problema da sustentação financeira)
- o controle financeiro por parte do Estado (para evitar que os trabalhadores decidam investir nas lutas)
- o controle político (para o Estado decidir sobre quem pode dirigir um sindicato)

A partir desses princípios foram montadas centenas de normas, de regulamentos, de casuísmos. Até mesmo um Estatuto Padrão foi imposto aos sindicatos pelo Ministério do Trabalho. Com todo este aparato, os patrões, o governo, ajudados por dirigentes sindicais pelegos e reformistas, garantiram o controle sindical do ponto de vista ideológico, político, organizativo e financeiro. Este verdadeiro cerco sobre os trabalhadores só foi sendo quebrado pela força e organização dos trabalhadores através das mobilizações, das greves, das lutas, da resistência às intervenções etc.

Hoje, com urgência, a CUT tem que avançar na elaboração de uma proposta de uma nova estrutura sindical de acordo com o avanço das lutas que vêm sendo travadas, de acordo com os interesses do conjunto dos trabalhadores da cidade e do campo, finalmente, que possa derrubar, de vez, a velha estrutura sindical que está aí.

## Os princípios para uma nova estrutura sindical

Com base no acima exposto propomos:

a) que este congresso discuta e aprove um conjunto de princípios que possa nortear toda a discussão e a elaboração desse projeto de nova estrutura sindical. Propomos para isto os seguintes princípios:

1º) Democracia: a nova estrutura sindical deverá ser um mecanismo regido pela mais ampla democracia em todos os níveis e em todos os seus organismos e instâncias garantindo, desta forma, a mais ampla liberdade de expressão das correntes internas de opiniões.

2º) Sindicato classista e de luta: dentro da realidade de conflito de classes em que vivemos, a nova estrutura sindical defenderá a unidade da classe trabalhadora em torno de seus objetivos imediatos e históricos combatendo a política de colaboração de classe e não compactuando com planos de governo que firam os interesses dos trabalhadores.

3º) Ação sindical: o novo sindicalismo desenvolverá uma ação sindical de combate a todas as formas de exploração tanto na cidade como no campo, utilizando-se de todas as formas de luta que achar oportunas e que levem a reais conquistas econômicas, políticas e sociais dos trabalhadores.

4º) Liberdade e autonomia sindical: a mais ampla liberdade sindical em todos os locais de trabalho, em todas as instâncias, em todas as formas de relacionamento e solidariedade em nível nacional e internacional serão os princípios do novo sindicalismo. Os trabalhadores serão soberanos em suas decisões, não permitindo intromissões da parte da classe patronal, do governo, dos partidos políticos, de concepções religiosas e filosóficas e de outras instituições.

5º) Organização sindical: os sindicatos serão organizados por ramo de atividade produtiva. Os trabalhadores criarão suas formas de organização desde os locais de trabalho até a Central Sindical, seu órgão máximo. Todos os trabalhadores terão sua organização sindical tanto no setor privado como no setor público de qualquer nível. As assembleias de trabalhadores decidirão sobre seus Estatutos, obedecendo aos princípios aqui expostos.

6º) Eleições sindicais: todas as eleições sindicais serão livres e diretas em qualquer instância. Serão controladas por mecanismos criados pelos próprios trabalhadores garantindo a democracia conforme definida nesta carta de princípios.

7º) Sustentação financeira: os trabalhadores, em seus diversos ramos produtivos e em suas diversas instâncias organizativas, criarão formas de sustentação financeira que garantam o desenvolvimento da luta. Todas as formas impostas de sustentação financeira deverão ser abolidas, sendo a assembleia de trabalhadores soberana para decidir como arrecadar fundos, como distribuí-los pelos diversos itens do plano de ação sindical e de solidariedade. Os trabalhadores decidirão livremente sobre o emprego e destino dos recursos materiais e financeiros.

8º) Sindicalização: o novo sindicalismo buscará a sindicalização de todos os trabalhadores visando ao fortalecimento da luta, da organização e da autonomia financeira.

9º) Da unidade e da Central Sindical: o novo sindicalismo se funda no princípio da unidade sindical, sempre pela base. Esta unidade se dará desde a organização nos locais de trabalho até a Central Sindical.

b) A Direção Nacional da CUT deve preparar um anteprojeto com base nas diversas teses já existentes e sugestões recolhidas da base. Prazo: até 31 de janeiro de 1985.

c) Este anteprojeto será enviado a todas as CUT's Regionais para ser discutido amplamente. Prazo para a discussão e apresentação de propostas: 31 de maio de 1985.

d) As CUTs Estaduais, com base no anteprojeto e nas propostas apresentadas pelas CUT's Regionais deverá discutir e apresentar as suas propostas. Prazo: até 30 de setembro de 1985. Enviar para a sede Nacional da CUT.

e) Na Plenária Nacional de 1985 será discutido o anteprojeto com todas as propostas das CUT's Regionais e Estaduais e aprovada uma nova estrutura sindical.

f) Que a Direção Nacional crie os mecanismos, as formas e as condições para implantação dessa estrutura sindical em nível nacional.

# RESOLUÇÕES DA PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

13 a 15 de dezembro de 1985 - São Bernardo do Campo - SP - Pampas  
Palace Hotel

## UMA NOVA ESTRUTURA SINDICAL

### Objetivos de uma proposta de nova estrutura sindical

O processo de luta dos trabalhadores no Brasil aponta, em relação à estrutura sindical, para dois objetivos básicos: de um lado, luta-se para destruir a estrutura sindical fascista, imposta historicamente pelo Estado; de outro, busca-se implantar uma nova estrutura sindical. Com estas propostas indicativas de estrutura sindical, a CUT, de um lado, está recolhendo, organizando e impulsionando experiências existentes; de outro, criando mecanismos para acelerar o processo já em curso, respondendo, assim, às exigências da Resolução de seu 1º Congresso Nacional: "que a Direção Nacional crie os mecanismos, as formas e as condições para a implantação dessa estrutura sindical em nível nacional".

### Implantar, de forma autônoma, a estrutura sindical

A CUT nasceu pela decisão dos trabalhadores de se organizarem de forma autônoma, independente do Estado e da estrutura sindical a ele atrelada. A nova estrutura sindical que queremos está dentro do mesmo princípio consagrado, inclusive na Convenção 87 da OIT: liberdade e autonomia sindical. Com base neste princípio, não queremos que o Estado, seja através do Executivo, seja através do Legislativo, imponha uma nova estrutura sindical.

### O que deve ser garantido em lei

Em nosso processo de luta pela criação e implantação de uma nova estrutura sindical autônoma e independente do Estado, enfrentamos barreiras impostas pelos patrões e pelo Estado que dificultam a nossa organização. Assim, para assegurarmos nosso direito de nos organizar de forma autônoma, precisamos de certas garantias constitucionais. Por isso, a Constituição brasileira deve garantir:

- a) A liberdade e autonomia sindical, conforme a Convenção 87;
- b) A democracia interna no processo eleitoral, na gestão e na organização sindical;
- c) A estabilidade no emprego para quem tem mandato sindical, em qualquer instância, até um ano após o cumprimento do mesmo;

Por outro lado, as leis ordinárias devem garantir o exercício dos seguintes direitos:

- a) Estabilidade no emprego para todos os membros concorrentes às eleições sindicais pelo período de um ano;
- b) Estabilidade aos membros da comissão coordenadora do processo eleitoral pelo período de um ano;
- c) Garantia de tempo livre (dois terços da jornada de trabalho) para todos os membros das comissões sindicais de base, para seu exercício sindical dentro da empresa;
- d) Desconto em folha de pagamento de todas as contribuições sindicais definidas pelo sindicato;
- e) Livre circulação dos dirigentes sindicais nos locais de trabalho;
- f) Livre divulgação de toda propaganda sindical nos locais de trabalho;
- g) Garantia de realização de assembléia dentro das empresas durante o período de trabalho;
- h) Remuneração normal para todos os trabalhadores que participarem de atividade sindical fora da empresa.

## A IMPLANTAÇÃO DA NOVA ESTRUTURA SINDICAL

### I. Liberdade e autonomia sindical:

A estrutura sindical garantirá a mais ampla liberdade sindical em todos os locais de trabalho, em todas as instâncias e em todas as formas de relacionamento e solidariedade nacional e internacional. O sindicato será soberano em suas decisões e manterá sua autonomia em relação ao Estado, à classe, patronal, aos partidos políticos, aos credos religiosos e às concepções filosóficas.

## **II. Sindicato classista e de luta:**

Dentro da realidade de conflito de classes em que vivemos, o sindicato será um instrumento de luta em defesa de suas reivindicações imediatas e objetivos históricos, combatendo a política de colaboração de classes e não compactuando com planos de governos que firam os interesses dos trabalhadores. O sindicato se constitui num instrumento de luta para unificação dos trabalhadores desde os seus locais de trabalho até sua instância máxima. A unidade deve ser garantida pela força política e pelo avanço da consciência da classe trabalhadora na sua luta contra a exploração patronal. Neste sentido, negamos a unicidade sindical que é imposta pela lei. O sindicato organizado desde a base manterá a unidade na luta contra a exploração patronal. O sindicato buscará a sindicalização dos trabalhadores como forma de fortalecimento político da luta sindical, fortalecimento da organização e da autonomia financeira.

## **III. Organização sindical:**

O sindicato será organizado por ramo de atividade econômica (no setor agropecuário, industrial e de serviços), tendo como meta a aglutinação de atividades afins num mesmo sindicato. Na medida do possível, a organização sindical deve ampliar a sua base geográfica visando à desmunicipalização do sindicato. Os profissionais liberais devem buscar se unir sindicalmente no ramo de atividade a que pertencem, podendo, como medida transitória, se associar ao sindicato profissional já existente ou ao sindicato do ramo a que pertencem. Os sindicatos poderão criar, de acordo com suas necessidades, mecanismos específicos para tratarem de problemas específicos. Os trabalhadores criarão suas formas de organização; desde os locais de trabalho até os seus órgãos máximos. Todos os trabalhadores terão sua organização sindical, tanto no setor privado como no setor público. As assembleias dos sócios decidirão sobre os seus Estatutos, obedecendo aos princípios e normas básicas aqui expostas.

## **IV. Ação sindical:**

O sindicato desenvolverá uma ação sindical de combate sistemático a todas as formas de exploração, tanto na cidade como no campo, utilizando-se de todas as formas de luta que achar oportunas e que busquem reais conquistas econômicas, políticas e sociais.

## **V. Eleições sindicais:**

Todas as eleições serão livres e democráticas, garantindo-se iguais condições para todos os concorrentes. As eleições serão diretas para a comissão de base e sindicato de base. As eleições para as instâncias superiores poderão ser realizadas pela forma direta ou por congressos, conforme seus Estatutos. As eleições sindicais serão coordenadas por mecanismos criados pelos próprios trabalhadores, em suas diversas instâncias, garantindo-se a democracia conforme definida nesta carta de princípios.

## **VI. Sustentação financeira:**

O sindicato e demais instâncias criarão formas de sustentação financeira que garantam o desenvolvimento da luta, a solidez de sua organização e o avanço da consciência de classe. Todas as formas impostas pelo Estado ou outras formas de sustentação financeira que comprometam a autonomia sindical deverão ser abolidas e rejeitadas. A assembleia de trabalhadores ou o congresso, no caso das instâncias superiores, serão soberanos para decidir sobre como arrecadar fundos, como distribuí-los pelos diversos itens do plano de ação sindical e como fazer a prestação de contas.

## **VII. Democracia:**

Não há independência sindical real frente aos patrões e ao governo sem o exercício da mais ampla democracia sindical. Neste sentido, a estrutura sindical deve ser um instrumento regido pela mais ampla democracia da classe trabalhadora em todos os níveis, em todos os seus organismos e instâncias, garantindo, desta forma, a mais ampla liberdade de expressão das correntes internas de opiniões, mantendo a unidade de ação.

# Normas básicas sobre as instâncias sindicais, as funções, os órgãos de decisão, as eleições e a duração do mandato.

## I. Sobre a comissão sindical de base:

### 1. Constituição da comissão sindical de base:

Em cada local de trabalho, será criada uma comissão sindical de base, tendo como referência, para a sua composição numérica, o número total de trabalhadores. Os trabalhadores do local de trabalho, juntamente com o sindicato, decidirão sobre a composição numérica da comissão sindical de base.

### 2. As funções da comissão sindical de base serão as seguintes:

- a) Representar os trabalhadores no local de trabalho;
- b) Levar a política sindical do sindicato de base para dentro da empresa, garantindo as resoluções dos congressos, assembléias e plenárias;
- c) Promover a sindicalização;
- d) Garantir o cumprimento dos acordos coletivos celebrados;
- e) Levar para dentro da empresa todo o material de propaganda do sindicato, das suas campanhas e do seu plano de ação;
- f) Participar da plenária do sindicato de base;

### 3. Os órgãos de decisão da comissão sindical de base serão os seguintes:

- a) Assembléia dos trabalhadores do local de trabalho;
- b) Direção: coordenador, vice-coordenador e secretário, podendo, a direção, criar outros cargos que achar convenientes.

### 4. As eleições sindicais para a comissão sindical de base serão realizadas da seguinte forma:

- a) Votam todos os trabalhadores maiores de 16 anos, em dia com as suas obrigações e que tenham se associado até a publicação do edital que convoca as eleições;
- b) Podem ser votados todos os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com suas obrigações e com, pelo menos, seis meses de sócio;
- c) As eleições serão feitas através de chapas ou de listas, sendo vencedor quem obtiver maior número de votos válidos recolhidos;
- d) Para que a eleição seja válida, será necessário alcançar um quórum de 50% mais um dos votantes para todos os escrutínios.
- e) As eleições sindicais serão coordenadas, desde a sua convocação até a tomada de posse da nova direção, por uma comissão eleitoral, escolhida pela assembléia dos trabalhadores do respectivo local de trabalho;
- f) Ocorrendo problemas de impasses que não puderem ser resolvidos pela comissão eleitoral, esta deverá convocar a assembléia para decidir;
- g) A eleição será de forma direta;
- h) O edital de convocação das eleições será publicado no prazo de 90 dias antes do término do mandato da diretoria que deixa o cargo.
- i) O prazo para a tomada de posse será de 15 dias, no máximo.
- j) O mandato da comissão sindical de base será de dois anos.

## II. Sobre a Delegacia sindical rural

### 1. Constituição da delegacia sindical rural:

A delegacia sindical rural reunirá, organizadamente, o conjunto de trabalhadores rurais assalariados e de pequenos proprietários, de um ou mais bairros rurais.

### 2. As funções da delegacia sindical:

- a) Representar os trabalhadores de sua delegacia sindical;
- b) Coordenar as atividades na delegacia sindical;
- c) Levar as deliberações dos congressos, plenárias, assembléias e Estatutos do sindicato.
- d) Participar das instâncias superiores de acordo com as deliberações estatutárias.

### 3. Os órgãos de decisão da delegacia sindical rural:

- a) Assembléia geral da delegacia sindical;
- b) Direção, com executiva.

4. As eleições para a Direção da delegacia sindical rural serão feitas da seguinte maneira:
- a) Votam todos os sindicalizados maiores de 16 anos que estejam em dia com suas obrigações para com o sindicato e que tenham se associado até a data da publicação do edital de convocação das eleições;
  - b) Podem ser votados todos os sindicalizados de 16 anos e com, pelo menos, seis meses de sócio. Para os cargos executivos, serão candidatos somente os de maior idade.
  - c) As eleições serão feitas através de chapas, sendo vencedora a que obtiver maior número de votos válidos recolhidos;
  - d) Para que a eleição seja válida, será necessário alcançar um quórum de 50% mais um dos votantes, em qualquer dos escrutínios.
  - e) As eleições sindicais serão coordenadas a partir do momento do encerramento das inscrições das chapas, por uma comissão igualitária de membros indicados pelas chapas concorrentes, podendo ser ou não da chapa. Em caso de empate no número de membros da comissão igualitária, esta deverá indicar um nome de consenso para compor a comissão. Não havendo consenso, a comissão deve convocar uma assembléia que decidirá sobre o nome a ser incorporado à comissão igualitária;
  - f) A comissão igualitária garantirá as condições de igualdade às chapas concorrentes. Tais condições de igualdade constarão de normas eleitorais no Estatuto do sindicato, que regerá a delegacia sindical. A comissão igualitária deverá executar rigorosamente as normas eleitorais. Após ter dado posse à nova diretoria, termina a missão da comissão eleitoral igualitária, extinguindo-se;
  - g) A eleição para a delegacia sindical será direta;
  - h) O edital de convocação para as eleições sindicais, da delegacia sindical deverá ser publicado e divulgado amplamente a toda a base da delegacia, no prazo de noventa dias antes do término do mandato da diretoria que deixa o cargo;
  - i) O prazo para a tomada de posse da nova diretoria será de, no máximo, 15 dias, não podendo ultrapassar o mandato da diretoria antiga.
  - j) A duração do mandato da diretoria da delegacia sindical rural será de três anos.

### III. Sobre o sindicato de base

#### 1. Constituição do sindicato de base:

Em cada ramo de atividade econômica (no setor agropecuário, industrial e serviços), os trabalhadores organizarão o seu sindicato de base, podendo ser de abrangência municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, sendo que se deve ter como meta a desmunicipalização do sindicato.

Os trabalhadores profissionais liberais deverão se organizar de acordo com estabelecido no artigo 3.

No caso dos trabalhadores urbanos autônomos, será criado o sindicato de base aglutinando ramos de atividades afins.

No caso dos trabalhadores aposentados, será criado o sindicato de base dos aposentados, reunindo todos os aposentados sem distinção de seu ramo de origem.

#### 2. As funções do sindicato de base serão as seguintes:

Representar os trabalhadores em sua base;

Celebrar os acordos coletivos, respeitadas as demais instâncias; tais acordos serão extensivos a todos os trabalhadores;

Elaborar e levar o seu plano de ação sindical para o conjunto dos trabalhadores de sua base;

Coordenar as atividades do conjunto das comissões sindicais de base;

Dirigir o conjunto de sua base dentro das deliberações de seus congressos, assembléias, plenárias e Estatutos;

Participar das instâncias superiores dentro das deliberações dos congressos e assembléias, plenárias e Estatutos.

#### 3. Os órgãos de decisão do sindicato de base serão os seguintes:

Congresso;

Assembléia Geral;

Plenária;

Direção com Executiva;

Conselho Fiscal.

Observação: dentro de cada sindicato de base, poderão ser criadas secretarias específicas, de acordo com as necessidades e problemas específicos.

#### 4. Os órgãos de decisão serão assim compostos:

a) Do congresso do sindicato de base participam: os membros da direção do sindicato, os membros da direção da

delegacia sindical rural (no caso do campo), uma proporção de membros das comissões sindicais de base e de trabalhadores de base eleitos em assembléia. Esta proporção deve ser estabelecida pelos Estatutos do sindicato de base.

b) A direção com executiva e o conselho fiscal devem ser definidos no Estatuto do sindicato de base em relação à sua composição numérica.

c) A plenária do sindicato de base será composta pelos membros da sua direção, pelos membros da delegacia sindical rural (no caso de campo) e por um número proporcional de membros das comissões sindicais de base, a ser definido pelos Estatutos.

5. As eleições sindicais, para a escolha da direção do sindicato de base, serão realizadas da seguinte maneira:

a) Votam todos os sindicalizados maiores de 16 anos que estejam em dia com suas obrigações e que tenham se associado até a data da publicação do edital de convocação das eleições.

b) Podem ser votados todos os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com suas obrigações, com, pelo menos, seis meses de sócio. Para os cargos executivos, será exigida maioria.

c) As eleições serão feitas através de chapas, sendo vencedora a que obtiver maioria simples de votos válidos, observando-se o quórum de 50% mais um.

d) Para que a eleição seja válida, será necessário alcançar um quórum de 50% mais um dos votantes em qualquer dos escrutínios.

e) As eleições sindicais serão coordenadas a partir do momento do encerramento das inscrições das chapas, por uma comissão igualitária de membros indicados pelas chapas concorrentes, podendo ser ou não da chapa. Em caso de haver empate no número de membros da comissão igualitária, esta deverá indicar um nome de consenso para compor a comissão. Não havendo consenso, a comissão deve convocar uma assembléia dos sócios, que decidirá sobre o nome a ser incorporado à comissão igualitária.

f) A comissão igualitária garantirá as condições de igualdade às chapas concorrentes. Tais condições de igualdade constarão das normas eleitorais do Estatuto do sindicato de base. A comissão igualitária deverá executar rigorosamente tais normas eleitorais. Após ter dado posse à nova diretoria, termina a missão da comissão eleitoral igualitária, extinguindo-se.

g) A eleição para a direção do sindicato de base será direta.

h) O edital de convocação para as eleições sindicais será publicado e divulgado amplamente em toda a base do sindicato, no prazo de noventa dias antes do término do mandato da antiga diretoria.

i) O prazo para a tomada de posse da nova diretoria eleita será de 15 dias no máximo, não podendo ultrapassar o mandato da antiga Diretoria.

6. A duração do mandato, no sindicato de base, será de três anos.

## IV. Sobre os departamentos

1. Serão criados departamentos por ramos de atividade econômica (no setor agropecuário, industrial e serviços).

2. Os departamentos, em suas diversas instâncias, funcionarão dentro da CUT e ficarão sob sua Direção.

3. A criação de departamentos não exclui a intervenção nas Federações da antiga estrutura sindical, com vistas a conquistá-las. Uma vez conquistadas devem se constituir em departamentos da CUT.

## V. Sobre a Central Única dos Trabalhadores

No nível de Central Única dos Trabalhadores, serão obedecidas as deliberações do congresso da CUT, formuladas em seus Estatutos nos níveis nacional, estadual e regional.

### Normas básicas sobre a sustentação financeira

As assembléias dos trabalhadores dos sindicatos de base e os respectivos congressos das diversas instâncias superiores deverão decidir sobre as formas de arrecadação financeira, sobre a aplicação e administração dos recursos financeiros e sobre a forma de prestação de contas, preservando o princípio exposto no item. Deverão ser buscadas formas alternativas de sustentação financeira, como:

1. Desenvolver uma política de abolição do setor assistencial do sindicato;
2. Racionalizar os recursos dos sindicatos, implantando projetos conjuntos em itens que são comuns a todos;

3. Aumentar as contribuições junto aos trabalhadores: mensalidades, acordos coletivos e acordos específicos etc.;
4. Garantir o desconto em folhas de pagamentos de todas as contribuições decididas pelo sindicato; Observação: abolição já do imposto sindical, tolerando-se apenas o tempo de doze meses previsto entre a ratificação da Convenção 87 e sua implantação.

## **Normas básicas sobre o Estatuto sindical**

Os Estatutos do sindicato de base serão elaborados e aprovados pelas respectivas assembléias dos sócios, tendo como referências os princípios e as normas básicas aqui expostas. A comissão sindical de base será regulamentada pelo Estatuto do sindicato, obedecendo-se aos princípios e normas básicas aqui expostas.

## **Normas básicas sobre o enquadramento sindical**

O enquadramento sindical será feito por ramo de atividade econômica (setor agropecuário, industrial e serviços), tanto no setor privado como no setor público, podendo o sindicato ser de base municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, tendo-se como meta a desmunicipalização do sindicato. Quando, numa determinada empresa, houver trabalhadores de diversos ramos de atividades econômicas, deve prevalecer o ramo de atividade principal. Em caso de dúvida, os trabalhadores decidirão em assembléia a que sindicato se filiar.

A Direção Nacional da CUT orientará e auxiliará na tarefa do enquadramento sindical, reunindo todos os dados técnicos necessários, ouvindo as assembléias de trabalhadores, os estudos e opiniões das direções sindicais de todas as instâncias e de todos os ramos de atividades econômicas. Os casos de dúvida ou de conflitos serão resolvidos pela Direção Nacional em conjunto com as partes.

Como referência básica para o enquadramento sindical, será considerado o quadro geral de atividades econômicas abaixo, com os respectivos critérios:

### **1. Ramo de atividade econômica agropecuário:**

Serão enquadrados como trabalhadores rurais, todos os assalariados rurais e todos os que exercem atividades rurais em regime de produção familiar e que não explorem mão-de-obra de forma sistemática. Quem assalaria mão-de-obra de forma sistemática e cobra renda, não pode participar do mesmo sindicato que os trabalhadores rurais.

### **2. Ramo de atividade econômica industrial:**

Serão enquadrados, como trabalhadores na indústria, todos os assalariados dos diversos ramos de atividades industriais.

### **3. Ramo de atividade econômica de comércio e serviços:**

Serão enquadrados como trabalhadores no comércio e serviços todos os assalariados dos ramos de atividades do comércio e dos serviços.

### **4. Ramo dos inativos:**

Serão enquadrados como aposentados todos os trabalhadores do conjunto dos ramos de atividades econômicas, independentemente do seu ramo de origem e que não mais exerçam a sua atividade por motivo de aposentadoria. O sindicato de base dos trabalhadores aposentados reunirá, num mesmo sindicato, trabalhadores das diversas atividades de origem, aglutinando um número expressivo de trabalhadores.

### **5. Ramo de atividade dos serviços públicos:**

Serão enquadrados como trabalhadores funcionários públicos todos os assalariados municipais, estaduais e federais. Os trabalhadores funcionários públicos poderão organizar seus sindicatos de base pelos diversos ramos de serviços ou pelos seus respectivos níveis: municipal, estadual e federal. No caso do sindi-

cato de base dos trabalhadores funcionários públicos municipais, sua base pode abranger várias prefeituras próximas e que reúnam um determinado número expressivo de trabalhadores. No caso dos sindicatos de trabalhadores funcionários públicos estaduais e federais, cada um se organizará com base estadual. No caso de organizar o sindicato de trabalhadores funcionários públicos por ramos de atividades de serviços, deverá haver, em cada ramo, um número significativo de trabalhadores, sendo que se deve ter como meta a maior aglutinação de trabalhadores e não a subdivisão.

## **6. Ramo de atividade econômica dos autônomos urbanos:**

Serão enquadrados como trabalhadores autônomos urbanos todos os que exercem atividade econômica nos ramos industrial ou de serviços, por conta própria, e que não explorem mão-de-obra assalariada.

O sindicato de base dos trabalhadores autônomos urbanos poderá reunir diversos ramos de atividade.

## **7. Ramo de atividade dos profissionais liberais:**

Serão enquadrados no ramo de atividade econômica a que estiverem ligados, podendo, transitoriamente, continuar filiados aos seus sindicatos profissionais. Deve-se ter como meta a sindicalização dos profissionais liberais no ramo de atividades econômica a que pertencem, eliminando-se, paulatinamente as categorias profissionais liberais.

# **A IMPLANTAÇÃO DA NOVA ESTRUTURA SINDICAL**

## **1. Implantação das garantias sindicais**

a) Continuar a mobilização e pressão sobre o Senado para a ratificação da Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

b) No texto da Constituição, devemos exigir que esteja explícito o seguinte: liberdade e autonomia sindical, conforme a Convenção 87 da OIT; democracia interna no processo eleitoral, na gestão e na organização sindical; estabilidade para todos os que exercem mandato sindical, desde o local de trabalho até a Central Sindical, até um ano após o término de seu mandato. A Direção da CUT Nacional deverá elaborar um projeto, a ser encaminhado ao Congresso Nacional, constando as garantias sindicais acima na Constituição. Não devemos aguardar a Constituinte para fazer isso.

c) A Direção Nacional da CUT deverá elaborar um projeto global ou projetos específicos sobre as garantias sindicais e encaminhá-los ao Congresso Nacional, para serem apreciados e aprovados. As garantias sindicais são as seguintes:

- estabilidade no emprego para todos os membros concorrentes às eleições sindicais pelo período de um ano;
- estabilidade aos membros da comissão coordenadora do processo eleitoral pelo período de um ano;
- garantia de tempo livre (dois terços da jornada de trabalho) para todos os membros das comissões sindicais de base para o exercício sindical dentro da empresa;
- desconto em folha de pagamento de todas as contribuições sindicais definidas pelo sindicato;
- livre circulação dos dirigentes sindicais nos locais de trabalho;
- livre divulgação de toda a propaganda sindical nos locais de trabalho;
- garantia de realização de assembléias dentro das empresas durante o período de trabalho;
- remuneração normal para todos os trabalhadores que participarem de atividade sindical fora da empresa.

d) publicar cinquenta mil cadernos com a proposta aprovada pela Plenária Nacional da CUT, sobre a estrutura sindical e divulgá-la junto a todos os sindicatos da cidade e do campo.

e) todos os sindicatos da CUT deverão divulgar em seus boletins sindicais a nova proposta da CUT e realizar seminários e debates no sentido de buscar formas de implantar a nova estrutura sindical.

## **2. Implantação das comissões sindicais de base**

a) Em todos os locais de trabalho onde for possível, devemos criar a comissão sindical de base. Para tal criação, devemos garantir que haja um trabalho de organização anterior. O sindicato deve coordenar este processo, evitando, assim, que a classe patronal interfira na comissão sindical de base. Pautar-se pelas normas básicas aqui expostas.

b) Enquanto não for aprovada lei que dê garantia à comissão sindical de base, incluir na pauta de reivindicações tal garantia sindical.

c) Divulgar amplamente a proposta aprovada pela plenária sobre a comissão sindical de base nos locais de trabalho. Implementar a discussão junto aos trabalhadores e desencadear o processo de implantação. Aproveitar os momentos de luta organizada para esta implantação.

### 3. Implantação das delegacias sindicais rurais

- a) onde já existem delegacias rurais, reorientar a sua organização e estruturação, de acordo com a nova estrutura sindical; consolidar a assembleia geral da delegacia sindical; realizar as eleições da direção da delegacia dentro dos critérios aprovados;
- b) onde ainda não existem, criar as delegacias sindicais, implantando a nova proposta.
- c) Iniciar a participação da delegacia sindical nas instâncias do sindicato de base, plenária e congresso.

### 4. Implantação do sindicato de base

- a) onde já existem os sindicatos de base:
  - implantar o critério de sindicalização por ramo de atividade econômica através das assembleias de trabalhadores;
  - realizar os congressos com os novos critérios;
  - criar a plenária do sindicato de base;
  - realizar as eleições dentro dos novos critérios: majoritária simples, quórum de 50% mais um dos votantes, comissão eleitoral igualitária etc.
- b) onde forem criados sindicatos de base novos:
  - criá-los dentro dos princípios e normas aprovadas pela Plenária Nacional.
- c) As associações pré-sindicais já existentes:
  - reorientá-las dentro da nova estrutura sindical;
  - transformá-las em sindicato de base.
- d) onde existem sindicatos pelegos:
  - criar e consolidar oposição sindical;
  - tomar o sindicato e reorientá-lo dentro da nova estrutura sindical.
- e) onde for possível, iniciar o processo de aglutinação de ramos afins num mesmo sindicato de base. Combater a subdivisão.

### 5. Plano de modificações na CUT

- a) Tendo em vista a nova proposta de estrutura sindical, devemos já pensar nas modificações que se farão necessárias em relação aos Estatutos da CUT.

### 6. Plano de sustentação financeira

- a) lutar pela abolição do Imposto Sindical;
- b) iniciar já um processo de desativação das áreas assistenciais dos Sindicatos, transferindo-as para o Estado;
- c) criar novas formas de arrecadação e ampliar as que já existem;
- d) criar novas formas de sustentação da CUT Nacional, Estadual e Regional;
- e) Elaborar projeto urgente que garanta o desconto em folha de pagamento de todas as contribuições decididas pelos sindicatos, através de seus órgãos de decisão.

### 7. Implantação do Estatuto sindical

- a) Com base nos princípios e normas básicas da nova estrutura sindical, a plenária ou a Direção Nacional deve elaborar um Estatuto indicativo que possa servir de orientação para os sindicatos realizarem as mudanças em seus Estatutos;
- b) Com base nos princípios e normas básicas aprovadas, os sindicatos da CUT devem realizar assembleias e modificar os seus Estatutos e passar a aplicá-los.

### 8. Implantar um novo enquadramento sindical

- a) As assembleias de trabalhadores devem decidir a que sindicato pertencer, quando num mesmo local de trabalho existirem vários ramos de atividade.
- b) onde for possível, realizar a aglutinação de ramos de atividades afins num mesmo sindicato de base.
- c) No caso dos funcionários públicos, realizar encontros, congressos e assembleias para decidir sobre a sua organização sindical, tendo em vista os princípios e normas básicas aprovadas pela Plenária Nacional da CUT.

d) No caso dos trabalhadores aposentados, a partir de suas associações existentes, iniciar a criação de seus sindicatos e federações estaduais e nacional, bem como as comissões sindicais de base que poderão ser por bairros, regiões ou municípios.

e) No caso dos profissionais liberais, tendo em vista a sua incorporação ao ramo de atividade econômica a que pertencem, e também a sua existência atual em sindicatos profissionais, a CUT deve desencadear um processo de discussão no sentido de buscar as formas transitórias para este caso específico.

f) Finalmente, a Direção da CUT Nacional deve criar mecanismos para orientar e auxiliar os trabalhadores nesta tarefa de reorientação do enquadramento sindical.

## 1986 – 2º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 2º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

31 de julho e 1, 2 e 3 de agosto de 1986 - Rio de Janeiro (RJ) - Maracanãzinho

## A NOVA ESTRUTURA SINDICAL

### 1. Fundamentação básica

A) A velha estrutura sindical fascista que não queremos

a) É sabido que a chamada Revolução de 1930 criou as condições políticas e inconstitucionais para acelerar o processo de expansão capitalista no Brasil. De um lado, a partir de 1930, os sucessivos governos intervieram na economia para criar bases que facilitariam a expansão das empresas (grandes conglomerados nacionais e internacionais) de outro, buscaram controlar o movimento sindical criando, assim, condições para intensificar a exploração dos trabalhadores sem a resistência destes. Até 1930 os trabalhadores eram livres para se organizarem como entendessem. Os trabalhadores é que determinavam seus Estatutos, a forma de sustentação financeira.

b) Visando controlar a organização dos trabalhadores é que foi promulgado em 1931 por Getúlio Vargas, o Decreto-Lei no 19.770. Pelo enquadramento sindical que passava a vigorar, o conjunto de trabalhadores de uma mesma empresa era distribuído por dezenas de sindicatos com datas-base diferenciadas.

c) Nós sabemos que uma empresa em seu funcionamento vai criando especificações e diversificações, buscando com isto o máximo lucro produtividade. É claro que todos os trabalhadores contribuem dentro de sua especialidade para aumentar o lucro e a rentabilidade da empresa. A unidade dos trabalhadores da empresa se dá porque todos (os operários de produção, engenheiros, assistentes sociais, vigilantes etc.) são explorados pelo mesmo capital. Se o capital os reuniu no mesmo local de trabalho para explorá-los é lógico que eles estivessem reunidos no mesmo sindicato para lutar contra a exploração. Para evitar isso historicamente os patrões, através do Estado (Decreto-Lei nº 19.770 de 1931 e a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943), dividiram os trabalhadores de uma mesma empresa em diversos sindicatos com datas-base diferentes.

d) Dividiram o conjunto de trabalhadores de uma mesma empresa segundo as categorias com datas-base diferenciadas e com sindicatos por município, preferencialmente. Se tomarmos, por exemplo, o setor metalúrgico, veremos que cada grupo profissional pertence a um sindicato, podendo ter neste setor até 30 sindicatos, apesar de o patrão ser o mesmo (os donos da metalúrgica). Ademais criaram mil dificuldades para as categorias se organizarem em sindicato, para os trabalhadores realizarem assembleias, greves, inventarem funções assistenciais para o sindicato e o transformaram em órgão do Estado, principalmente através do imposto sindical.

e) Ao dividir os trabalhadores por categoria com sindicatos por municípios e datas-base diferenciadas, os padrões e o governo enfraqueceram nossa organização e estrutura. Cada categoria, ou seja, cada sindicato precisa ter mimeógrafo, off-set ou rotativa, máquinas de escrever, departamento de imprensa, dispersando esforços humanos e econômicos que poderiam estar concentrados no sindicato por ramo de atividade econômica.

f) Portanto, no Brasil no início da década de 1930, inspirado no corporativismo fascista italiano, o Estado instituiu, apesar da resistência operária, a estrutura sindical oficial que chega praticamente intacta até os dias de hoje. Os princípios que sustentaram esta estrutura sindical, durante todos esses anos, e que definem sua natureza poderiam ser resumidos da seguinte forma:

- O corporativismo sindical, inspirado na "Carta Del Lavoro" do fascismo italiano.
- Uma estrutura rigidamente vertical, onde a cada setor da produção corresponde uma organização uniforme para patrões e trabalhadores, e hierarquizada em três instâncias: sindicatos, federações e confederações;
- A conciliação dos interesses de classe, assegurada através de inúmeros instrumentos, e pela definição mesma do sindicato como instituição mista de direito público e privado, o que legitimaria os mais diversos mecanismos de controle e restrições pelos poderes públicos;

- A dependência e o controle do Estado através das formas mais diferenciadas:
  - a) Autorização prévia para o reconhecimento do sindicato;
  - b) Enquadramento sindical prévio;
  - c) Proibição de criar Central Sindical;
  - d) A ingerência do Estado na vida administrativa e financeira;
  - e) A possibilidade da intervenção do poder executivo no sindicato e o direito de cassação do mandato de diretorias;
  - f) A contribuição sindical obrigatória e regulamentada pelo Estado;
  - g) Controle das eleições sindicais;
  - h) Limitações no direito de sindicalização.

• O assistencialismo como elemento fundamental da prática sindical. A partir do acima exposto, podemos concluir que não foram legitimadas as formas organizativas livres gestadas pelo movimento operário, mas tratou-se de estruturá-la a partir do Estado, articulando-se mecanismos de controle e repressão que se tornam ao longo da história mais eficazes em função direta do crescimento das lutas.

Como já assinalamos, esta estrutura sindical se mantém até hoje inalterada. A CUT tem se empenhado em combater esta estrutura sindical e lutado pela ratificação da Convenção 87 da OIT, pois entende que este é o caminho para iniciar um novo processo de construção de sindicatos livres autônomos. O governo da Nova República não tomou qualquer atitude significativa em relação à liberdade e autonomia sindical, assim como o Congresso Nacional, onde o governo tem a maioria absoluta, não ratificou a Convenção 87. É importante salientar que ainda na ditadura militar, em agosto de 1984, a Câmara dos Deputados já se posicionou favoravelmente sobre esta questão. Esta atitude contrária à ratificação da Convenção 87 conta hoje com o apoio da classe patronal, do governo e de setores encastelados na estrutura sindical atual que estão amparados na existência do imposto sindical que fundamenta o imobilismo político, o distanciamento das bases e até mesmo a corrupção.

É com base nesta estrutura sindical fascista que hoje os trabalhadores brasileiros estão sendo violentados em seus direitos sindicais. O instrumento das cassações de diretorias de sindicatos hoje é utilizado de uma forma nova, mais ampliada e mais severa por parte dos patrões e do governo em relação aos operários urbanos do setor privado e público: ocorrem cassações de lideranças de base através do processo de demissões seletivas, de processos criminais contra dirigentes sindicais, de pressão e punição sobre os sindicalizados.

#### B) Nosso objetivo básico

Todos nós concordamos que a estrutura sindical fascista que está aí deve ser extinta. Todos nós concordamos que, por outro lado, devemos criar uma estrutura sindical que esteja de acordo com a vontade, interesses e necessidades organizativas dos trabalhadores. A nova estrutura sindical não deve permanecer no papel. Nosso objetivo básico é desencadear um processo que garanta a sua real implantação. Nosso esforço, portanto, deverá caminhar no sentido de criar todos os mecanismos e condições para implantar a nova estrutura sindical. Este já foi o espírito da resolução do 1º Congresso Nacional da CUT quando aprovou "que a Direção Nacional crie os mecanismos, as formas e as condições para a implantação dessa estrutura sindical em nível nacional".

#### C) Implantar a estrutura sindical sem a interferência do Estado

Nosso pronto de partida é a defesa, a ratificação e a concretização do princípio da Liberdade e Autonomia Sindical, tanto para os trabalhadores do setor privado como do setor público contidos na Convenção 87 e 51 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Hoje, no Brasil, há quem se posicione contra a ratificação da Convenção 87 e 151.

Sabemos que a conquista da Liberdade e Autonomia Sindical será fruto de nossa luta e de nossa força. Este foi o caminho da construção da CUT. Os trabalhadores passaram por cima da lei sindical fascista criando a CUT e tornando-a seu instrumento de luta e seu órgão de representação máximo. Da mesma forma deverá ser com a implantação da nova estrutura sindical aprovada pelo Congresso Nacional. Devemos criar todas as condições para colocá-la em prática.

Nossa posição é clara: não queremos que o Estado (seja através do poder Executivo, seja através do Legislativo) imponha outra estrutura sindical e nem se dê o direito de aprovar ou vetar uma estrutura sindical. Nós queremos que seja respeitado o direito dos trabalhadores de se organizarem de forma livre e autônoma. Combateremos também a tese de que esta questão deva esperar pela Constituinte. Também não aceitamos que a estrutura sindical aprovada no Congresso Nacional da CUT deva ser negociada com os mecanismos da estrutura sindical fascista que está aí. Em resumo, não aprovamos uma nova estrutura sindical para ser colocada em apresentação no Congresso Nacional em Brasília, nem para ser apreciada pela Constituinte e nem para ser negociada com a velha estrutura sindical. Aprovamos uma estrutura sindical para implantá-la.

D) A nova estrutura sindical da CUT para todos os trabalhadores brasileiros

A nova estrutura sindical aprovada pelo 2º Congresso Nacional da CUT reflete todo o acúmulo dos anos de luta contra os pelegos e a estrutura fascista que favorece sua existência, bem como reflete também o espírito da unidade na luta do movimento sindical como única forma de enfrentar a burguesia e seu governo.

Esta estrutura deverá ser implantada o mais imediatamente possível, de acordo com cada realidade, pelos sindicatos já filiados à CUT e deveremos, ao mesmo tempo, trabalhar nas bases dos sindicatos com direções pelegas ou atrasadas para ganhar esses sindicatos para a CUT ou, quando menos, fazê-los avançar pela pressão das bases e abandonar os velhos métodos e estrutura fascista.

E) O que deve ser garantido na lei

Pelo acima exposto, fica claro que não querem que o Estado interfira na organização sindical dos trabalhadores. Isto não quer dizer que abrimos mão das garantias sindicais a serem consignadas em lei. Do ponto de vista da legislação, defendemos o seguinte:

a) A Constituição Brasileira deve garantir

- a liberdade e autonomia sindical, conforme a Convenção 87;
- A estabilidade no emprego para quem tem mandato sindical, em qualquer instância, até 1 (um) ano após o cumprimento do mandato.
- Anistia a todos os dirigentes sindicais cassados e demitidos.

b) A lei ordinária deve garantir o exercício dos seguintes direitos:

- Estabilidade no emprego para todos os membros concorrentes às eleições sindicais pelo período de 1 (um) ano;
- Estabilidade aos membros da comissão coordenadora do processo eleitoral pelo período de 1 (um) ano;
- Garantia de criação e funcionamento de comissão de empresa independente da estrutura sindical, com estabilidade no emprego e condições de funcionamento dentro da empresa;
- Garantia de tempo livre (dois terços da jornada de trabalho) para todos os membros dos organismos dos trabalhadores dentro da empresa para o exercício de seu mandato.
- Desconto em folha de pagamento de todas as contribuições sindicais definidas pelo sindicato;
- Livre circulação dos dirigentes sindicais nos locais de trabalho;
- Livre divulgação de toda propaganda sindical nos locais de trabalho;
- Garantia de realização de assembléias dentro das empresas durante o período de trabalho;
- Remuneração normal para todos os trabalhadores que participarem de atividade sindical dentro e fora da empresa.
- Garantia de um espaço próprio no local de trabalho para o sindicato.

Princípios para a nova estrutura sindical, sua forma organizativa e seu funcionamento

# **Capítulo I – Do princípio da liberdade e autonomia sindical**

## **Artigo 1º: Liberdade e autonomia sindical.**

A estrutura sindical garantirá a mais ampla liberdade sindical em todos os locais de trabalho, em todas as instâncias e em todas as formas de relacionamento e solidariedade nacional e internacional.

O sindicato será soberano em suas decisões e manterá autonomia em relação ao Estado, à classe patronal, aos partidos políticos, aos credos religiosos e às concepções filosóficas.

## **Artigo 2º: Sindicato classista e de luta.**

Dentro da realidade de conflito de classes em que vivemos, o sindicato será um instrumento de luta dos trabalhadores em defesa de suas reivindicações e objetivos históricos, combatendo a política de colaboração de classes e não compactuando com planos de governo contrários aos interesses dos trabalhadores. O sindicato se constitui num instrumento de luta para unificação dos trabalhadores desde os seus locais de trabalho até sua instância máxima. A unidade deve ser garantida pela força política e pelo avanço da consciência da classe trabalhadora na sua luta contra a exploração patronal. Neste sentido, negamos a unicidade sindical que é imposta pela lei.

O sindicato organizado desde a base manterá a unidade na luta contra a exploração patronal. O sindicato buscará a sindicalização dos trabalhadores como forma de fortalecimento político da luta sindical, fortalecimento da organização e da autonomia financeira.

## **Artigo 3º: Organização sindical.**

O sindicato será organizado por ramo de atividade econômica (no setor agropecuário, industrial e serviços), tendo como meta a aglutinação de atividades afins num mesmo sindicato. Na medida do possível, a organização sindical deve ampliar a sua base geográfica visando à desmunicipalização do sindicato. Os profissionais liberais devem buscar se unir sindicalmente ao ramo de atividade a que pertencem, podendo, como medida transitória, se associar aos sindicatos profissionais já existentes ou ao sindicato do ramo a que pertencem. Os sindicatos poderão criar, de acordo com as suas necessidades, mecanismos específicos para tratarem de problemas específicos. Os trabalhadores criarão suas formas de organização, desde os locais de trabalho até os seus órgãos máximos. Todos os trabalhadores terão sua organização sindical, tanto no setor privado como no setor público. As assembleias dos sócios decidirão sobre os Estatutos obedecendo a princípios e normas básicas aqui expostos.

## **Artigo 4º: Ação sindical.**

O sindicato desenvolverá uma ação sindical de combate sistemático a todas as formas de exploração, tanto na cidade como no campo, utilizando todas as formas de luta que achar oportunas e que busquem reais conquistas econômicas, políticas e sociais.

## **Artigo 5º: Eleições sindicais.**

Todas as eleições serão livres e democráticas, garantindo-se iguais condições para todos os concorrentes. As eleições serão diretas para a comissão de base e sindicato de base. As eleições para as instâncias superiores poderão ser realizadas pela forma direta ou por congresso, conforme seus Estatutos. As eleições sindicais serão coordenadas por mecanismos criados pelos próprios trabalhadores, em suas diversas instâncias, garantindo-se a democracia conforme definida nesta carta de princípios.

## **Artigo 6º: Sustentação financeira.**

O sindicato e demais instâncias criarão formas de sustentação financeira que garantam o desenvolvimento da luta, a solidez de sua organização e o avanço da consciência da classe. Todas as formas impostas

pelo estado ou outras formas de sustentação financeira que comprometam a autonomia sindical deverão ser abolidas e rejeitadas. A assembléia de trabalhadores ou o Congresso, no caso das instâncias superiores, serão soberanos para decidir como arrecadar fundos, como distribuí-los pelos diversos itens do plano de ação sindical e como fazer a prestação de contas.

## **Artigo 7º: Democracia.**

Não há independência sindical real frente aos patrões e ao governo sem o exercício da mais ampla democracia sindical. Neste sentido, a estrutura sindical deve ser instrumento regido pela mais ampla democracia da classe trabalhadora em todos os níveis, em todos os organismos e instâncias, garantindo desta forma a mais ampla liberdade de expressão das correntes de opinião internas e mantendo a unidade de ação.

Capítulo II – Normas básicas sobre as instâncias sindicais, as funções, os órgãos de decisão, as eleições e a duração do mandato

## **Artigo 8º: Sobre a comissão sindical de base.**

§ 1. Constituição da comissão sindical de base: em cada local de trabalho será criada uma comissão sindical de base tendo como referência, para a sua composição numérica, o número total de trabalhadores. Os trabalhadores do local de trabalho, juntamente com o sindicato, decidirão sobre a composição numérica da comissão sindical de base.

§ 2. As funções da comissão sindical de base serão as seguintes:

- a) representar os trabalhadores no local de trabalho;
- b) levar a política sindical do sindicato de base dentro da empresa, garantindo as resoluções dos congressos, assembléias e plenárias;
- c) promover a sindicalização;
- d) garantir o cumprimento dos acordos coletivos celebrados;
- e) levar para dentro da empresa todo o material de propaganda do sindicato, de suas campanhas e do seu plano de ação;
- f) Participar da plenária do sindicato de base;

§ 3. Os órgãos de decisão da comissão sindical de base serão os seguintes:

- a) Assembléia dos trabalhadores do local de trabalho;
- b) Direção: coordenador, vice-coordenador e secretário, podendo a direção criar outros cargos que achar convenientes.

§ 4. As eleições sindicais para a comissão de base serão realizadas da seguinte forma:

- a) Votam os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com as suas obrigações e que tenham se associado até a publicação do edital que convoca as eleições;
- b) podem ser votados os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com suas obrigações e com, pelo menos, seis meses de sócios;
- c) as eleições serão feitas através de chapas ou de listas, sendo vencedor quem obtiver maior número de votos válidos recolhidos;
- d) Para que a eleição seja válida, será necessário alcançar um quórum de 50% mais um dos votantes para todos os escrutínios.
- e) as eleições sindicais serão coordenadas, desde a sua convocação até a tomada de posse da nova direção, por uma comissão eleitoral, escolhida pela assembléia dos trabalhadores do respectivo local de trabalho;
- f) ocorrendo problemas de impasses que não puderem ser resolvidos pela comissão eleitoral, esta deverá convocar assembléia para decidir;
- g) a eleição será de forma direta;
- h) o edital de convocação das eleições será publicado no prazo de noventa dias antes do término do mandato da diretoria que deixa o cargo.
- i) o prazo para a tomada de posse será de quinze dias, no máximo.

§ 5. O mandato da comissão sindical de base será de dois anos.

## Artigo 9º: Sobre a delegacia sindical rural.

§ 1. Constituição da delegacia sindical rural: a delegacia sindical rural reunirá, organizadamente, o conjunto de trabalhadores rurais assalariados e de pequenos proprietários, de um ou mais bairros rurais.

§ 2. As funções da delegacia sindical:

- a) representar os trabalhadores de sua delegacia sindical;
- b) coordenar as atividades da delegacia sindical;
- c) levar as deliberações dos congressos, plenárias, assembléias e Estatutos do sindicato;
- d) participar das instâncias superiores de acordo com as deliberações estatutárias.

§ 3. Os órgãos de decisão da delegacia sindical rural:

- a) Assembléia geral da delegacia sindical;
- b) Direção, com executiva.

§ 4. As eleições para a direção da delegacia sindical rural serão feitas da seguinte maneira:

- a) Votam todos os sindicalizados maiores de 16 anos, que estejam em dia com as suas obrigações para com o sindicato e que tenham se associado até a data das eleições;
- b) Podem ser votados todos os sindicalizados de 16 anos e com, pelo menos, seis meses de sócio. Para os cargos executivos, serão candidatos somente os de maior idade;
- c) As eleições serão feitas através de chapas, sendo vencedora a que obtiver maior número de votos válidos recolhidos;
- d) Para que a eleição seja válida, será necessário alcançar um quórum de 50% mais um dos votantes, em qualquer dos escrutínios;
- e) As eleições sindicais serão coordenadas a partir do momento do encerramento das inscrições das chapas, por uma comissão igualitária de membros indicados pelas chapas concorrentes, podendo ser ou não da chapa. Em caso de empate no número de membros da comissão igualitária, esta deverá indicar um nome de consenso para compor a comissão. Não havendo consenso, a comissão deve convocar uma assembléia que decidirá sobre o nome a ser incorporado à comissão igualitária;
- f) A comissão igualitária garantirá as condições de igualdade às chapas concorrentes. Tais condições de igualdade constarão de normas eleitorais no Estatuto do sindicato, que regerá a delegacia sindical. A comissão igualitária deverá executar rigorosamente as normas eleitorais. Após ter dado posse à nova diretoria, termina a missão da comissão eleitoral igualitária, extinguindo-se;
- g) A eleição para a delegacia sindical será direta;
- h) O edital de convocação para as eleições sindicais da delegacia sindical deverá ser publicado e divulgado amplamente a toda base da delegacia, no prazo de noventa dias antes do término do mandato da diretoria que deixa o cargo;
- i) O prazo para a tomada de posse da nova diretoria será de, no máximo, quinze dias, não podendo ultrapassar o mandato da diretoria anterior.

§ 5. A duração do mandato da diretoria sindical rural será de três anos.

## Artigo 10º: Sobre o sindicato de base.

§ 1. Constituição do sindicato de base: em cada ramo de atividade econômica (no setor agropecuário, industrial e serviços) os trabalhadores organizarão o seu sindicato de base, podendo ser de abrangência municipal, intermunicipal, estadual, interestadual, e nacional, sendo que se deve ter como meta a desmunicipalização do sindicato. Os trabalhadores profissionais liberais deverão se organizar de acordo com o estabelecimento no art. 3º. No caso dos trabalhadores urbanos autônomos, será criado o sindicato de base aglutinando ramos de atividades afins. No caso dos trabalhadores aposentados, será criado o sindicato de base dos aposentados, reunindo todos os aposentados sem distinção de seu ramo de origem.

§ 2. As funções do sindicato de base serão as seguintes:

- a) representar os trabalhadores em sua base;
- b) celebrar os acordos coletivos, respeitadas as demais instâncias; tais acordos serão extensivos a todos os trabalhadores;
- c) elaborar e levar o seu plano de ação sindical para o conjunto dos trabalhadores de sua base;
- d) coordenar as atividades do conjunto das comissões sindicais de base;
- e) dirigir o conjunto de sua base dentro das deliberações de seus congressos, assembleias, plenárias e Estatutos;
- f) participar das instâncias superiores dentro das deliberações dos congressos e assembleias, plenárias e Estatutos.

§ 3. Os órgãos de decisão do sindicato de base serão os seguintes:

- a) Congresso;
- b) Assembleia Geral;
- c) Plenária;
- d) Direção Executiva;
- e) Conselho Fiscal.

Observação: dentro de cada sindicato de base, poderão ser criadas secretarias específicas de acordo com as necessidades e problemas específicos.

§ 4. Os órgãos de decisão serão assim compostos:

- a) Do congresso do sindicato de base participam: os membros da direção do sindicato, os membros da direção da delegacia sindical rural (no caso do campo), uma proporção de membros das comissões sindicais de base e de trabalhadores de base eleitos em assembleia. Esta proporção deve ser estabelecida pelos Estatutos do sindicato de base;
- b) A direção com executiva e o conselho fiscal devem ser definidos no Estatuto do sindicato de base em relação à sua composição numérica;
- c) A plenária do sindicato de base será composta pelos membros da sua direção, pelos membros da delegacia sindical rural (no caso de campo) e por um número proporcional de membros das comissões sindicais de base, a ser definido pelos Estatutos.

§ 5. As eleições sindicais, para a escolha da direção do sindicato de base, serão realizadas da seguinte maneira:

- a) Votam todos os sindicalizados maiores de 16 anos que estejam em dia com as suas obrigações e que tenham se associado até a data da publicação do edital de convocação das eleições;
- b) Podem ser votados os sindicalizados maiores de 16 anos, em dia com suas obrigações, com pelo menos seis meses de sócios. Para os cargos executivos será exigida maioria;
- c) As eleições serão feitas através de chapas, sendo vencedora a que obtiver maioria simples de votos válidos, observando-se o quórum de 50% mais um;
- d) Para que a eleição seja válida será necessário alcançar um quórum de 50% mais um dos votantes em qualquer dos escrutínios;
- e) As eleições sindicais serão coordenadas a partir do momento do encerramento das inscrições das chapas, por uma comissão igualitária de membros indicados pelas chapas concorrentes, podendo ser ou não da chapa. Em caso de haver empate no número de membros da comissão igualitária, esta deverá indicar um nome de consenso para compor a comissão. Não havendo consenso, a comissão deve convocar uma assembleia dos sócios, que decidirá sobre o nome a ser incorporado à comissão igualitária;
- f) A comissão igualitária garantirá as condições de igualdade às chapas concorrentes. Tais condições de igualdade constarão das normas eleitorais do Estatuto do sindicato de base. A comissão igualitária deverá executar rigorosamente tais normas eleitorais. Após ter dado posse à nova diretoria, termina a missão da comissão eleitoral igualitária, extinguindo-se;
- g) A eleição para a direção do sindicato de base será direta;
- h) O edital de convocação para as eleições sindicais será publicado e divulgado amplamente em toda a base do sindicato, no prazo de 90 dias antes do término do mandato da antiga diretoria;
- i) O prazo para a tomada de posse da nova diretoria eleita será de 15 dias no máximo, não podendo ultrapassar o mandato da antiga diretoria.

§ 6. A duração do mandato, do sindicato de base, será de três anos.

## Artigo 11º: Sobre os departamentos profissionais.

§ 1. Serão criados departamentos profissionais por ramos de atividades em nível nacional.

§ 2. Os departamentos profissionais estarão sob a orientação política da Direção Nacional da CUT, constituindo-se, dessa forma, como órgãos dentro da CUT e sob a Direção da CUT.

§ 3. O departamento profissional terá uma comissão profissional composta por todos os membros da direção pertencentes ao ramo de atividade. A comissão profissional terá no mínimo cinco membros. No caso de ramos profissionais não estarem representados na Direção Nacional, o encontro nacional de departamento profissional indicará a comissão.

§ 4. O mandato da Comissão Profissional e do Coordenador Geral da Comissão será de dois anos, terminando junto com o término do mandato da direção que a empossou.

§ 5. Cada departamento profissional realizará seu encontro nacional de departamento profissional com o objetivo de:

- a) Discutir a sua implantação;
- b) Discutir os critérios de participação nos encontros do departamento profissional;
- c) Discutir o encaminhamento das campanhas nacionais de luta da CUT;
- d) Discutir e elaborar um Plano de Luta específico para o seu ramo profissional em nível nacional;
- e) Indicação da comissão profissional e do coordenador geral da comissão.

Funções do departamento profissional:

- a) Organizar e desenvolver as atividades da CUT nos ramos e atividades;
- b) Organizar e formar os cutistas para atuarem nas campanhas salariais e no cotidiano dos ramos de atividades;
- c) Organizar os cutistas para conquistar os sindicatos quando das eleições;
- d) Desenvolver e fortalecer a consciência de classe em todos os ramos de atividades;
- e) Em base aos acordos nacionais conquistados pela Central, celebrar acordos especiais.

§ 7. Cada departamento profissional, de acordo com as suas características e necessidades, poderá criar comissões de trabalho nos diversos estados. Tais comissões de trabalho devem se integrar ao plano de trabalho da CUT Estadual. Em nível das comissões de trabalho nos estados além dos membros da Direção Nacional, participarão os membros da Diretoria da CUT Estadual que pertençam ao ramo profissional.

§ 8. Os departamentos profissionais serão acompanhados permanentemente pela Secretaria de Política Sindical da CUT Nacional com o fim de implementar a sua estruturação, consolidação e integração geral na CUT.

§ 9. Cada departamento profissional, de acordo com as suas possibilidades, terá que dar sustentação financeira às suas atividades. A CUT Nacional complementará esta sustentação.

## Artigo 12º: Sobre a Central Única dos Trabalhadores.

Em nível de central dos trabalhadores serão obedecidas as deliberações do Congresso da CUT, formuladas em seus Estatutos nos níveis nacional, estadual e regional.

Capítulo III – Normas básicas sobre a sustentação financeira

## Artigo 13º

As assembleias de trabalhadores dos sindicatos de base e os respectivos congressos das diversas instâncias superiores deverão decidir sobre as formas de arrecadação financeira, sobre a aplicação e administra-

ção dos recursos financeiros e sobre a forma de prestação de contas, preservando o princípio exposto no item. Deverão ser buscadas formas alternativas de sustentação financeira como:

- a) desenvolver uma política de abolição do setor assistencial do sindicato;
  - b) racionalizar os recursos dos sindicatos implantando projetos conjuntos em itens que são comuns a todos;
  - c) aumentar as contribuições junto aos trabalhadores: mensalidades, acordos coletivos e acordos específicos etc.
  - d) garantir o desconto em folhas de pagamentos de todas as contribuições decididas pelo sindicato;
- Observação: abolição já, do impacto sindical, tolerando-se apenas os doze meses previstos entre a ratificação da Convenção 87 e sua implantação.

Capítulo IV – Normas básicas sobre o Estatuto sindical

## Artigo 14º

Os Estatutos do sindicato de base serão elaborados e aprovados pelas respectivas assembléias dos sócios, tendo como referência os princípios e as normas básicas aqui expostas. A comissão sindical de base será regulamentada pelo Estatuto do sindicato, obedecendo-se aos princípios e normas básicas aqui expostas.

Capítulo V – Normas básicas sobre o enquadramento sindical

## Artigo 15º

O enquadramento sindical será feito por ramo de atividade econômica (setor agropecuário, setor industrial e de serviços), tanto no setor privado como no setor público, podendo o sindicato ser de base municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, tendo-se como meta a desmunicipalização do sindicato.

Quando, numa empresa, houver trabalhadores de diversos ramos de atividades econômicas, deve prevalecer o ramo de atividade principal. Em caso de dúvida, os trabalhadores decidirão em assembléia a que sindicato se filiar.

A Direção Nacional da CUT orientará e auxiliará na tarefa do enquadramento sindical, reunindo todos os dados técnicos necessários, ouvindo as assembléias de trabalhadores, os estudos e opiniões das direções sindicais de todas as instâncias e de todos os ramos de atividades econômicas. Os casos de dúvidas ou de conflitos serão resolvidos pela Direção Nacional em conjunto com as partes.

Como referência básica para o enquadramento sindical será considerado o quadro geral de atividades econômicas abaixo, com os respectivos critérios:

§ 1. Ramo de atividade econômica agropecuária. Serão enquadrados como trabalhadores rurais todos os assalariados rurais e todos os que exercem atividades rurais em regime de produção familiar e que não explorem mão-de-obra de forma sistemática. Quem assalaria mão-de-obra de forma sistemática e cobra renda, não pode participar do mesmo sindicato que os trabalhadores rurais.

§ 2. Ramo de atividade econômica industrial. Serão enquadrados como trabalhadores na indústria todos os assalariados dos diversos ramos de atividades industriais.

§ 3. Ramo de atividade econômica do comércio e serviços. Serão enquadrados como trabalhadores no comércio e serviços todos os assalariados dos ramos de atividades do comércio e dos serviços.

§ 4. Ramo dos inativos. Serão enquadrados como aposentados todos os trabalhadores do conjunto dos ramos de atividades econômicas, independentemente do seu ramo de origem, que não mais exerçam a sua atividade por motivo de aposentadoria. O sindicato de base dos trabalhadores aposentados reunirá, num mesmo sindicato, trabalhadores das diversas atividades de origem aglutinando um número expressivo de trabalhadores.

§ 5. Ramo de atividades de serviços públicos. Serão enquadrados como trabalhadores funcionários públicos todos os assalariados municipais, estaduais e federais. Os trabalhadores funcionários públicos poderão organizar seus sindicatos de base pelos seus respectivos níveis: municipal, estadual e federal. No caso de sindicato de base dos trabalhadores funcionários públicos municipais, sua base pode abranger várias

prefeituras próximas e que reúnem um determinado número expressivo de trabalhadores. No caso dos sindicatos de trabalhadores funcionários públicos estaduais e federais, cada um se organizará com base estadual. No caso de organizar o sindicato de trabalhadores públicos por ramos de atividades de serviços, deverá haver em cada ramo, um número significativo de trabalhadores, sendo que se deve ter como meta a maior aglutinação de trabalhadores e não a subdivisão.

§ 6. Ramo de atividade econômica dos autônomos urbanos. Serão enquadrados como trabalhadores autônomos urbanos todos os que exercem atividades econômicas nos ramos industrial ou serviços, por conta própria, e que não explorem mão-de-obra assalariada. O sindicato de base dos trabalhadores autônomos urbanos poderá reunir diversos ramos de atividades.

§ 7. Ramo de atividade dos profissionais liberais. Serão enquadrados no ramo de atividades econômicas a que estiverem ligados, podendo, transitoriamente, continuar filiados aos seus sindicatos profissionais. Deve-se ter como meta a sindicalização dos profissionais liberais no ramo de atividades a que pertencem, eliminando-se paulatinamente as categorias profissionais liberais.

3. Plano de implantação da nova estrutura sindical A partir da deliberação do 2º Congresso Nacional, a CUT, através de sua Direção Nacional, das CUTs Estaduais e Regionais, de seus sindicatos filiados, de suas associações de funcionários públicos, de seus trabalhadores organizados nos locais de trabalho, deverá batalhar para implementar a nova estrutura sindical. Entendemos que o seguinte plano de implantação deve ser levado adiante:

1. Implantação das garantias sindicais:

- a) Continuar exercendo pressão sobre o Senado para a ratificação da Convenção 87 da OIT.
- b) No texto da Constituição, devemos exigir que esteja explícito o seguinte: liberdade e autonomia sindical, conforme a Convenção 87 e 151 da OIT, democracia interna no processo eleitoral, na gestão e na organização sindical, estabilidade para todos os que exercem mandato sindical desde o local de trabalho até a central sindical, até um ano após o término de seu mandato.
- c) A Direção da CUT deverá elaborar um projeto global ou projetos específicos sobre as garantias sindicais e encaminhá-los ao Congresso Nacional para serem apreciados e aprovados. As garantias sindicais são as seguintes:

- estabilidade no emprego para todos os membros concorrentes às eleições sindicais pelo período de 1 (um) ano;
- estabilidade para os membros da Comissão coordenadora do processo eleitoral pelo período de 1 (um) ano;
- garantia de criação e funcionamento de Comissão de Empresa independentemente da estrutura sindical, com estabilidade no emprego e condições de funcionamento dentro da empresa;
  - garantia de tempo livre (dois terços da jornada de trabalho) para todos os membros das comissões sindicais de base e comissões da empresa, para seu exercício sindical dentro da empresa;
  - desconto em folha de pagamento de todas as contribuições sindicais definidas pelo sindicato;
  - livre circulação dos dirigentes sindicais nos locais de trabalho;
  - livre divulgação de toda a propaganda sindical nos locais de trabalho;
  - garantia de realizações de assembléias dentro das empresas durante o período de trabalho;
  - remuneração normal para todos os trabalhadores que participarem de atividade sindical fora da empresa.

d) Publicar 50 mil cadernos com a proposta aprovada pelo Congresso da CUT sobre a estrutura sindical e divulgá-la a todos os sindicatos da cidade e do campo.

e) Todos os sindicatos da CUT deverão divulgar em seus boletins sindicais a nova proposta da CUT e realizar seminários e debates no sentido de buscar formas de implantar a nova estrutura sindical.

2. Implantação das comissões sindicais de base

- a) Em todos os locais de trabalho onde já for possível, devemos criar a comissão sindical de base. Para tal criação, devemos garantir que haja um trabalho de organização anterior. O sindicato deve coordenar este processo, evitando assim que a classe patronal interfira na comissão sindical de base. Pautar-se pelas normas básicas aqui expostas;
- b) Enquanto não for aprovada lei que dê garantia à comissão sindical de base, incluir na pauta de reivindicações tal garantia sindical;
- c) Divulgar amplamente a proposta aprovada pelo Congresso sobre a comissão sindical de base nos lo-

cais de trabalho. Implementar a discussão junto aos trabalhadores e desencadear o processo de implantação. Aproveitar os momentos de luta organizada para esta implantação.

### 3. Implantação das delegacias sindicais rurais

a) Onde já existem delegacias rurais, reorientar a sua organização e estruturação de acordo com a nova estrutura sindical;

- consolidar a assembléia geral da delegacia sindical;
- realizar eleições para direção da delegacia dentro de critérios aprovados;

b) Onde ainda não existem, criar as delegacias sindicais, implantando a nova proposta;

c) Iniciar a participação da delegacia sindical nas instâncias do sindicato de base e nas plenárias e congressos.

### 4. Implantação do sindicato de base

a) Onde já existem os sindicatos de base:

• implantar o critério de sindicalização por ramo de atividade econômica através das assembléias de trabalhadores;

- realizar os congressos com novos critérios;

- criar a Plenária do sindicato de base;

• realizar as eleições dentro dos novos critérios: maioria simples, quórum de 50% dos votantes, comissão eleitoral igualitária etc.

b) Onde forem criados sindicatos de base novos:

- criá-los dentro dos princípios e normas aprovadas pelo Congresso Nacional.

c) As associações pré-sindicais já existentes:

- reorientá-las dentro da nova estrutura sindical;
- não pedir a carta sindical;
- transformá-las em sindicato de base.

d) Onde existem sindicatos pelegos:

- criar e consolidar a oposição sindical;

- tomar o sindicato e reorientá-lo dentro da nova estrutura sindical.

e) Onde for possível, iniciar o processo de aglutinação de ramos afins num mesmo sindicato de base. Combater a subdivisão.

### 5. Implantação da sustentação financeira

a) batalhar pela abolição do imposto sindical;

b) batalhar pelo fim gradual do assistencialismo, exigindo que o Estado assumira este papel garantindo-se a saúde e assistência médica sob o controle dos trabalhadores.

c) criar novas formas de arrecadação e ampliar as que já existem;

d) criar novas formas de sustentação nacional, estadual e regional da CUT;

f) elaborar projeto urgente que garanta o desconto em folha de pagamento de todas as contribuições decididas pelos sindicatos, através de seus órgãos de decisão.

### 6. Implantar um novo enquadramento sindical

a) As assembléias de trabalhadores devem decidir a que sindicato pertencer quando num mesmo local de trabalho existirem vários ramos de atividades;

b) Onde for possível, realizar a aglutinação de ramos de atividades afins num mesmo sindicato de base;

c) No caso de funcionários públicos, realizar encontros, congressos e assembléias para decidir sobre a sua organização tendo em vista os princípios e normas básicas aprovadas pelo Congresso Nacional da CUT;

d) No caso de trabalhadores aposentados, a partir de suas associações existentes, iniciar a criação de seus sindicatos, bem como as comissões sindicais de base que poderão ser por bairros, regiões ou municípios;

e) No caso dos profissionais liberais, tendo em vista a sua incorporação ao ramo de atividades econômicas a que pertencem, e tendo em vista a sua existência atual em sindicatos profissionais, a CUT deve desencadear um processo de discussão no sentido de buscar as formas transitórias para este caso específico;

f) Finalmente, a Direção da CUT Nacional deve acionar os seus mecanismos para orientar e auxiliar os trabalhadores nesta tarefa de reorientação do enquadramento sindical.

### 4. Implantação das comissões de fábrica ou de empresa fora da estrutura sindical

1. Além das comissões sindicais de base vinculadas à nova estrutura sindical, devemos implantar as comissões de fábrica ou de empresa, mantendo sua independência e autonomia em relação ao sindicato. As comissões de

fábrica ou empresa devem ser construídas como organismos que representam o conjunto dos trabalhadores daquela fábrica ou empresa, sindicalizados ou não. Suas tarefas vão além do trabalho sindical na fábrica ou empresa e por isso devem ser independentes da estrutura sindical, buscando-se constituir como uma verdadeira escola de poder operário. As comissões de fábrica ou empresa fazem, no processo de luta, avançar a auto-organização dos trabalhadores, que decidem suas formas de eleição, funcionamento e auto-sustentação. As comissões aplicam na sua prática cotidiana os elementos da democracia operária: as assembleias de fábrica como órgão soberano para tomada de decisões, o cumprimento das decisões gerais da categoria e da classe.

A relação das comissões de fábrica com os sindicatos deve ser política, ou seja, com as direções combativas e comprometidas com a luta a relação deve ser de apoio e reforço mútuo, já com as direções conciliadoras a relação deve ser de combate.

Os sindicatos e oposições no campo da CUT têm a tarefa fundamental de lutar pela criação das comissões de fábrica ou empresa.

## SOBRE OS ESTATUTOS DA CUT

Introdução: alterações aprovadas pelo Congresso Nacional da CUT

Dos vários pontos da pauta a serem discutidos, a Plenária do 2º Congresso Nacional da CUT somente conseguiu discutir e aprovar a questão dos Critérios de Participação nos Congressos Regionais, Estaduais e Nacional e a questão dos Departamentos Profissionais por Ramo de Atividade Econômica como órgãos submetidos à Direção da CUT. Os demais fatos da pauta não foram discutidos, por falta de tempo, mesmo que a Plenária tenha deliberado que voltaria a discuti-los após a eleição da nova Direção da CUT. Desta maneira as Resoluções sobre a participação nos Congressos da CUT foram as seguintes:

- a) "Participam dos Congressos da CUT (Regional, Estadual e Nacional):
  - Entidades filiadas à CUT em dia com suas obrigações;
  - Oposições sindicais comprometidas com a CUT, reconhecidas pela CUT Estadual e que já venham sendo acompanhadas por ela;
  - Entidades não filiadas à CUT.
- b) "A tabela numérica de trabalhadores, delegados de diretoria e de base permanece a mesma do Estatuto atual."
- c) "Deve ser mantida a diferenciação entre Delegados de Base e Delegados de Diretoria."  
Com base nestas Resoluções, o Estatuto da CUT em seus Artigos 14, 21 e 27 passam a ter a seguinte redação:

1. Nova redação do artigo 14 dos Estatutos da CUT: Congresso Regional

1. Participantes:

- a) Do Congresso Regional da CUT participam trabalhadores delegados:
  - das entidades filiadas à CUT em dia com suas obrigações;
  - das oposições sindicais comprometidas com a CUT, reconhecidas pela CUT Estadual e que já venham sendo acompanhadas por ela;
  - das entidades não filiadas à CUT.
- b) Nas entidades e oposições cuja base territorial atinge mais de uma região, os delegados devem estar ligados profissionalmente à mesma região do congresso e o número de delegados deve ser proporcional ao número de trabalhadores da região, obedecendo à tabela abaixo. Caso não haja diretores da entidade na região, os representantes oficiais da entidade serão delegados no critério e delegados de diretoria.
- c) O número de delegados deverá obedecer aos seguintes critérios, desde que realizem assembleia amplamente convocada:

Número de trabalhadores Delegados de diretoria Delegados de base

Até 2.000 3 8

de 2.001 a 10.000 4 15

de 10.001 a 30.000 5 20

de 30.001 a 100.000 6 25

de 100.001 a 200.000 7 30

mais de 200.000 8 40

- d) Deverá ser mantida a proporção de delegados de diretoria e de base no conjunto da delegação que participa do congresso, exceto no caso das oposições sindicais.
- e) Para as associações profissionais de categorias sem sindicato, serão aplicados os mesmos critérios da letra "c".
- f) É verdade a participação de delegação que configure dupla representação.
- g) Apenas os membros efetivos da Direção Regional participam como delegados natos.

## 2. Delegados do congresso

- a) Todos os delegados, sem exceção, terão direito a voz e voto no congresso.
- b) Os delegados serão eleitos em assembleias de suas respectivas categorias, realizadas com 10 (dez) dias de antecedência mínima do congresso, exigindo-se um quórum mínimo de 5 (cinco) vezes o número de delegados de base a quem têm direito.
- c) A assembleia deverá escolher 20% (vinte por cento) de sua delegação para compor a Plenária Regional.
- d) A diretoria da entidade ou oposições deverão convocar a assembleia com 30 (trinta) dias de antecedência mínima do congresso e divulgá-la no interior da categoria.
- e) Cada delegação deverá apresentar junto à ficha de inscrição os seguintes documentos:
- ata da assembleia;
  - lista de presença com nomes, assinaturas e indicação dos locais de trabalho;
  - cópia dos meios de comunicação utilizados para a convocação da assembleia;
  - comprovante de pagamento da taxa de inscrição do Congresso.
- f) Quando a assembleia devidamente convocada não atingir o quórum mínimo de 5 (cinco) vezes o número de delegados de base, poderá ser eleito 1 (um) observador, sem direito a voz e voto no congresso, cuja inscrição deverá obedecer aos requisitos previstos nas letras "e" deste parágrafo. Para se eleger esse observador, o número de participantes na assembleia deverá ser, no mínimo, igual ao número de delegados de base a que tem direito.

## 3. Nova redação do artigo 21 dos Estatutos da CUT: Congresso Estadual

### 1. Participantes

- a) Do Congresso Estadual da CUT participam trabalhadores delegados:
- das entidades filiadas à CUT em dia com suas obrigações;
  - das oposições sindicais comprometidas com a CUT, reconhecidas pela CUT Estadual e que já venham sendo acompanhadas por ela;
  - das entidades não filiadas à CUT.
- b) Os delegados das entidades filiadas à CUT, das oposições sindicais e entidades não filiadas à CUT, com base territorial dentro do estado, serão eleitos em assembleia amplamente convocada e dentro dos seguintes critérios numéricos:
- |                         |                        |                   |
|-------------------------|------------------------|-------------------|
| Número de trabalhadores | Delegados de diretoria | Delegados de base |
| Até 2.000               | 3                      | 6                 |
| de 2.001 a 10.000       | 4                      | 10                |
| de 10.001 a 30.000      | 5                      | 14                |
| de 30.001 a 100.000     | 6                      | 18                |
| de 100.001 a 200.000    | 7                      | 25                |
| mais de 200.000         | 8                      | 30                |
- c) Deverá ser mantida a proporção de delegados de diretoria e de base no conjunto da delegação que participa do congresso, exceto no caso das oposições sindicais.
- d) Para as associações profissionais de categorias sem sindicato, serão aplicados os mesmos critérios da letra "a".
- e) É vedada a participação de delegação que configure dupla representação.
- f) Os mesmos critérios acima se aplicam às entidades estaduais dos sindicatos nacionais, tendo como base o número de trabalhadores no estado.
- g) Apenas os membros efetivos da Direção Estadual participam como delegados natos.

## 2. Delegados do congresso

- a) Todos os delegados, sem exceção, terão direito a voz e voto no congresso.
- b) Os delegados serão eleitos em assembleia de suas respectivas categorias, realizadas com 10 (dez) dias de antecedência mínima do congresso, exigindo-se um quórum mínimo de 5 (cinco) vezes o número de delegados de base a que tem direito.
- c) A assembleia deverá escolher 20% (vinte por cento) de sua delegação para compor a Plenária Estadual.
- d) A diretoria da entidade ou oposição sindical deverá convocar a assembleia com 30 (trinta) dias de an-

tecedência mínima do congresso e divulgá-la amplamente no interior da categoria.

e) Cada delegação deverá apresentar junto à ficha de inscrição os seguintes documentos:

- ata da assembléia;
- lista de presença com nomes, assinaturas e indicação dos locais de trabalho;
- cópia dos meios de comunicação utilizados para a convocação da assembléia;
- comprovante de pagamento da taxa de inscrição do congresso.

f) Quando a assembléia devidamente convocada não atingir o quórum mínimo de 5 (cinco) vezes o número de delegados de base, poderá ser eleito 1 (um) observador, sem direito a voz e voto no Congresso, cuja inscrição deverá obedecer aos requisitos previstos nas letras "e" deste parágrafo. Para se eleger esse observador, o número de participantes na assembléia deverá ser, no mínimo, igual ao número de delegados de base a que tem direito.

#### 4. Nova redação do artigo 27 dos Estatutos da CUT: Congresso Nacional

##### 1. Participantes

a) Do Congresso Nacional da CUT participam trabalhadores delegados:

- das entidades filiadas à CUT em dia com suas obrigações;
- das oposições sindicais comprometidas com a CUT, reconhecidas pela CUT Estadual e que já venham sendo acompanhadas por ela;
- das entidades não filiadas à CUT.

b) Os delegados das entidades filiadas à CUT, das oposições sindicais e entidades não filiadas à CUT, com base dentro do território nacional, serão eleitos em assembléia amplamente convocada e dentro dos seguintes critérios numéricos:

Número de trabalhadores Delegados de diretoria Delegados de base

Até 2.000 2 3

de 2.001 a 10.000 3 5

de 10.001 a 30.000 4 8

de 30.001 a 100.000 5 12

de 100.001 a 200.000 6 16

mais de 200.000 7 20

c) Deverá ser mantida a proporção de delegados de diretoria e de base no conjunto da delegação que participa do congresso, exceto no caso das oposições sindicais.

d) Para as associações profissionais de categorias sem sindicato se aplicam os mesmos critérios da letra "a".

e) Os mesmos critérios acima se aplicam para os sindicatos nacionais;

f) Apenas os membros efetivos da Direção Nacional participam como delegados natos.

g) É vedada a participação de delegação que configure dupla representação.

##### 2. Delegados do congresso

a) Todos os delegados, sem exceção, terão direito a voz e voto no congresso.

b) Os delegados serão eleitos em assembléia de suas respectivas categorias, realizadas com 10 (dez) dias de antecedência mínima do congresso, exigindo-se um quórum mínimo de 5 (cinco) vezes o número de delegados de base a que tem direito.

c) A Diretoria da entidade ou oposição sindical deverá convocar a assembléia com 30 dias de antecedência mínima do Congresso Nacional e divulgá-la amplamente no interior da categoria.

d) Cada delegação deverá apresentar junto à ficha de inscrição os seguintes documentos:

- ata da assembléia;
- lista de presença com nomes, assinaturas e indicação dos locais de trabalho;
- cópia dos meios de comunicação utilizados para a convocação da assembléia;
- comprovante do pagamento da taxa de inscrição do congresso.

2) Quando a assembléia devidamente convocada não atingir quórum mínimo de 5 (cinco) vezes o número de delegados de base poderá ser eleito 1 (um) observador sem direito a voz no congresso, cuja inscrição deverá obedecer aos seguintes requisitos previstos na letra "d" neste parágrafo. Para se eleger esse observador o número de participantes na assembléia deverá ser, no mínimo, igual ao número de delegados de base a que tem direito.

Finalmente, com base na Resolução sobre os Departamentos Profissionais por Ramo de Atividade Econômica o Estatuto da CUT fica acrescido de mais um artigo, podendo ser encaixado logo após as Secretarias Nacionais (artigo 34 ou no final dos Estatutos, nº 40) com a seguinte redação:

## Artigo 34 ou 40: Sobre os Departamentos Profissionais da CUT

Serão criados departamentos profissionais por ramos de atividades em nível nacional.

Os departamentos profissionais estarão sob a orientação política da Direção Nacional da CUT, constituindo-se, dessa forma, como órgãos dentro da CUT e sob a Direção da CUT.

O departamento profissional terá uma comissão profissional composta por todos os membros da direção pertencentes ao ramo de atividade. A comissão profissional terá no mínimo 5 membros. No caso de ramos profissionais não estarem representados na Direção Nacional o encontro nacional de departamento profissional indicará a comissão.

O mandato da Comissão Profissional e do Coordenador Geral da Comissão será de 3 (três) anos, terminando junto com o término do mandato da direção que a empossou.

Cada departamento profissional realizará seu encontro nacional de departamento profissional com o objetivo de:

- a) Discutir a sua implantação;
- b) Discutir os critérios de participação nos encontros do departamento profissional;
- c) Discutir o encaminhamento das campanhas nacionais de luta da CUT;
- d) Discutir e elaborar um Plano de Luta específico para seu ramo profissional em nível nacional;
- e) Indicação da comissão profissional e do coordenador geral da comissão.

### 6. Funções do departamento profissional

- a) Organizar e desenvolver as atividades da CUT nos ramos de atividades;
- b) Organizar e formar os cutistas para atuarem nas campanhas salariais e no cotidiano dos ramos de atividades;
- c) Organizar os cutistas para conquistar os sindicatos quando das eleições;
- d) Desenvolver e fortalecer a consciência de classe em todos os ramos de atividades;
- e) Em base aos acordos nacionais conquistados pela Central, celebrar acordos especiais.

7. Cada departamento profissional de acordo com as suas características e necessidades poderá criar comissões de trabalho nos diversos estados. Tais comissões de trabalho devem se integrar ao plano de trabalho da CUT Estadual. Em nível das comissões de trabalho nos estados, além dos membros da Direção Nacional, participarão os membros da Diretoria da CUT Estadual que pertençam ao ramo profissional.

8. Os departamentos profissionais serão acompanhados permanentemente pela Secretária de Política Sindical da CUT Nacional com o fim de implementar a sua estruturação, consolidação e integração geral da CUT.

9. Cada departamento profissional, de acordo com as suas possibilidades, terá que dar sustentação financeira às suas atividades. A CUT Nacional complementarará esta sustentação.

*Observação:* Em todos os artigos do Estatuto da CUT onde houver contradição com essas novas resoluções, serão feitas as devidas atualizações. (Deverá ser feita uma nova publicação do Estatuto da CUT, imediatamente para orientar os congressos Regionais e Estaduais).

# RESOLUÇÕES DA PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

05 a 07 de junho de 1987 - São Bernardo do Campo - São Paulo

## SOBRE QUESTÕES ORGANIZATIVAS

### **Regimento: Normas gerais para aplicação da proporcionalidade na escolha da Direção Executiva, Nacional, Estadual e Regional.**

#### **Introdução**

Companheiros, na medida em que a luta, as conquistas, as formas de organização, as formas de democracia dos trabalhadores vão se elaborando, vão se construindo e se consolidando, as dificuldades internas e as próprias contradições internas (profundas e de superfície) também vão explodindo. Pois bem, uma dessas contradições apareceu com mais vigor no momento em que foi necessário definir a nova Executiva Nacional da CUT, quer no final do 2º Congresso Nacional da CUT, quer nos desdobramentos posteriores. A classe trabalhadora é a que mais tem condições de resolver os seus problemas internos, bem como os problemas da sociedade como um todo. Tendo isto em conta, a Plenária Nacional da CUT aprovou este regimento interno transitório, com vigência até o 3º Concut, constando de algumas normas para servirem de parâmetro no avanço de uma definição mais democrática conforme o entendimento da classe trabalhadora, seus interesses de classe, seus objetivos imediatos e históricos.

#### **I. Considerandos básicos:**

1. Considerando o que diz o artigo 3 dos Estatutos da CUT: "Construção da democracia: para cumprir seu objetivo de Central Sindical unitária e classista, a CUT se regerá pela mais ampla democracia em todos os seus organismos e instâncias, garantindo a mais ampla liberdade de expressão das correntes internas de opiniões em complemento a uma férrea unidade de ação";

2. Considerando que é fundamental garantir um processo coletivo e democrático de escolha da Direção e Executiva da CUT através da participação de todos os delegados congressistas quer no Congresso Nacional, quer nos Congressos Estaduais e nos Congressos Regionais;

3. Considerando que é fundamental o exercício e a prática da democracia no processo de eleição da Direção Nacional e Executiva da CUT, em todas as suas instâncias;

4. Considerando que é fundamental garantir a expressão democrática traduzida na votação obtida por cada chapa concorrente, pois ela é a medida da sua força representativa;

5. Considerando a necessidade imperiosa de preservar a vontade majoritária dos fóruns da classe trabalhadora garantindo-se a precedência da(s) chapa(s) mais voltadas sobre as menos votadas respeitando-se a vontade política da massa de trabalhadores e respeitando-se o espaço de poder real que cada chapa conseguir junto aos trabalhadores (no caso de nossos congressos, delegados eleitos em assembléias democráticas);

6. Considerando a necessidade de preservar o equilíbrio qualitativo e quantitativo (o político e o matemático) entre o conjunto das chapas concorrentes no que diz respeito à distribuição da proporcionalidade eqitativa quer dos votos, quer dos resíduos, quer dos "quebrados" (para usar uma expressão popular), quer dos cargos.

Ficam estabelecidas, até o Congresso Nacional, as seguintes normas básicas para o processo de eleição e para o entendimento da proporcionalidade no interior da CUT em seus congressos de nível nacional, estadual e regional:

## II. Normas básicas em relação ao processo eleitoral e à proporcionalidade na Direção e na Executiva:

Art. 1 – Deverá constar na pauta de todos os congressos da CUT o tema Discussão e eleição da Direção e Executiva da CUT: critérios de participação, papel e compromissos;

Art. 2 – Em todo Congresso da CUT deverão ser criada formas amplas, abertas e coletivas de discussão sobre os critérios de participação, o papel e os compromissos da Direção e Executiva da CUT;

Art. 3 – Em todos os congressos da CUT os grupos de trabalho e o plenário deverão ter um espaço para discutir os critérios enumerados no artigo 2 que passarão a ser referência política básica para montagem da chapa(s);

Art. 4 – Todo o processo eleitoral (a discussão dos critérios, a apresentação de chapas, a defesa de chapas, a votação, a apuração, a aplicação das normas sobre proporcionalidade e a proclamação dos resultados) será precedido pelo presidente da mesa dos trabalhos e demais componentes da mesa em suas respectivas funções;

§ Único – No processo de votação, apuração e aplicação das presentes normas participarão, junto com o presidente e demais membros da mesa, os encabeçadores de cada chapa;

Art. 5 – Após a discussão dos critérios para a eleição da Direção e Executiva da CUT, o presidente da mesa fará uma leitura das presentes normas e uma breve explicação;

Art. 6 – Na medida em que houver necessidades definidas pela mesa, com objetivo de agilizar o processo de apuração, cada chapa poderá indicar em igualdade de condições um ou mais companheiros com a função específica de escrutinador;

Art. 7 – Cada chapa apresentará à mesa, por escrito e por ordem numérica, os nomes dos componentes da chapa com respectivos cargos quando exigidos estatutariamente; lista mínima: 50% mais um de efetivos e suplentes (Estatuto);

Art. 8 – Encerrada a inscrição de chapa, a mesa dará a palavra aos respectivos encabeçadores, por ordem de inscrições vindas à mesa, que apresentarão ao plenário os componentes da chapa fazendo apenas a leitura do cargo, do nome da entidade ou oposição a que pertence;

Art. 9 – Após a leitura dos nomes de todas as chapas a mesa encaminhará, através de sorteio, a ordem dos oradores para a defesa da chapa;

Art. 10 – Cada orador passará a fazer defesa da chapa dentro das normas estabelecidas pelo regimento interno do congresso;

Art. 11 – Concluídas as defesas, a mesa encaminhará a votação que será feita de forma secreta através de cédulas ou cartões de votação preparados para isto;

Art. 12 – Concluída a votação, a mesa encaminhará a apuração dos votos que será feita à vista do plenário garantidas as condições de trabalho dos escrutinadores;

Art. 13 – Concluída a apuração dos votos, computando-se com clareza os votos de cada chapa, os votos nulos e votos em branco a mesa, juntamente com os encabeçadores passará à aplicação das normas sobre a proporcionalidade como segue nos próximos artigos;

Art. 14 – A Direção e a Executiva serão eleitas pelos critérios da proporcionalidade. Só participarão desta proporcionalidade as chapas que obtiverem pelo menos 20% dos votos no congresso, quando houver duas chapas, ou 10% dos votos quando houver mais do que duas chapas;

Art. 15 – Para a entrada dos nomes de cada chapa será obedecida a ordem dos nomes entregues por escrito à mesa no momento da apresentação da chapa. As chapas terão direito de optar por alteração da ordem dos nomes;

Art. 16 – Para efeito da proporcionalidade não serão considerados os votos atribuídos às chapas que não alcançaram o quórum, bem como os votos nulos e brancos;

O quórum mínimo, neste caso (10%), significa 55 votos:

A chapa 5 obteve apenas 40 votos. Eliminada da proporcionalidade. E ao mesmo tempo esses 40 votos não serão debitados a nenhuma chapa. Serão desconhecidos também para o cálculo da proporcionalidade os votos nulos e brancos, assim teremos  $550 - 50 = 50$  que será considerado para calcular a proporcionalidade.

Art. 17 – Para efeito da proporcionalidade, portanto, devem somente ser computados os votos obtidos por todas as chapas que alcançarem o quórum. Os cálculos devem ser feitos com 3 (três) decimais. Exemplificando: tomando o resultado acima, a somatória dos votos da chapa que alcançarem o quórum, teremos como resultado o total de 500 votos.

Art. 18 – Aplica-se a porcentagem obtida ao total de cargos a serem distribuídos, da seguinte forma: A parte inteira nos números já serão garantidos às chapas. Os cargos restantes serão distribuídos pelo critério do decimal maior, na ordem decrescente enquanto houver cargos a serem distribuídos;

Art. 19 – Devem ser ressalvadas, em relação ao artigo nº 18, as seguintes questões:

1. Uma chapa que obtiver um número igual ou maior a 50% dos votos não poderá ficar com menos da metade dos cargos.

2. Quando a diferença entre o número de cargos da primeira e segunda chapas mais votadas for apenas uma unidade na parte inteira do número, e a chapa que teve maior número de votos estiver ameaçada de perder sua maioria (empate no nº de cargos) pelo critério do decimal maior, esta deverá ficar com o cargo em disputa desde que a diferença entre as porcentagens das duas sejam igual ou maior a 30%;

Art. 20 – Esse critério deve ser aplicado para a distribuição dos cargos suplentes;

Art. 21 – Os casos omissos nestas normas deverão ser decididos pela plenária do Congresso;

Art. 22 – Caso haja somente duas chapas em disputa, procede-se a uma nova votação. Persistindo o empate, a decisão deverá ser por sorteio. Havendo mais de duas chapas em disputa procede-se imediatamente à decisão por sorteio;

Art. 23 – A escolha dos cargos para a Executiva deverá ser feita por cada chapa, obedecendo à ordem das mais votadas, exceto quando há acordo entre elas. O mesmo deve ser observado para o caso dos suplentes. Cada chapa poderá escolher os cargos que quiser sem obedecer à ordem;

Art. 24 – Uma vez resolvidos todos os passos das presentes normas, o presidente da mesa do Congresso anunciará o resultado final fazendo a leitura dos cargos, nome dos eleitos e entidades ou oposição a que pertencem, dando assim posse à nova direção da CUT.

Art. 25 – Finalmente a mesa passará a palavra ao presidente eleito, que fará o discurso em nome da nova direção, dando-se assim por encerrado o processo de eleição e posse.

## **1988 – 3º CONCURTO**

### **RESOLUÇÕES DO 3º CONGRESSO NACIONAL DA CUT**

7 a 11 de setembro de 1988 – Belo Horizonte (MG) – Ginásio do Mineirinho

## **CONCEPÇÃO E PRÁTICA SINDICAL**

### **CUT: Uma nova proposta sindical**

A CUT foi construída pela classe trabalhadora, e só por ela, e sempre enfrentou uma feroz e intensa repressão por parte das classes dominantes. A CUT representa uma ruptura com o populismo sindical que manobrava as massas através de promessas assistencialistas e demagógicas para dar sustentação política ao governo. É uma ruptura com o reformismo que limita as reivindicações e conquistas aos limites permitidos pelo governo e pelos patrões. É uma ruptura com o peleguismo que vive à custa do imposto sindical, sob o manto do governo, e que dá as costas para a classe trabalhadora. Enfim, a CUT rompe com todas as formas de conciliação de classes que estiveram presentes nos momentos mais importantes da história brasileira deste século.

### **Um breve histórico**

A CUT nasceu, após as grandes greves do final dos anos 1970, como necessidade dos trabalhadores de unificarem as lutas do campo e da cidade através de uma central sindical nacional. O processo de fundação da CUT enfrentou vários obstáculos, além dos colocados pela ditadura e pelos patrões. Foram inúmeras manobras do bloco pelego e reformista, que se recusou a contribuir para a construção de uma central única em respeito às decisões democráticas da 1ª Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras, CONCLAT, e tentou, ao mesmo tempo, impedir a participação democrática das bases na realização do congresso de sua fundação. No entanto, a vontade de construir a CUT e o avanço político do bloco combativo, responsável pela Greve Geral de julho de 1983, asseguraram a fundação da CUT, em um plenário de mais de 5.000 delegados. No início, além de assumir as principais greves e jornadas de luta dos trabalhadores, a CUT implantou-se com muitas dificuldades nos estados e regiões. Posteriormente, vem se consolidando como central sindical e assumindo o papel de principal organização popular em oposição aos interesses patronais e ao governo e suas políticas. Hoje, a CUT é uma grande referência para as massas, em nível nacional, reconhecida enquanto tal, pelas mais diversas forças políticas do país.

### **1988: novos desafios**

A partir de 1988, o grande desafio da CUT é construir-se enquanto direção das lutas do conjunto da classe. Para que isso ocorra, é preciso avançar na sua consolidação orgânica em nível nacional, impulsionar a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e assumir como tarefa política concreta a conquista da liberdade sindical. Para superar esses desafios, é preciso impor-se, na prática, como alternativa de organização sindical dos trabalhadores frente à estrutura sindical oficial. Além disso, é preciso também, dentro da CUT, localizar e superar as concepções sindicais equivocadas que não contribuem para o avanço das lutas, mas sempre a partir do debate aberto e fraterno e com absoluto respeito aos princípios e à prática democrática. A definição de uma concepção sindical, portanto, é a base para a construção de uma estrutura da CUT que assegure a democracia interna, promova a unidade de ação e impulsiona a organização sindical de massas, classista, representativa, autônoma e independente.

### **Das lutas da resistência surge a CUT**

O golpe militar de 1964 teve como um de seus objetivos importantes a imediata desarticulação orgânica e a destruição política do movimento sindical, como frente potencial de resistência à estratégia golpista. Além disso, tentou eliminar o que seria, ao longo dos anos, um obstáculo à realização da vontade política das forças reacionárias que assaltaram o Estado. A estratégia política dos golpistas foi se desvendando ao longo dos anos:

1. a invasão de centenas de sindicatos, com a prisão, o espancamento e o sequestro de milhares de sindicalistas, além da destruição de vários patrimônios dos trabalhadores, especialmente gráficas e arquivos históricos;
2. em seguida, utilizando-se do arsenal jurídico já existente na CLT, que assegurava o controle dos sindicatos pelo Estado, e auxiliada por vários abusos legais, a ditadura militar interveio em 2.786 sindicatos em todo o país, cassando os direitos políticos das antigas lideranças;
3. nomeou e articulou uma "nova geração" de dirigentes sindicais pelegos comprometidos com o projeto golpista; passou a controlar detalhadamente as eleições sindicais e as finanças das entidades, enquanto a "legitimidade" de seus representantes se baseava na burocratização e no esvaziamento dos sindicatos, nas fraudes eleitorais e no assistencialismo;
4. eram essas as condições básicas, no plano sindical, para a ditadura implantar a política do arrocho salarial, eliminar o regime de estabilidade anterior e implantar o FGTS, inviabilizar a negociação coletiva e direta e realizar mudanças no modelo de crescimento voltado para a concentração de renda, das riquezas e do poder nas mãos da elite dominante e do grande capital internacional.

Os pelegos, nomeados "dirigentes sindicais" para usufruir da estrutura sindical fascista, dependiam desde então do poder militar repressivo e político das forças golpistas de 1964. As lutas de resistência nasceram, basicamente, fora e contra o peleguismo encastelado nos sindicatos. Nas igrejas, associações de bairro, nas casas, os pequenos grupos de resistência foram se formando e assumindo as lutas localizadas, em um quadro de dura e implacável repressão policial. Ao longo dos anos desenvolveram as mais diversas e possíveis formas de luta nas fábricas e no campo, nas difíceis condições impostas pelos patrões, pelo latifúndio, pela ditadura e pela falta absoluta de democracia interna nos sindicatos.

Neste processo, formaram-se as primeiras oposições sindicais, que foram as mais avançadas formas de resistência sindical organizadas no campo e nas cidades para aquela conjuntura. Eram pequenos grupos de militantes, que mantiveram acesa a vontade política de lutar, quase sempre sob rigorosa clandestinidade. Muitos desses militantes foram assassinados, sequestrados, presos e torturados. O heroísmo e a combatividade desses companheiros permitiram um acúmulo de experiências políticas e subsidiaram a formação ideológica fundamental da concepção sindical da CUT.

## Uma central sindical classista

A CUT nasce como desdobramento de todo um ciclo de grandes greves dentro da necessidade da classe trabalhadora de unificar as suas lutas, no campo e na cidade, e dar um salto de qualidade na sua organização sindical. Mas a CUT, desde a sua origem, nasce classista e comprometida em articular nas lutas os objetivos imediatos e históricos da classe trabalhadora.

O sindicalismo classista 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 da riqueza social. Por isso, a luta reivindicatória mais imediata não é um fim em si mesma, porque ela reproduz o trabalho assalariado e, com ele, a exploração capitalista. São duas as características básicas que definem o sindicalismo classista da CUT:

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

Portanto, o caráter classista da CUT implica 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 nem sequer chegaram ainda ao sindicato, e que, infelizmente, em nosso país, ainda são uma parcela muito significativa da classe.

## Combater o sindicalismo reformista e de conciliação de classes

O sindicalismo classista se opõe às concepções sindicais que se desenvolveram no final do século passado, nos países centrais do capitalismo, que propunham a adaptação da classe trabalhadora às democracias parlamentares. Isto significa que combatemos o sindicalismo reformista e conciliador de interesses antagônicos, que procura enquadrar as lutas sindicais nos limites alcançáveis dentro do sistema capitalista. No Brasil, a corrente que defende a conciliação de classes se encontra basicamente na Central Geral dos Trabalhadores. No entanto, a CGT é um projeto sindical que sobrevive em função da estrutura sindical fascista. O setor hegemônico no projeto sindical da CGT foi historicamente o peleguismo imposto pelo golpe militar de 1964, o peleguismo que começou nas intervenções sindicais. Recentemente, dentro dessa corrente, começa a se destacar o chamado "sindicalismo de resultados". A decomposição acelerada do peleguismo tradicional e o crescimento da CUT colocaram a necessidade aos empresários e ao Estado de forjarem uma opção confiável. Uma opção que aceite e não busque romper com os limites consentidos pela classe dominante para a prática sindical. Essa opção, que aparece como um neopeleguismo, tem uma longa trajetória. Em nível internacional, se fortaleceu nos EUA como o sindicalismo de negócios para defender o capitalismo como opção histórica, com uma prática desvinculada dos partidos operários e com o objetivo de promover a conciliação de classes.

No Brasil, essa concepção se fortalece a partir de 1963 com a fundação do ICT – Instituto Cultural do Trabalho –, dentro da estratégia das forças golpistas e financiado com capital norte-americano, através do ladesil-- Instituto Americano para o Desenvolvimento do Sindicalismo Livre –, um dos instrumentos da geopolítica do governo imperialista dos EUA e de suas empresas transnacionais. O ICT formou 63 mil dirigentes e ativistas sindicais desde 1963. Essa proposta tem crescido no interior da CGT, pelo apoio político e financeiro aberto da burguesia, pelo espaço na grande imprensa e pelos inúmeros equívocos da tendência minoritária representada pelo oportunismo e aparelhismo do PCB e do PCdoB. Essa aliança entre o reformismo do PCB e do PCdoB, o peleguismo histórico e o neopeleguismo se sustenta, em primeiro lugar, pelas tentativas dos reformistas de encontrar uma solução de compromisso com a grande burguesia como forma de superar a crise política e econômica. Em segundo lugar, pelo interesse comum em manter o imposto sindical, a estrutura sindical burocrática antidemocrática e o controle do Estado sobre a organização sindical como último recurso para tentar impedir o avanço crescente da CUT e de sua luta pela liberdade e autonomia sindical. Porém, dificilmente todo o esforço da burguesia para promover esse neopeleguismo será eficaz para retardar a profunda crise que o peleguismo enfrenta com o ascenso das lutas e o avanço da CUT.

A CUT tem uma vocação unitária não como imposição do Estado, mas como resultado da vontade política da classe trabalhadora e da defesa intransigente dos princípios de classe. Nesse sentido, um dos grandes desafios da CUT é o combate cotidiano ao corporativismo, imposto há quase 50 anos, que tem marcado profundamente o sindicalismo no Brasil. O corporativismo também tem uma origem antiga e internacional, tendo sido fortalecido pelo fascismo, que por recusa ideológica às contradições de classe procurou centralizar a representação sindical no Estado, impedindo a organização de centrais sindicais e impondo uma divisão entre os trabalhadores por categorias dispersas em bases regionais e submetidas ao controle permanente do Estado. A divisão capitalista do trabalho agrupa os trabalhadores em ramos de produção, com contradições e reivindicações comuns e que marcam concreta e profundamente a vida sindical.

A CUT pretende organizar os trabalhadores respeitando e valorizando as identidades específicas, portanto organizando também por ramos de produção a classe trabalhadora, mas travará um combate sem tréguas ao corporativismo materializado na estrutura sindical fascista. A estrutura corporativista contaminou a prática sindical, burocratizou a vida associativa e é incompatível com o desenvolvimento pleno do sindicalismo classista da CUT. O processo de unificação das lutas e de uma prática voltada para o conjunto dos trabalhadores é um desafio a ser superado dentro de muitos sindicatos e oposições sindicais que se identificam formalmente com a CUT mas não desenvolveram plenamente sua concepção sindical.

## Uma CUT de massas aberta a todos os trabalhadores

A adesão e participação efetiva das grandes massas de trabalhadores nos sindicatos mudaram o rumo da história e possibilitou o surgimento de um novo sindicalismo no Brasil. A campanha pela reposição salarial das perdas impostas por fraude em 1973 e 1974 acabou se desdobrando em um amplo movimento que contribuiu de forma decisiva para a deflagração da grande greve de massas em 1978, no ABC. A proposta

de se utilizar todo o espaço legal e consentido para a prática sindical, e forçar os seus limites, foi decisiva para os trabalhadores descobrirem o sindicato como instrumento de luta em um período de descontentamento acumulado e revitalização da oposição democrática à ditadura militar. Foi o caráter de massa dessa nova proposta sindical que levou os trabalhadores a quebrarem, na luta, os limites impostos pela lei antigreve, pela política salarial autoritária e de arrocho, pela legislação vigente; e, entre outras muitas conquistas, os trabalhadores também assumiram a necessidade da organização partidária.

A CUT nasceu em agosto de 1983, como desdobramento direto desse processo de lutas no campo e na cidade, como um novo salto organizativo fora da estrutura sindical. Todo esse movimento foi marcado pela dificuldade de combinar a atuação no interior e fora da estrutura sindical. Mas foi a própria luta, que passou pelo interior dos sindicatos oficiais, com uma prática de massas, que rompeu os limites estreitos da estrutura sindical oficial.

É importante recuperar que as grandes lutas impulsionaram a formação de oposições sindicais em todos os cantos do Brasil, no campo e nas cidades, e os que desenvolveram um trabalho a partir das bases e que procuraram disputar o espaço político dos sindicatos acabaram derrotando os pelegos e recuperando as entidades para a luta dos trabalhadores. A participação de massa foi o instrumento principal para enfrentar todas as fraudes, manobras e obstáculos colocados pelos pelegos, governo e patrões para o crescimento do sindicalismo combativo.

O grande desafio da CUT está em contribuir para que os trabalhadores descubram o sindicato como instrumento de luta e, com isso, derrubem os pelegos, reformistas e todos os limites impostos pela legislação e avancem no sentido de construir um sindicalismo classista e livre, mas com ampla participação de massas.

Fracassaram todas as tentativas de quebrar a estrutura oficial somente com a vontade de um pequeno grupo de militantes. E, em alguns sindicatos, enfrentamos grandes obstáculos com a permanência de diretorias pelegas, pela ausência de uma política ampla e de massas. Praticar um sindicalismo de massas é uma condição fundamental para continuar o avanço da CUT.

O movimento sindical sempre estará marcado por inúmeras diferenças, como a realidade do campo e da cidade, as especificidades de cada região do país, as características de cada categoria ou, ainda, a história acumulada ao longo das lutas. Isso quer dizer que não são sempre iguais as condições objetivas e políticas para o desenvolvimento da CUT. Porém, essas diferenças, ainda que devam ser consideradas, não podem mascarar as divergências políticas, e também não são elas que explicam uma série de equívocos de concepção e práticas sindicais existentes no interior da CUT.

## **Superar as posições “vanguardistas” nos sindicatos**

Na história recente da CUT e ao longo de toda a história do sindicalismo, observam-se algumas concepções políticas que, por dificuldades concretas ou equívocos profundos, são incapazes de desenvolver, na prática, um sindicalismo de massas.

Há propostas políticas que subestimam a importância estratégica das lutas reivindicatórias, as conquistas econômicas concretas das lutas sindicais para impulsionar o projeto histórico da classe trabalhadora. O equívoco está em considerar que a CUT, ao negociar com os patrões ou o governo para obter um acordo de trabalho, pratica uma forma disfarçada de reformismo. A luta dos trabalhadores por salários e melhores condições de trabalho se desenvolve hoje no interior do sistema capitalista e faz parte da própria natureza do sindicato. Porém, se na luta reivindicatória a CUT e seus sindicatos organizarem e colocarem amplas massas em movimento contra os patrões e o Estado estarão de forma decisiva contribuindo para formar uma consciência anticapitalista e impulsionar o projeto histórico do socialismo.

A unidade dos trabalhadores na CUT não anula as identidades, as filiações partidárias e a personalidade política de ninguém. O sindicato é um instrumento concreto, prático, de ação e de luta, que deve partir da realidade imediata e sentida pelos trabalhadores. Cada um deve trabalhar por suas próprias convicções políticas e ideológicas, mas se sentir unido pela solidariedade de classe, todos vinculados a uma luta contra um adversário comum, ligados no mesmo compromisso transformador e revolucionário, que se forma na luta e na ação. A diversidade de posições no interior da imensa massa de trabalhadores que convergem para a CUT pode representar avanço político e enriquecimento da vanguarda, desde que todos assumam as tarefas cotidianas da luta sindical. Não podemos esterilizar as divergências políticas nos debates de plenário, mas levar às amplas massas de trabalhadores nossas convicções e nossos projetos históricos. Não podemos utilizar nossas

armas uns contra os outros, mas convergir todo o potencial de luta para o combate às injustiças e a todas as formas de exploração e opressão que atingem a classe trabalhadora.

## Uma CUT democrática, pluralista, unitária e representativa

A democracia e o pluralismo na CUT são inseparáveis da unidade de ação. A democracia interna na CUT não é apenas um princípio a ser respeitado, mas também uma condição fundamental de ação sindical. A CUT sem a participação ativa das bases ficará limitada a decisões que não ultrapassarão as salas de reunião ou os plenários de discussão.

As decisões da CUT só se transformarão em ação de amplas massas se estiverem fundadas em uma autêntica representatividade. E isso depende da construção da estrutura orgânica da CUT e do desenvolvimento de mecanismos de participação direta dos trabalhadores e de uma cultura democrática que parta da definição de que queremos construir uma CUT classista e de massas.

A possibilidade dos trabalhadores participarem efetivamente das decisões das instâncias da CUT, de poderem interferir em todas as decisões e discussões são os elementos básicos da vida democrática e cotidiana da nossa central sindical. E que deve se iniciar desde os locais de trabalho e os sindicatos de base do campo e da cidade. A definição precisa dos mandatos das diversas instâncias de direção e de seus limites, bem como o controle das bases sobre as direções, incluindo a possibilidade de destituí-las com decisões democráticas e representativas quando os princípios da CUT forem desrespeitados, são condições fundamentais para impedir a burocratização. Do mesmo modo, a crítica aberta e a autocrítica sincera são valores fundamentais a serem resgatados para avançarmos na prática democrática e superarmos os nossos equívocos.

Não há luta sindical classista sem solidariedade e disciplina. A CUT deve exigir das entidades filiadas, dos dirigentes e dos militantes o compromisso com os princípios de classe, assegurando o direito a livre expressão de todas as opiniões nos debates e exigindo disciplina nos encaminhamentos das lutas.

## Uma CUT organizada a partir dos locais de trabalho

A construção da CUT de massas, classista, unitária e democrática deve se iniciar no espaço fundamental do conflito entre os trabalhadores e o capital: o local de trabalho, coração da exploração capitalista e espaço fundamental da organização sindical classista. A CUT deve organizar e dirigir o trabalho sindical a partir dos locais de trabalho, procurando captar e respeitar os anseios dos trabalhadores, canalizando-os para a prática sindical democrática, para a organização permanente e transformando-se em instrumento eficaz nas lutas da classe.

Para tanto, é preciso ter claro que a fábrica é um espaço onde os patrões se utilizam de todas as armas para exercer o seu domínio. A CUT quer conquistar o direito democrático de exercício da atividade sindical nos locais de trabalho e desde já ocupará todos os espaços possíveis para organizar os trabalhadores de forma independente e na defesa de suas reivindicações. A formação de comissões de trabalhadores nos locais de trabalho é uma grande tarefa para impulsionar o sindicalismo que a CUT representa.

Portanto, organizar e difundir a organização sindical massiva nas empresas é um dos principais desafios da CUT, especialmente nessa conjuntura de recessão econômica e perseguição à militância promovida pelos patrões e governo.

A tarefa histórica para impulsionar a concepção sindical classista da CUT é dar um salto de qualidade, articulando o sindicalismo de porta de empresa com a organização dos trabalhadores dentro da empresa.

## Uma CUT independente e autônoma

A CUT, como forma de organização sindical dos trabalhadores, tem uma grande potencialidade, mas também limites que só podem ser superados com o desenvolvimento das organizações partidárias dos trabalhadores. Sindicatos e partidos fazem parte do mesmo movimento: a emancipação definitiva da classe trabalhadora como obra dos próprios trabalhadores. Porém, o movimento operário internacional nos deixou uma longa experiência acumulada sobre essa questão do relacionamento entre sindicatos e partidos. De um lado, a prática demonstrou que é um grande equívoco transformar os sindicatos em apêndices dos partidos, em "correia de transmissão" dos partidos.

No outro extremo há o equívoco de defender a "neutralidade" dos sindicatos em relação aos partidos, porque a luta econômica ficaria sob a responsabilidade dos sindicatos, enquanto a prática política exclusivamente a cargo dos partidos políticos. A concepção sindical da CUT considera equivocada a visão de que só os

partidos sejam capazes de politizar a luta dos trabalhadores, ou ainda que as lutas parlamentares devam ser o centro da luta política.

A luta das massas, com ampla participação dos trabalhadores, é o grande instrumento de transformação social, especialmente de um país como o nosso, onde a classe dominante concentra poderes imensos e um controle enorme sobre as instituições sociais.

Os partidos comprometidos com os trabalhadores têm como objetivo fundamental a conquista do poder, assumir a condução do Estado a partir de seu programa para toda a sociedade. Nesse sentido, sua força reside na coesão ideológica da militância e na consistência do programa que apresenta.

A força da CUT, enquanto central sindical, está na sua capacidade de conseguir a participação das massas trabalhadoras e na sua capacidade de imprimir às lutas um caráter classista e de massas na conquista dos direitos imediatos e históricos dos trabalhadores. Os sindicatos da CUT, portanto, devem filiar os trabalhadores, independente da ideologia que assumam, para que, na ação sindical, venham a adquirir e a desenvolver sua consciência política e ideológica enquanto classe. A união dos trabalhadores na luta é o grande objetivo da CUT.

O 3º CONCURT reafirma as definições políticas básicas e fundamentais do último Congresso:

"A CUT considera que a definição de um projeto alternativo e a própria conquista do poder político são objetivos legítimos e fundamentais para a classe trabalhadora transformar a sociedade brasileira e eliminar as formas de exploração e opressão sobre os trabalhadores. No entanto, o instrumento fundamental de definição do programa da classe e da estratégia política do poder são os partidos políticos que estiverem efetivamente comprometidos com as aspirações históricas da classe trabalhadora.

A CUT, enquanto central sindical, é parte integrante deste processo histórico, ainda que com um papel político qualitativamente diferenciado. A CUT faz avançar a luta de classes quando consegue impulsionar as lutas sindicais, articular as lutas econômicas com os objetivos políticos, organizar e elevar o nível de consciência de classe, apontar para a construção de uma sociedade socialista, mas não deve ser confundida com um partido político, e manterá sempre sua independência em relação ao poder de Estado e autonomia frente aos partidos políticos" (Resoluções do 2º Congresso da CUT, Caderno Especial, agosto de 1986).

## Lutar contra as discriminações

Há ainda que afirmar que a concepção sindical da CUT deve também significar a valorização e o estímulo à militância sindical da mulher, dos trabalhadores negros e demais grupos sociais discriminados pelas relações sociais estabelecidas e pela ideologia dominante. A luta pela emancipação dos trabalhadores tem que se realizar de uma forma ampla, onde o combate implacável contra todas as formas de discriminação e pressão será sempre um princípio e uma prática concreta e fundamental na CUT.

## Conquistar a liberdade sindical

Para finalizar, há uma questão tática e imediata diretamente relacionada com toda a discussão sobre concepção sindical da CUT: o resultado do Congresso Constituinte. Apesar de formalmente citado o princípio da liberdade e autonomia sindical, foram mantidos dois elementos fundamentais da estrutura sindical fascista – a unicidade imposta pela lei e o imposto sindical.

A luta pela conquista efetiva da liberdade e autonomia sindical dependerá diretamente do avanço organizativo da CUT, de sua capacidade de implantar uma organização sindical alternativa. Da mesma forma que, na retomada das lutas e na origem do novo sindicalismo que a CUT representa, foi decisivo romper com os limites legais concedidos e impor novos espaços para a luta e a organização sindical. Superamos a fase de fazer ou não fazer greve, de negociar ou não negociar. Hoje, o avanço depende de nossa capacidade de desafiar aberta e concretamente os limites impostos pelos patrões e seus representantes à organização sindical dos trabalhadores, implantando, na prática, a organização sindical livre e conquistando, na luta, melhores condições de vida para todos os que vivem do seu próprio trabalho.

Este é o grande desafio para toda a discussão sobre estrutura e Estatutos, nos quais deverá estar assegura-

rada plenamente a concepção sindical combativa, classista, democrática, representativa e de massa que a CUT representa no processo histórico de emancipação da classe trabalhadora brasileira.

## Por que um novo Estatuto

Cinco anos após sua fundação, a CUT entra em um período decisivo de consolidação e crescimento, para deixar de ser apenas uma importante referência de massas e se transformar em representante de todo o conjunto da classe trabalhadora. Essa nova fase exige um salto qualitativo e maior coesão política em todas as suas formas de organização, particularmente naquelas que se formam a partir dos locais de trabalho.

É preciso romper com o atraso histórico provocado pela estrutura sindical fascista e corporativista, que perdura há mais de 50 anos, e implantar, definitivamente, uma concepção classista, livre, autônoma, democrática e pluralista, sustentada material e politicamente pelas próprias massas trabalhadoras.

O papel desempenhado pelas oposições sindicais que lutam contra direções pelegas será fundamental nesse embate, assim como o foram no passado recente. Nessa fase, portanto, é fundamental que se respeite a democracia como principal instrumento para garantir e disciplinar o direito das minorias.

Sem abandonar as lutas que continuarão a ser travadas dentro da estrutura sindical vigente, principalmente após a imposição da unicidade sindical na lei e da manutenção do imposto sindical pelas forças conservadoras e reacionárias majoritárias no Congresso Constituinte, a CUT continuará construindo um sindicalismo livre e autônomo, cuja referência básica está consagrada na Convenção 87 da OIT.

A viabilização desse projeto, e de seu Plano de Lutas, precisa se materializar em um programa e um Estatuto sustentados por uma representatividade real das várias instâncias que formam a estrutura da CUT, apontando para a construção da nova estrutura sindical. Diante desses objetivos e com esta perspectiva, foi discutida e aprovada a modificação dos Estatutos da CUT, cujas principais alterações são aqui resumidas.

## Para avançar, modificar a estrutura organizativa da CUT

A Central única dos Trabalhadores se organiza em dois níveis:

- organização vertical
- organização horizontal

Organização vertical. Parte dos locais de trabalho, dentro dos ramos de atividade econômica e de serviços, buscando aglutinar as atividades afins, em suas formas de organização sindical: as organizações sindicais de base, os sindicatos, os departamentos por ramos de atividades econômicas. Estes são constituídos pelos sindicatos filiados à CUT e oposições sindicais reconhecidas; têm como atribuições encaminhar e implementar a política e o Plano de Lutas da Central, definir um Plano de Lutas específico para o ramo de atividade e celebrar acordos específicos.

Organização horizontal. Tem por objetivo construir a unidade dos trabalhadores enquanto classe. Congrega todas as entidades filiadas, na seguinte estrutura básica: CUT regional, CUT estadual e CUT nacional. E em todos os níveis são órgãos de decisão o Congresso, a Plenária, a Direção e a Executiva da Direção.

Participação das bases. Participarão nos Congressos da CUT, em todos os níveis, os delegados das entidades sindicais filiadas e das oposições sindicais reconhecidas e acompanhadas. O número de delegados por entidade sindical será proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados. Para as oposições serão respeitados os seguintes critérios:

- oposições que concorreram à última eleição do sindicato elegerão um número de delegados proporcional ao número de votos obtidos no último escrutínio;
- oposições que não concorreram à última eleição do sindicato elegerão delegados em número nunca superior à delegação do menor sindicato filiado à CUT.
- oposições que participaram de eleições sindicais julgadas não-democráticas escolherão delegados segundo critérios estabelecidos pela CUT estadual.

Eleições de delegados. Para os congressos regionais e estaduais serão eleitos delegados nas instâncias máximas de cada entidade sindical, assembleia ou congresso, sem distinção entre diretoria e base. Para o Congresso Nacional os delegados serão eleitos nos congressos estaduais segundo a proporção de um de-

legado para cada 2.000 trabalhadores sindicalizados, observando-se o critério de proporcionalidade entre as chapas concorrentes.

Periodicidade dos congressos. O Congresso Nacional será realizado ordinariamente a cada três anos. Os congressos estaduais e regionais terão sua periodicidade determinada pelas suas instâncias respectivas (congresso, plenária, ou reunião da direção) a partir de suas próprias necessidades, devendo obrigatoriamente preceder o Congresso Nacional.

Constituição das direções. As direções dos vários níveis serão eleitas em congresso, obedecendo-se a proporcionalidade entre as chapas concorrentes e de acordo com os seguintes critérios:

- quando houver duas chapas só participará da direção a chapa que obtiver pelo menos 20% dos votos;
- havendo mais de duas chapas só participarão da distribuição proporcional de cargos as chapas que obtiverem pelo menos 10% dos votos. Neste caso, a soma dos votos das chapas minoritárias deverá atingir 20% do total de votos.

Sustentação financeira. Todas as entidades sindicais filiadas contribuirão com 5% de sua receita bruta anual para a sustentação financeira da CUT. Cabe à CUT estadual recolher a contribuição e distribuí-la: 40% para a CUT estadual; 25% para a CUT nacional; 25% para a CUT regional; 10% para os departamentos.

Constituição de CUT's Regionais. Deverá ser observado o critério de existência na base territorial de pelo menos 20 entidades sindicais, sendo que pelo menos três dessas entidades deverão ser filiadas à CUT.

# RESOLUÇÕES DA PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

17, 18 e 19 de agosto de 1990 - Belo Horizonte (MG) - Escola Sindical 7 de Outubro

## ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A Plenária Nacional analisou e aprovou as seguintes medidas em relação à organização sindical da CUT.

1. A Executiva Nacional da CUT deve desenvolver um debate no interior do movimento sindical cutista com o objetivo de subsidiar as diversas teses que deverão ser debatidas e aprovadas no 4º CONCUR.

- a) o aperfeiçoamento da nossa organização sindical, desde o local de trabalho até a instância nacional.
- b) definição de quantas e quais serão as organizações nacionais verticais.
- c) definição da organização do funcionalismo público (federal, estadual e municipal).
- d) definição de um Estatuto básico que oriente os Estatutos das instâncias verticais, garantindo os princípios e objetivos da Central.

2. A criação de novos sindicatos deve estar referenciada pelos princípios políticos da CUT. Desta forma, os departamentos e as CUTS devem acompanhar e se posicionar sobre a criação de novas entidades sindicais.

3. Que o desconto assistencial passe a ser "taxa de campanha salarial" e seja parte da pauta de negociação.

Além disso, os delegados à Plenária aprovaram o texto "Organização sindical da CUT" como referência para orientar as discussões nas instâncias da CUT até o 4º Congresso Nacional.

## Organização sindical da CUT

A partir do 2º CONCUR, realizado em 1986, a Central Única dos Trabalhadores, inicialmente definida como organização horizontal da classe trabalhadora, reunindo todas as categorias numa organização do conjunto dos trabalhadores, resolve criar sua estrutura vertical: os departamentos nacionais por ramo de atividade produtiva.

Em 1988, o 3º CONCUR detalha melhor a proposta de estrutura sindical da CUT, elaborada para ser implantada através da luta e não para ser submetida ao congresso nacional para aprovação. Essa estrutura fica definida da seguinte maneira:

a) Estrutura horizontal

CUT regional

CUT estadual

CUT nacional

As instâncias deliberativas: congresso, plenária, direção e executiva.

b) Estrutura vertical

Comissão sindical de base (local de trabalho, empresa ou fábrica)

Sindicato de base, organizado por ramo de atividade, com base regional

Departamento estadual por ramo de atividade

Departamento nacional por ramo de atividade

A legislação sindical obrigou-nos, devido ao monopólio da representação sindical, a conviver com o sindicato da estrutura oficial. O sindicato oficial, mediante processo de filiação, que exige aprovação da instância máxima da entidade (pelo menos assembleia geral), torna-se um sindicato da CUT.

Organizados por categoria profissional, segundo critérios originalmente definidos pela extinta comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho, os sindicatos da CUT deveriam buscar ampliar sua base de representação, passando para os ramos de atividade. Esses ramos, embora descritos como mais abrangentes que as categorias, não ficaram bem definidos pelas resoluções da Central.

Assim, avançamos muito pouco nos últimos anos, da parte do movimento sindical cutista, no sentido de

efetivar fusão nos sindicatos de categoria profissional, de modo a tornar mais abrangente a sua representação sindical. Há uma relação forte entre sobrevivência da estrutura sindical fascista e a dificuldade de implantar a CUT nos termos propostos nos congressos desde sua fundação.

Do mesmo modo, os departamentos profissionais fundados foram os seguintes: Bancários, Metalúrgicos, Petroleiros, Vestuários, Químicos, Rurais, Educação, Saúde, Transportes, Urbanitários e Comerciais.

Como vemos, há uma reprodução de categorias tradicionais a partir daquelas mais mobilizadas e de representação mais abrangente. Não repetimos a pulverização da estrutura oficial, mas ficamos com algumas questões por resolver.

Que departamento fundar para integrar verticalmente categorias como telefônicos, gráficos, jornalistas e trabalhadores dos correios? Estariam todos no "Departamento dos Trabalhadores de Comunicações" ou os telefônicos deveriam se integrar ao já criado Departamento dos Urbanitários? Afinal, petroleiros, químicos e petroquímicos não deveriam constituir um só departamento? Mas como ficaria a questão dos que trabalham na Petrobrás, que é uma estatal? E os funcionários públicos, como vão constituir o seu departamento? Por nível de contratação, sendo um para os servidores federais outro para os estaduais e outro para os municipais? Ou seria por atividade dentro do serviço público como saúde e previdência, educação, agricultura, planejamento? Ou ainda segundo o tipo de administração, se direta ou indireta?

De fato, já existem os departamentos de Saúde e de Educação que incluem servidores públicos e trabalhadores de empresas privadas. Essas indagações irão suscitar uma outra, que nos diz respeito diretamente: afinal, qual o critério para se fundar um departamento da CUT? Em que instância da Central se define a fundação de um departamento?

Na outra ponta, uma definição quanto à organização sindical de base, a organização de local de trabalho integrada na estrutura sindical que propomos: a comissão sindical de base. Essa definição, contudo, não foi suficiente para que o movimento sindical cutista partisse para sua efetiva implantação, que deveria ser independente de aprovação no Parlamento, mas contou com aprovação, pelo Congresso Constituinte, de representação dos trabalhadores no local de trabalho para empresas com mais de 200 empregados. "... Hoje o avanço depende de nossa capacidade de desafiar aberta e concretamente os limites impostos pelos patrões e seus representantes à organização sindical dos trabalhadores, implantando, na prática, a organização sindical livre e conquistando, na luta, melhores condições de vida para todos os que vivem do seu próprio trabalho..." (3º CONCUR, Registro, Imagens e Resoluções, p. 43 e 44).

Para finalizar, há uma questão tática e imediata diretamente relacionada com toda a discussão sobre concepção sindical da CUT: o resultado do Congresso Constituinte. Apesar, formalmente, do princípio da liberdade e autonomia sindical, foram mantidos dois elementos fundamentais da estrutura sindical fascista: a unicidade imposta pela lei e o imposto sindical. Todas essas indagações são apresentadas a esta Plenária Nacional da CUT no sentido de orientar a discussão dos delegados que deverão concluir por uma série de resoluções para dirigir o processo de implantação da estrutura sindical da CUT.

## 1. Sobre os departamentos

Entendemos que o processo de criação de todo e qualquer departamento nacional por ramo de atividade, bem como do equivalente a nível estadual, deve passar pela instância de direção horizontal correspondente. O departamento nacional deve ser submetido à discussão e deliberação da Direção Nacional da CUT, cabendo à Secretaria Nacional de Política Sindical acompanhar e coordenar o processo de implantação.

Nesse sentido, entendemos como oportuna a deflagração de um amplo processo de discussão, em nível nacional, envolvendo os departamentos existentes e os sindicatos filiados para definir uma política de implantação da estrutura vertical da Central, com propostas capazes de preencher os vazios de definição que estamos constatando.

Além disso, é fundamental estruturar os departamentos como organizações sindicais da CUT, encaminhando as tarefas de organização dos trabalhadores e exercendo, através das negociações mais amplas, as funções sindicais objetivas que garantam sua continuidade orgânica. Para tanto, os departamentos da CUT devem se empenhar na luta pelo efetivo estabelecimento de contratos coletivos de trabalho, nos quais eles sejam partes legítimas no processo de negociação e contratação.

## 2. Sobre as federações e confederações

A luta pela implantação de uma estrutura sindical livre e autônoma é parte integrante da estrutura da CUT e implica a superação da estrutura oficial confederativa. A CUT definiu, desde 1986, que sua estrutura vertical tem como base os departamentos, convivendo com os sindicatos da estrutura oficial e estabelecendo um processo de transformação dessas entidades, conforme os princípios de liberdade, autonomia, representação real, democracia e participação desde o local de trabalho.

Ao lado desse objetivo estratégico de implantação de sua própria estrutura está a superação da estrutura oficial. Nessa luta, diante da manutenção do sistema confederativo, a discussão sobre as federações reveste-se de um objetivo tático, que deve ser analisado à luz de condições concretas. Portanto, participar ou não de federações da estrutura oficial não pode ser entendido como uma questão de princípio. A nossa proposta é pela disputa dessas entidades sempre que se coloquem condições efetivas de participação democrática; seja em eleições diretas ou congressuais, entendendo como fundamental o processo de construção da representação da CUT. Lembrando que a estrutura proposta pela CUT é o departamento, diante da existência de federações oficiais com representação institucional que incluam sindicatos de base da CUT, pode ser necessário fundar federações democráticas da CUT. Nesse caso, a discussão deve passar pelas instâncias correspondentes da Central (departamentos, direção nacional ou direção estadual), cabendo a definição à instância superior envolvida.

Em todo caso, devem ser tomados os cuidados para que a estrutura vertical oficial não venha a integrar a CUT de modo a subverter nossos princípios ou prejudicar a implantação de nossa estrutura.

Assim, a dupla representação deve ser evitada, cabendo aos sindicatos e oposições reconhecidos a representação dentro do departamento, e a democratização efetiva dessas entidades deve ser estabelecida a partir das diretrizes da CUT.

## 3. Sobre os sindicatos da base da CUT

O fato que justificava a filiação de todo e qualquer sindicato da estrutura oficial à CUT, desde que aprovado democraticamente pela categoria, era o monopólio da representação sindical imposto pela lei, com a definição de categoria estabelecida pelo Ministério do Trabalho.

Com a aprovação da Constituição de 1988, a Comissão de Enquadramento deixa de existir, aumentando a liberdade de organização sindical, apesar das limitações que restaram. Diante disso, se queremos de fato implantar uma nova estrutura sindical, não podemos repetir os critérios antigos na criação de novos sindicatos. Assim, ao propormos a fundação de um sindicato no campo da CUT, deveremos observar os princípios e a proposta de organização sindical da CUT.

Desse modo, todo e qualquer processo de criação de um novo sindicato no campo da CUT deve passar por discussão e definir os critérios de abrangência conforme nossa proposta de organização sindical, cabendo à direção estadual o reconhecimento da entidade e aceitação de filiação, analogamente ao que está estabelecido para as oposições sindicais.

## 4. Sobre organização no local de trabalho

O conjunto dos sindicatos e oposições reconhecidas deve desenvolver um amplo processo de discussão e de luta para a implantação das comissões sindicais de base, conforme definido em nosso Estatuto. Caberá às secretarias de formação e de política sindical, em nível estadual e nacional, orientar esse processo nas respectivas áreas de competência.

Essa luta deve considerar a necessidade de regulamentar o direito de representação na base estabelecido pela Constituição e os atuais aspectos de contratação decorrentes da implantação de novas tecnologias, com mudanças nos processos produtivos e de qualificação profissional.

## BALANÇO DA CUT

Os delegados reunidos na Plenária Nacional da CUT avaliaram e aprovaram as seguintes deliberações:

1. A CUT se encontra em implantação e tem sérias dificuldades organizativas, apesar de toda a combatividade apresentada ao longo destes sete anos de implantação de nossa Central.

2. A solução dos problemas político-organizativos colocados para a implantação da CUT diz respeito, entre outras, ao seguinte:

- a) o tipo de sindicato cutista a ser criado;
- b) o tipo de sindicato a ser filiado pela CUT;
- c) a construção do sindicato por ramo de atividade;
- d) a construção dos departamentos por ramo de atividade;
- e) a organização por local de trabalho;
- f) a dificuldade de romper com a prática corporativa economicista.

3. As questões organizativas e administrativas foram importantes para o atual estágio de estruturação e implantação da CUT, porque políticas, não devendo, portanto ser relegadas ao segundo plano.

4. Com relação ao texto apresentado (e rejeitado pela Plenária) pelos companheiros da CUT pela Base, intitulado Construir uma resposta dos trabalhadores à crise, no seu subtítulo Implantação da CUT, o qual fazia acusações de negociações sigilosas com o governo e os patrões por parte de membros da Executiva Nacional, a Plenária resolveu o seguinte:

- a) rejeitar as acusações formuladas no referido documento;
- b) acatar as explicações da Executiva Nacional feitas à Plenária e remeter a ela para análise e resposta a este documento;
- c) remeter a resposta da Executiva e as respectivas explicações a todas as instâncias e filiados da CUT.

## 1991 – 4º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 4º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

4 a 8 de setembro de 1991 – São Paulo (SP) – Palácio das Convenções do Anhembi

## 3º CONCURTO

O 3º Congresso representou um marco na história da CUT. Ao explicitar sua concepção sindical classista, democrática, autônoma, unitária, de massas, de luta e pela base, avançou na construção da Central como direção sindical dos trabalhadores. O Estatuto aprovado viabilizou maior democracia interna, em que o peso de cada entidade está de acordo com sua representação real, e permite à CUT cumprir o seu papel de representação dos trabalhadores organizados.

Avançou, assim, na superação da visão de CUT movimento ou partido político e impôs seu papel de negociação e contratação coletiva, funções próprias da organização sindical. Os avanços organizativos e políticos decorrentes dessas definições reafirmaram a CUT como a principal central sindical, contribuindo para o esvaziamento de outros projetos sindicais.

## BALANÇO ORGANIZATIVO

O 3º CONCURTO deliberou sobre nossa estrutura organizativa, a ser implantada através da luta e definida da seguinte maneira:

- a) Estrutura horizontal: CUT regional, CUT estadual e CUT nacional.
- b) Estrutura vertical: comissão sindical de base (local de trabalho, empresa ou fábrica), sindicato de base (organizado por ramo de atividade), departamento estadual por ramo de atividade e departamento nacional por ramo de atividade.

É positiva a avaliação do avanço de nossa estrutura horizontal: hoje temos CUTs em todos os Estados e o sistema de cobrança centralizada das contribuições dos sindicatos fez avançar na sustentação financeira de nossa organização horizontal. Como o processo de implantação começou do nível mais alto (ou mais abrangente – CUT nacional) para o mais baixo (ou mais restrito – CUT regional), o inferior apresenta problemas – a menor implantação da CUT é nas regionais, cujo papel é muitas vezes cumprido pela estadual.

Devido ao monopólio da representação sindical, imposto pela legislação, nossa tática foi conviver com o sindicato da estrutura oficial, que, mediante processo de filiação, integra a estrutura da CUT. Organizados por categoria, segundo critérios originalmente definidos pela extinta comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho, estes sindicatos deveriam ampliar sua base de representação passando para os ramos de atividade. Esses ramos, embora descritos como mais abrangentes que as categorias, não foram definidos pelas resoluções da Central.

Poucos avanços ocorreram no sentido de unificar as bases de sindicatos para tornar mais ampla a sua representação sindical. E os departamentos profissionais fundados (Bancários, Metalúrgicos, Petroleiros, Vestuários, Químicos, Rurais, Educação, Saúde, Transportes, Urbanitários e Comerciais), com poucas exceções, reproduzem categorias tradicionais a partir das mais mobilizadas e de representação mais abrangente.

É necessário que se defina o número de ramos de atividade que queremos para implantar a nossa estrutura vertical. Assim, devem funcionar como organizações sindicais da CUT, encaminhando a organização dos trabalhadores e exercendo, através de negociações mais amplas e contratos coletivos de trabalho, as funções sindicais objetivas.

A definição de comissão sindical de base como nossa organização de local de trabalho não foi suficiente para o movimento sindical cutista partir para sua efetiva implantação e, conseqüentemente, consolidar na base a estrutura sindical da CUT e acabar com a multiplicidade de organizações sindicais dentro de uma mesma empresa, imposta pela estrutura sindical oficial.

É inegável o crescimento da CUT e sua presença nas lutas da classe trabalhadora, mas consideramos que ela ainda se encontra em processo de construção na transição por que passa o movimento sindical brasileiro. A CUT ainda convive com seqüelas de 50 anos de tutela do Estado, da CLT e do peleguismo. Uma análise mais detalhada mostra que temos importantes problemas a serem enfrentados e resolvidos, quer nas definições estratégicas e na política de organização e auto-sustentação financeira, quer nas questões de funcionamento democrático das instâncias da Central. Ainda não foi substituída integralmente a velha estrutura viciada e corporativa do movimento sindical por aquela que queremos, bem como não conseguimos implantar a contento a prática sindical aprovada nos três últimos congressos da CUT.

Os princípios, diretrizes, formas de organização contidos no Estatuto da Central são pouco observados pelos sindicatos filiados, mesmo com a criação e organização de diversas entidades de base, comissões de base, CIPAs, associações de funcionários etc., esta política não tem sido implementada em larga escala, como deveria ser. Por outro lado, é preciso superar o modo compartimentado como algumas das secretarias executivas funcionaram num determinado período, de forma a buscar uma maior integração com as demais instâncias da Central.

## Organização da CUT no campo

A partir dos anos 1980, a oposição ao sindicalismo oficial e assistencialista implantado pela ditadura militar avançou para a construção de um novo sindicalismo, consolidando para os sindicatos rurais o papel de principal instrumento de luta e de defesa dos direitos dos trabalhadores.

Iniciou-se, assim, o processo de implantação da CUT no campo, através de um trabalho coordenado pela Secretaria Rural, que culminaria com a criação do Departamento em abril de 1988. A Central, que já era uma referência nacional para os trabalhadores rurais, avançava para se afirmar como direção efetiva das lutas no campo, a partir do Departamento Nacional dos Trabalhadores Rurais, que esteve presente nas principais lutas, bem como em vários acontecimentos, como a Greve Geral de março de 1989.

Além disso, avançou em questões estratégicas, como a elaboração do projeto de lei agrícola da CUT, disputou a direção política das principais campanhas de assalariados rurais, participou em ocupações de terras e com importante atuação nas questões relacionadas com a saúde e a previdência social do trabalhador rural, rompendo com o assistencialismo.

Essas ações resultaram em significativo crescimento da CUT no campo. No 1º Congresso dos Trabalhadores Rurais, em abril de 1990, já estavam filiados à CUT 438 sindicatos e 17 departamentos estaduais rurais estavam consolidados. Além disso, hoje temos nove federações estaduais no campo da CUT. O Congresso tornou-se um marco histórico para a organização sindical rural, aliando as reivindicações específicas do meio rural às lutas gerais da classe trabalhadora.

Apesar dos avanços em nossa organização, é preciso destacar que o desenvolvimento capitalista da agricultura fez surgir uma enorme diversidade na base do movimento sindical rural. Com isso, surgiram formas alternativas de organização, como as associações de agricultores, os atingidos por barragens, o movimento dos sem-terra, dos seringueiros etc. Realizar a unidade nessa diversidade de expectativas e de formas de organização traduz o grande desafio para a consolidação da CUT no campo nos anos 1990.

## Manifesto do 4º CONCUR sobre o 5º Congresso da CONTAG

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – Contag – realizará, no período de 26 a 30 de novembro de 1991, em Brasília, o seu 5º Congresso Nacional.

A CUT, em reunião de sua Direção Nacional realizada no mês de abril de 1991, definiu pela participação no Congresso da Contag, defendendo um sindicalismo de massa e de base, classista, democrático e independente do Estado e dos partidos políticos.

Essa proposta fortalece os propósitos da CUT de construir um projeto hegemônico para os trabalhadores do campo e da cidade, destruindo a velha estrutura sindical e todas as concepções que ela representa, combatendo o modelo capitalista concentrador de terra e de renda e gerador da violência e da exclusão social, econômica e política da maioria da população brasileira.

A estratégia de participação dos trabalhadores rurais da CUT no 5º Congresso da Contag deverá ser no sentido de polarizar a nossa concepção sindical com as posições políticas que representam a velha estrutura.

O 4º CONCURT reafirma a necessidade da unidade de ação, tanto nas lutas quanto na formação da chapa cutista, garantindo a unificação da CUT e do campo progressista contra as correntes reacionárias e a Força Sindical. Portanto, esta não é uma tarefa somente dos trabalhadores rurais, mas de todas as instâncias da Central.

Assim, os mais de 1.500 delegados de todo o Brasil presentes no 4º CONCURT, em São Paulo, definem as seguintes bandeiras de luta para serem levadas ao Congresso da CONTAG:

1. Democratizar a CONTAG e todas as suas instâncias de deliberação, lutando pela aprovação de um novo Estatuto que coloque o Congresso como instância máxima de deliberação.
2. Reafirmar o Plano de Luta dos trabalhadores rurais cutistas aprovado no 1º Congresso do DNTR/CUT: o 4º CONCURT aprova que todos os sindicatos de trabalhadores rurais encaminhem a proposta de filiação da CONTAG à CUT.
3. Garantir a constituição de uma chapa cutista, afirmando a proposta de estruturação sindical da CUT no campo.
4. Estabelecer um plano de relações com outros movimentos sociais no campo, como o MST, o Movimento de Atingidos pelas Barragens, Seringueiros, entre outros.
5. Todos os delegados presentes ao 4º CONCURT não pouparão esforços para a viabilização política e material da chapa cutista no 5º Congresso da CONTAG.
6. Construir a unidade na luta, consolidando a CUT no campo.

## ESTATUTOS

A concepção sindical classista e combativa que nasceu no final da década de 1970 e que deu origem à CUT em 1983 teve como essência de sua luta a defesa da liberdade e da autonomia sindical.

Hoje a CUT representa a mais longa experiência de uma central sindical no país, com a característica peculiar de que sua concepção não se constitui apenas como uma articulação dos dirigentes, como em experiências passadas, mas sim como uma instituição orgânica que se propõe a representar o conjunto dos trabalhadores enquanto classe, filiados a seus sindicatos, construindo uma estrutura própria, livre e autônoma.

Nesses oito anos de experiência desenvolvemos lutas pela implantação de uma nova concepção e uma nova prática sindical, sustentadas na vontade política de construir uma sociedade nova, democrática, sem exploradores nem explorados: uma sociedade socialista tendo como base o respeito às experiências de luta desenvolvidas a partir da diversidade de nossa realidade geográfica e de categorias profissionais distintas. Temos travado muitos debates sobre qual deve ser a nossa estrutura organizativa.

No 3º CONCURT, foram aprovadas resoluções que significaram um avanço na definição de nossa concepção de central sindical orgânica e representativa. Essas resoluções expressaram o objetivo político de transformar a CUT, passando de uma organização que se consolidou como referência para uma instituição que representa e dirige a classe.

Os avanços ocorridos derrotaram a equivocada visão de uma central sindical com o papel de apenas se constituir em movimento e articulação de lutas de contestação e resistência dos trabalhadores, que nega a estrutura e a vida orgânica, sob o argumento de que assim a Central caminharia para a burocratização.

A cada congresso que realizamos estamos redefinindo nossa Central, avaliando o caminho percorrido na superação da estrutura sindical oficial, de inspiração fascista. A experiência tem apontado para a necessidade de considerarmos aquilo que foi superado no dia-a-dia e os passos que ainda precisamos dar para implantar uma estrutura própria, livre e autônoma.

Desde o 1º CONCURTO, está definido que devemos elaborar uma organização para ser implantada na prática e não para ser negociada com o governo ou com o Congresso Nacional. Por isso estamos propondo para esse 4º CONCURTO, modificações no Estatuto da CUT que garantam o aprimoramento de nossa estrutura organizativa e a superação da estrutura oficial, reafirmando nossos princípios fundamentais.

## Foram aprovadas as seguintes modificações estatutárias:

Título II

Capítulo II

Dos compromissos fundamentais

Art. 4º, item I – Princípios, alínea "b"

De acordo com sua condição de central sindical unitária e classista, garantirá o exercício da mais ampla democracia em todos os seus organismos e instâncias, assegurando completa liberdade de expressão aos seus filiados, desde que não firam as decisões majoritárias e soberanas tomadas pelas instâncias superiores e seja garantida a plena unidade de ação.

Título IV

Capítulo I

Dos níveis organizativos

Art. 14, item I – Organização vertical

O Sindicato da estrutura sindical da CUT é por ramo de atividade econômica. A nossa organização deve superar a organização por categoria. Para isso é necessário definir o número de ramos da estrutura vertical da CUT e estabelecer um processo de transição entre a estrutura oficial e a estrutura da CUT. A nossa representação vertical terá o poder de representação e negociação do ramo de atividade econômica.

Título IV

Capítulo III

Seção I

Da configuração e constituição

Art. 35, Parágrafo único.

A CUT regional é uma instância de representação da CUT no âmbito de sua região, subordinada às políticas e orientações da CUT estadual.

*Criação da Secretaria de Organização, em todas as instâncias organizativas da Central, com a responsabilidade de elaboração e coordenação de políticas organizativas, bem como da implantação da CUT nos mais diversos ramos de atividade econômica em todo o território nacional. A Secretaria de Organização da Executiva da CUT Nacional terá ainda a tarefa de elaborar, em conjunto com as diversas categorias profissionais e ramos de atividade, a proposta de uma estratégia para enfrentar a estrutura sindical oficial. Essa proposta será discutida e aprovada em plenária que deverá ser convocada para o mês de abril de 1992, quando serão aprovadas as regulamentações estatutárias para adaptação das modificações aprovadas neste Congresso sobre o Estatuto da CUT.*

Título IV

Capítulo III

Seção II

Subseção I

Dos congressos estaduais e regionais

Art. 39, inciso II, alínea "a"

Seus delegados serão eleitos pela instância máxima de deliberação da entidade, obedecendo ao critério de proporcionalidade estabelecido neste Estatuto, e com a presença de um representante da CUT estadual.

Título IV

Capítulo III

Seção II

Subseção I

Dos congressos estaduais e regionais

Art. 39, inciso II, alínea "d"

Cada sindicato filiado terá garantida a representação mínima de um delegado aos congressos estaduais e regionais da CUT e da sua representação vertical.

Título IV  
Capítulo III  
Seção II  
Subseção III

Dos congressos nacionais  
Art. 44, Parágrafo único

Cabe à instância que convocar o Congresso Nacional definir o número total de delegados, garantindo o número mínimo de 2.000 delegados, definir sua pauta e estabelecer o cronograma de preparação fixando critérios e mecanismos de apresentação, discussão e aprovação de teses.

Título IV  
Capítulo III  
Seção II  
Subseção III

Dos congressos nacionais  
Art. 46, inciso II

Os congressos estaduais elegem os delegados ao Congresso Nacional entre os delegados inscritos e de acordo com o número de sindicalizados às entidades filiadas no Estado, obedecendo ao critério de proporcionalidade definido neste Estatuto.

Título IV  
Capítulo III  
Seção II  
Subseção IV

Da direção nacional e suas atribuições  
Art. 48

Será composta pela executiva nacional e mais 83 membros efetivos, representantes das CUT's estaduais e da estrutura vertical nacional da CUT, cuja representação dar-se-á de acordo com o número de sindicalizados, garantindo-se às CUTs estaduais o dobro da representação da estrutura vertical. Cada instância terá no mínimo um representante.

Título IV  
Capítulo III  
Seção II  
Subseção IV

Da direção nacional e suas atribuições  
Art. 51

A Executiva Nacional da CUT será composta por 25 membros efetivos e sete suplentes, eleitos no seu congresso nacional, para os seguintes cargos: "presidente, vice-presidente, secretário-geral, primeiro secretário, tesoureiro, primeiro tesoureiro, secretário de Relações Internacionais, secretário de Política Sindical, secretário de Formação, secretário de Imprensa e Divulgação, secretário de Políticas Sociais, secretário de Organização e diretores executivos.

Título IV  
Capítulo III  
Seção II  
Subseção

Da Direção Nacional e suas atribuições  
Art. 52

Compete ao secretário de Organização, em todas as instâncias organizativas da Central, a responsabilidade de elaboração e coordenação de políticas organizativas, bem como da implantação da CUT nos mais diversos ramos de atividade econômica em todo o território nacional. A Secretaria de Organização da Executiva da CUT Nacional terá ainda a tarefa de elaborar, em conjunto com as diversas categorias profissionais e ramos de atividade, a proposta de uma estratégia para enfrentar a estrutura sindical oficial. Essa proposta será discutida e aprovada em plenária que deverá ser convocada entre maio e junho de 1992, quando serão aprovadas as regulamentações estatutárias para adaptação das modificações aprovadas neste Congresso sobre o Estatuto da CUT.

Título IV  
Capítulo III  
Seção II  
Subseção V  
Item I  
– Plenária nacional  
Art. 55

A realização da Plenária Nacional é sempre precedida de plenárias estaduais e reuniões dos conselhos dos ramos nacionais.

A Plenária Nacional é composta por:

I – Os membros da direção nacional

II – Delegados eleitos pelas plenárias estaduais e pelos conselhos dos ramos nacionais obedecendo ao critério de proporcionalidade estabelecido neste Estatuto, garantindo-se às CUT's estaduais o dobro da representação da estrutura vertical. Cada instância terá no mínimo um representante.

III – Compete à Direção Nacional, ao convocar a Plenária Nacional, definir o número de delegados procurando garantir a relação entre o número de sindicalizados quites das entidades filiadas nos estados e nos ramos.

Título IV  
Capítulo IV  
Seção V  
Da representação  
Art. 72

A representação e o estabelecimento de relações internacionais da CUT são atribuições da Executiva da Direção Nacional, através da Secretaria de Relações Internacionais.

Parágrafo primeiro. As instâncias verticais nacionais poderão representar e estabelecer relações sindicais no seu âmbito, junto a entidades congêneres e do mesmo ramo de atividade de outros países, bem como filiar-se a organismos sindicais de âmbito internacional.

Título VI  
Vigência e disposições transitórias  
Art. 79

Caberá a Direção Nacional:

- a) Definir atribuições e funções dos membros da Executiva Nacional.
- b) Regulamentar a organização vertical da CUT.
- c) Regulamentar todas as adaptações estatutárias e submetê-las ao referendo de Plenária Nacional estatutária.

## Desconto automático

A partir do 4º CONCUR todos os sindicatos deverão autorizar o desconto automático no dia 31 de cada mês, como os sócios autorizam em folha de pagamento.

Entidades nacionais

Sua contribuição fica com a CUT nacional e seu respectivo departamento. Impossível distribuir para os estados, em virtude dos valores e números de sócios.

Entidades estaduais

Sua contribuição fica com a CUT estadual. Impossível distribuir para as regionais em virtude dos valores e números de sócios.

Pagamento de mensalidade

Qualquer pagamento de mensalidade só poderá ser feito na conta bancária da CUT nacional. As estaduais e regionais estão proibidas de receber mensalidades.

Sede própria

Devemos fazer de outubro de 1991 a outubro de 1992 uma campanha nacional visando a construção de um fundo de investimento das CUTs nacional, estaduais, regionais e departamentos. Todos os sindicatos da CUT deverão descontar um percentual dos salários de sua base nas campanhas salariais.

# RESOLUÇÕES DA 5ª PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

15, 16, 17 e 18 de julho de 1992 - São Paulo (SP) - Quadra dos Bancários

## ORGANIZAÇÃO VERTICAL DA CUT

### 1. Sobre organização vertical

#### Da oposição ao modelo sindical corporativista à concepção sindical da CUT

O debate e a deliberação sobre organização vertical não podem se reduzir à sua forma e ao seu critério de funcionamento. Devemos resgatar os aspectos centrais de nossa oposição à estrutura sindical oficial, materializada na concepção que deu origem à própria CUT: romper com o corporativismo e transformar os sindicatos, com base no princípio da liberdade e autonomia, em instrumentos democráticos para a organização e unidade dos trabalhadores na defesa de seus interesses econômicos, políticos e sociais.

Para municiar a Direção Nacional com um plano que permita alcançar plenamente esse objetivo, promoveu-se uma ampla discussão na qual se procurou qualificar os termos do debate e definir uma linha de ação capazes de favorecer a passagem da atual forma de organização e funcionamento de nossos sindicatos e instâncias para o sindicalismo classista, autônomo, democrático, de luta e de massas representado pelo nosso projeto sindical.

A partir desta base política devem se colocar as diferentes propostas de construção e consolidação da CUT no plano da organização vertical, concebida por todos como uma estrutura que deve estar enraizada nos locais de trabalho, unificar os trabalhadores de um mesmo ramo de produção em nível nacional e incidir na conformação da Direção Nacional da Central Única dos Trabalhadores.

#### Por que nos opomos ao modelo sindical corporativista

Esse debate é conhecido por todos nós, mas nem por isso superado. Não só porque temos dificuldade para implementar o modelo sindical que defendemos, como também porque a crítica ao sindicato corporativista precisa ser revigorada, pois a velha estrutura sindical persiste e traz dificuldades para o enfrentamento do projeto neoliberal nos planos político e sindical.

Quando os trabalhadores brasileiros retomaram suas lutas e mobilizações no final da década de 1970, sob a ditadura militar, buscavam principalmente melhorar seu nível de vida e suas condições de trabalho. O passo seguinte foi avançar na luta pela conquista de direitos individuais e coletivos, ou seja, o direito ao pleno exercício da cidadania.

A luta sindical assumiu assim maior dimensão, revelando os limites do modelo sindical corporativista. O Estado brasileiro sempre impôs as regras de funcionamento de nossa sociedade. Esse papel autoritário se expressa, também, na forma como a estrutura sindical foi institucionalizada, resultando na intervenção do Estado nos conflitos entre capital e trabalho.

Fundada no princípio da "colaboração de classes" e da "promoção da paz social", essa estrutura sempre se caracterizou pela ausência de liberdade (traduzida na unicidade, no imposto sindical e taxas compulsórias e no poder normativo da Justiça do Trabalho) e pelo bloqueio dos mecanismos democráticos de ação e mobilização da classe trabalhadora, como o direito de greve e de livre organização e contratação coletiva.

#### A concepção sindical da CUT

A proposta de criação da CUT veio para mudar essa estrutura e, principalmente, para construir uma nova concepção de organização condizente com os interesses dos trabalhadores. Grande parte de nossas divergências com outros setores do sindicalismo centrou-se na concepção de democracia sindical e na defesa da livre organização como aspecto fundamental para a luta das massas e para a construção da unidade da classe trabalhadora.

Sempre propusemos a construção de um sindicalismo unitário, que só é possível nos marcos da plena

liberdade e autonomia. Defendemos a ratificação da Convenção 87 da OIT porque temos a certeza de que a unidade é a expressão da vontade política e da democracia dos trabalhadores. A prática demonstrou que não é com a manutenção da unicidade imposta por lei que esse objetivo será alcançado.

Ao final de mais de 60 anos de corporativismo, constatamos que há milhares de sindicatos, a maioria deles desarticulados. Constatamos também que o "pluralismo organizativo" (vários sindicatos representando trabalhadores de uma mesma empresa) persiste onde é mais necessária a unidade: nos locais de trabalho. Além disso, sempre tivemos a certeza de que essa forma de organização nunca foi o instrumento mais adequado para a defesa de nossos interesses. Essa estrutura, que sempre criou obstáculos para a ação e a organização dos trabalhadores, não é adequada também para responder aos novos desafios que estão surgindo com o processo de reestruturação produtiva, particularmente no que se refere aos impactos das inovações tecnológicas, à flexibilização das relações de trabalho, aos novos padrões de acumulação e concentração de renda.

A concepção sindical cutista, ainda em construção, teve como base a luta contra a ditadura e o arrocho salarial, como pano de fundo as mudanças na economia e na estrutura produtiva do país e como objetivo a organização livre e autônoma da classe trabalhadora. Por força de nossa herança histórica, a CUT teve que optar pela transformação da estrutura oficial e não pela construção de uma estrutura paralela, desde o sindicato de base.

Isso nos obrigou a uma atuação dentro e fora desse aparato, ou seja, à construção de estruturas horizontais e verticais externas ao sindicalismo oficial e à disputa pelo controle das estruturas de representação formal. Contudo, não exploramos ao máximo, na atuação "por dentro" dos sindicatos oficiais, os espaços legais existentes, mesmo depois das mudanças introduzidas na Constituição de 1988. Por exemplo, foram poucos os sindicatos que reformularam seus Estatutos ou alteraram sua base de representação, rompendo com o enquadramento sindical.

Persistiram, portanto, os pilares básicos do modelo e não conseguimos superar todos os limites impostos à prática sindical, mantendo-se a tendência à corporativização e à burocratização dos sindicatos. Hoje, na maioria dos casos não há mecanismos que garantam o controle da base sobre os sindicatos, as direções não mantêm canais diretos de contato com os trabalhadores desde os locais de trabalho e ocorre um distanciamento dos dirigentes da realidade dos trabalhadores, limitando-se o poder de pressão, mobilização e negociação dos sindicatos.

Ao construirmos nossa estrutura horizontal – CUT nacional, estaduais e regionais--, rompemos, porém, com um dos principais alicerces do corporativismo e lançamos as bases políticas do sindicalismo cutista. Em 1986 iniciamos também a construção de nossa estrutura vertical, através da criação dos departamentos profissionais nacionais, para consolidar a CUT como representação sindical, incorporar os sindicatos à estrutura da Central e avançar nas conquistas sindicais.

Passados nove anos de sua fundação, a CUT enfrenta agora um duplo problema. Nossa estrutura horizontal não consegue cumprir satisfatoriamente a tarefa de representação política e organizativa do conjunto dos trabalhadores. Nossa estrutura vertical não favoreceu a plena organização por ramos e a unificação das lutas no plano nacional. Não avançamos também na organização sindical nos locais de trabalho e não conseguimos mudar o sistema de negociações coletivas.

A transição para o novo sindicalismo está dificultada e o modelo sindical cutista incompleto. Hoje, vivemos uma série de experiências e enfrentamos muitas dificuldades para definir que tipo de estrutura vertical queremos e como ela se articula com nossa estrutura horizontal, dentro dos princípios de liberdade e autonomia, visando o fortalecimento da Central como representação sindical e política dos trabalhadores.

Sabemos, no entanto, que o padrão atual de organização sindical está falido: não garante a vigência de direitos individuais e coletivos e não representa um instrumento eficaz para o enfrentamento do projeto neoliberal, cujo modelo de organização sindical se assenta na desregulamentação das relações trabalhistas, na flexibilização dos contratos de trabalho e nas negociações por empresa.

## **Para que queremos uma organização vertical por ramo**

A classe trabalhadora precisa de instrumentos que permitam o desenvolvimento de suas lutas. Como as atividades produtivas são bastante diversificadas, geram setores com maior ou menor dinamismo e lucrati-

vidade. Nos diferentes setores definem-se as formas de inserção dos trabalhadores, que se organizam para travar a luta em busca de melhores salários, condições de vida e ampliação de seus direitos.

Assim como a produção é diferenciada, a organização dos trabalhadores também o é. A estrutura horizontal visa nossa organização e identificação como classe, enquanto a estrutura vertical permite avançar no nível das conquistas e do poder de representação sindical por ramo. Não se pode, portanto, discutir a organização sindical sem discutir os objetivos políticos e sindicais da CUT e o sistema de relações de trabalho que desejamos alcançar.

O corporativismo não está só na forma de organização sindicato municipal, por categoria etc., mas também no fracionamento das campanhas e processos de negociação. E é isso que dificulta a unidade de ação da classe, promovendo a divisão de forças e impedindo a solidariedade entre "categorias". A base fundamental do modelo corporativista está no sistema de negociação coletiva, com o monopólio dos sindicatos e sua pulverização pelas diferentes datas-base. Esta é uma das razões da fragilidade das velhas federações e confederações, que, na maioria dos casos, são cúpulas burocráticas sem poder de representação dos sindicatos de base.

A unificação das várias categorias dirigidas pela CUT tem avançado, tanto do ponto de vista organizativo quanto no plano das negociações nacionais. É importante lembrar o processo que vem sendo desenvolvido pelos bancários, químicos, petroleiros, telefônicos, eletricitários, rurais, previdenciários, metalúrgicos, químicos etc. em nível regional e nacional. No entanto, a estrutura da CUT ainda não conseguiu incorporar e articular as diferentes demandas de cada ramo.

A organização vertical deve ser um dos principais instrumentos para enfrentar a política de arrocho salarial, para fazer frente à reestruturação industrial e ao desemprego e à flexibilização que ela deverá gerar. A atuação da Central deve compreender uma ação em dois planos: o enfrentamento do projeto neoliberal e a conquista de direitos individuais e coletivos que garantam a modernização das relações de trabalho e um patamar mínimo de ganhos econômicos e sociais para todos os trabalhadores.

As conquistas das categorias mais organizadas, através de sua organização vertical, permitirão contemplar as diferenças existentes no interior da classe trabalhadora e elevar o padrão desse patamar. Consolidar essa organização por ramo de produção é uma exigência para que a Central possa absorver as diferenças dos setores produtivos, combater a fraude trabalhista e a flexibilização já em curso (como a terceirização) e responder aos impactos das inovações tecnológicas gerenciais.

O principal objetivo de nossa estrutura vertical deve ser a superação do fracionamento e pulverização resultante do atual sistema de organização e negociação por categoria, que divide os trabalhadores e dificulta o enfrentamento das questões já apontadas, além de preservar a interferência do Estado. Essa estrutura é o elemento central do novo modelo sindical que estamos construindo e fundamental para o sucesso de nosso projeto sindical e político. Mesmo que ainda não esteja claro o posicionamento do governo e dos patrões sobre o novo sistema de relação de trabalho (revigoração do corporativismo ou liberdade e autonomia?), essa questão deverá se impor no próximo período, exigindo uma política clara por parte da CUT. É preciso lembrar que já está em tramitação no Congresso a legislação sobre organização sindical e negociação coletiva e que a reforma constitucional de 1993 deverá rever a legislação atual.

A CUT deve, portanto, antecipar-se no debate e definir um plano de transição que permita passar da atual fase para um novo estágio de organização com base no princípio da liberdade e autonomia sindical. Esse plano deve ser condizente com a idéia de construção de um sindicalismo classista, autônomo, de luta, democrático e de massas. Devemos apostar nesse caminho sem perder de vista os problemas e desafios presentes na atual conjuntura, na qual a recessão e a reestruturação ocupam lugar de destaque e deverão condicionar os rumos de nosso projeto sindical.

## **2. Definições sobre a organização vertical da CUT. Do local de trabalho ao âmbito nacional OLT**

A fragilidade da organização dos trabalhadores, em geral, e das organizações sindicais, em particular, nos locais de trabalho é um dos problemas cruciais do sindicalismo da CUT para o eficaz enfrentamento do projeto neoliberal.

Frente a isso a 5ª Plenária Nacional da CUT aprovou por unanimidade a prioridade, na ação da Central, da construção das OLTs e definiu como tarefa central de todas as instâncias desenvolver e encaminhar esta prioridade.

Aprovou, por consenso, encaminhar a campanha que está prevista no Planejamento Estratégico da CUT – para o qual as diversas instâncias tomarão as medidas que forem necessárias. Foi aprovado também que o texto (ver X, Anexo) sobre OLT, preparado pelo projeto responsável por esse tema, será encaminhado como subsídio e base para a discussão na Central e para orientar a campanha acima mencionada.

## Perfil do sindicato da CUT

A ruptura com a estrutura sindical oficial, iniciada no final dos anos 1970 e que chegou a seu momento mais alto com a fundação da CUT em 1983, teve grande dificuldade para continuar no nível dos sindicatos de base. A manutenção do "monopólio de representação" e de grande parte do arcabouço da CLT, mesmo com as modificações na Constituição de 1988, facilitou uma "acomodação", que na fase atual representa um risco para o sindicalismo cutista. O projeto neoliberal tem capacidade ofensiva nesta área, e os exemplos de outros países da América Latina mostram que pode usá-la para mais uma vez buscar submeter a classe trabalhadora e suas organizações aos interesses do capital.

Retomar a iniciativa da construção dos nossos sindicatos com o perfil próprio de um sindicalismo de massas, classista, autônomo, democrático, pela base é uma tarefa que incidirá na nossa capacidade de enfrentar o projeto neoliberal. Frente a essa constatação, a 5ª Plenária Nacional da CUT delibera como diretrizes para a organização e o funcionamento dos sindicatos da Central:

- O sindicato da CUT deve ser organizado por ramo, sobre a base territorial mais ampla possível, respeitando os processos de unificação dos trabalhadores, na perspectiva de superar os limites impostos pela Comissão de Enquadramento Sindical/MTb e capacitando a CUT e seus sindicatos para construir com os trabalhadores a melhor forma de organização para o enfrentamento com o capital.
- O sindicato cutista é organizado democraticamente, no seu funcionamento interno e na sua relação com a base. Esse perfil democrático será dado pelo seu enraizamento no local de trabalho e pela superação do atual padrão de relação direção–base, criando novos espaços de participação e deliberação na categoria.

Além disso, é necessário avançar a discussão sobre uma nova forma de funcionamento das direções no sentido da negação da herança corporativista (autoritária, burocrática etc.).

## Relação sindicato filiado/organização vertical da CUT

Para combater a atomização das lutas sindicais que fragiliza os trabalhadores no enfrentamento das estratégias do capital, a CUT é a ferramenta fundamental. Nesse sentido, a relação sindicato de base/ Central deve evoluir para um novo estágio. Avançar na unificação orgânica com democracia é um dos desafios colocados para nosso sindicalismo.

A Plenária Nacional deliberou dois eixos de construção da relação sindicato de base/organização vertical da CUT: ficou definido que o sindicato se filia à CUT e, em decorrência disso, à organização vertical da Central do ramo respectivo.

Na organização vertical da Central fica assegurado que o poder de deliberação, em última instância, nas campanhas e mobilizações, é dos trabalhadores que deliberam na forma estabelecida no seu sindicato de base.

## Sobre a organização vertical propriamente dita

A Plenária Nacional tomou um conjunto de deliberações a partir do balanço feito sobre a trajetória da construção da Central, que dão um novo perfil à organização vertical da CUT criada no 2º Congresso Nacional na busca de outro patamar de resposta aos desafios organizativos e políticos colocados no período.

Quatro questões foram polêmicas e resolvidas pelo voto do plenário:

1. Se a organização vertical ali definida deveria ser "orgânica" ou "filiada", vencendo a primeira alternativa;
2. Se essa organização deveria ser denominada "departamento" ou "federação/confederação", vencendo a segunda;
3. Se essas organizações deveriam pedir "registro" enquanto tais, o que foi confirmado;
4. Se como "medida transitória" seria permitida a filiação a essas organizações de sindicatos não filiados à CUT, o que foi aceito.

A 5ª Plenária Nacional da CUT deliberou pela constituição de novas organizações verticais, como parte orgânica da Central Única dos Trabalhadores, em substituição à estrutura dos "departamentos". As novas organizações comporão com as estruturas horizontais a organização global da Central. Essas novas organizações verticais serão denominadas confederações/federações da CUT.

Na sua constituição, essas organizações deverão obedecer aos mesmos princípios democráticos que regem o funcionamento da Central. Cada organização, a partir desses princípios, será estimulada para o exercício de experiências de funcionamento democrático. A Plenária Nacional deliberou que deverá ser feito o registro legal das federações e confederações da CUT como entidades de representação jurídica e coletiva.

A Plenária Nacional aprovou ainda, como medida transitória, que poderão se filiar a essas federações e confederações da CUT sindicatos não filiados à Central, sem representação nas estruturas horizontais. Por outro lado, ficou mantido o critério definido pelo Estatuto da Central sobre arrecadação financeira para as diversas instâncias da CUT. O que não impede que as estruturas verticais deliberem contribuições específicas de acordo com as necessidades, discutidas e decididas democraticamente.

Finalmente, em relação ao conceito de "ramo" ficou definido prosseguir o debate, tendo como referência inicial agrupar os trabalhadores de acordo com os seguintes ramos:

1. Agricultura, plantações, agroindústrias (rurais).
2. Metalurgia, metal-mecânica, siderurgia; eletroeletrônica (metalúrgicos).
3. Bancos, setor financeiro, seguradoras, bolsas de valores (bancários).
4. Química, plásticos, papel, petroquímica, petróleo (químicos).
5. Indústrias têxteis, do vestuário, couro, calçados (vestuário).
6. Comércio e prestação de serviços (comerciários).
7. Educação, ensino, cultura (educação).
8. Saúde, seguridade, previdência social (saúde).
9. Administração e serviço público.
10. Construção civil, móveis e madeira.
11. Extração e transformação mineral (mineiros).
12. Alimentação, fumo, bebidas (alimentação).
13. Comunicação, jornais, emissoras, publicidade, gráficas (comunicação).
14. Técnicos, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia.
15. Trabalhadores em indústrias urbanas (água, esgoto, gás, eletricidade).
16. Transportes rodoviários, ferroviários, marítimo, fluvial e aeroviário (transportes).
17. Autônomos urbanos.
18. Inativos.

### 3. Orientações para a implantação da organização vertical

- Concretizar este conjunto de resoluções sobre a organização vertical desde o local de trabalho, passando pelo sindicato, até chegar ao âmbito nacional, exigirá uma outra qualidade de iniciativas das instâncias da Central na construção do movimento sindical cutista. Por isso, junto com as resoluções acima mencionadas, a Plenária Nacional aprovou, por consenso, orientações para um "plano de transição" da situação atual verificada para o novo patamar organizativo, isto é, pontos de uma "agenda" da CUT face aos desafios colocados no período no plano da organização sindical e das negociações coletivas.

## Atuação no plano institucional

- Ratificação da Convenção 87 e 151 da OIT.
- Regulamentação da negociação coletiva, do direito de organização sindical e do direito de organização por local de trabalho.
- Elaboração de propostas para a atuação na reforma constitucional de 1993.

## Organização dos sindicatos por ramos de atividades

- Ações junto aos sindicatos e estruturas verticais, em nível regional e nacional, visando uma unificação (fusão) por ramo e base territorial mais abrangente que o município.
- Reformulação dos Estatutos sindicais.

## Organização por local de trabalho

- Aprofundamento das discussões em curso no âmbito do planejamento estratégico da CUT.
- Definição de critérios de orientação para os sindicatos.
- Inclusão de propostas de OLT nas pautas de negociação.
- Ações concretas visando à implantação das OLTs.

## Negociações coletivas

- Definição da estratégia para a construção das negociações coletivas por ramos de atividades.
- Desenvolvimento de um processo de unificação das datas-base.
- Criação de estruturas de apoio para a articulação e implementação de propostas de negociação.
- Definição de critérios e pontos básicos para a negociação (direitos mínimos, política salarial, locação de mão-de-obra etc.).
- Realização de campanha nacional em defesa dos direitos sindicais e da livre negociação com base em legislação de sustento.
- Detalhamento de cada um dos pontos acima de acordo com a situação específica de cada ramo.

## Implantação da estrutura vertical

- Discussão nas categorias sobre a concepção de ramos definida na 5ª Plenária Nacional, com um novo debate centralizado na Plenária Nacional de 1993, após balanço das experiências.
- Discussão conjunta com a Executiva Nacional da CUT sobre política de financiamento para as estruturas verticais e horizontais.
- Incorporação das estruturas verticais ao escritório da CUT em Brasília.
- Abertura e sistematização do debate sobre a relação sindicatos filiados X estruturas verticais da CUT (direção, campanhas, greves, fechamento de acordos de âmbito nacional, finanças etc.).
- Sistematização das atuais propostas de Estatutos e de funcionamento das formas de direção das estruturas verticais.
- Continuidade da discussão para sistematização de propostas sobre organização do setor público (a partir das comissões criadas no seminário nacional de 1º de julho).
- Avaliação da possibilidade de convocação de uma conferência nacional dos trabalhadores do setor público.

## MUDANÇAS ESTATUTÁRIAS

### 1. A 5ª Plenária Nacional da CUT delibera

### Aplicação da proporcionalidade na eleição de delegados às instâncias da CUT

Desde a sua fundação, a Central vem combinando a aplicação dos seus princípios democráticos com o avanço da sua organicidade. Até aqui existiu uma recomendação interna no sentido de que as reuniões, assembléias e/ou congressos para eleição de delegados às instâncias da CUT (plenárias e congressos) adotassem a proporcionalidade estabelecida no Estatuto para a eleição das direções no interior da Central.

O convencimento político e a exigência democrática de uniformização de critérios de representação das bases nas instâncias da CUT levaram a uma concordância geral com a adoção da proporcionalidade, agora enquanto norma estatutária.

A 5ª Plenária Nacional delibera que seja aplicada a proporcionalidade conforme a norma do atual Estatuto para eleição das direções da CUT: quando se apresentarem duas chapas, participará dessa proporcionalidade a que obtiver pelo menos 20% dos votos válidos. Quando houver mais, participarão as que obtiverem pelo menos 10%, desde que a soma dos votos das chapas minoritárias atinja no mínimo 20%.

## **2. Sobre a formação de chapas da CUT para as eleições sindicais**

A 5ª Plenária Nacional da CUT rejeitou as propostas de estabelecimento de regras para a composição das chapas cutistas nas eleições sindicais.

### **ANEXO**

## **ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**

### **Introdução**

Nosso objetivo com este texto, apresentado para discussão para toda a Central e deliberação na Plenária Nacional de julho, é definir as características básicas da organização no local de trabalho (OLT) que queremos construir, apontar orientações e encaminhamentos gerais sobre como construí-la e definir também o caráter geral da campanha que devemos desencadear pela implantação da OLT em nível nacional.

Não é nossa intenção, nem acreditamos ser possível, dar uma receita de como se constrói OLTs. Acreditamos que nesse campo, tão pouco desenvolvido, da organização dos trabalhadores brasileiros há mais a ser aprendido do que a ser ensinado por nós. O que, sim, consideramos correto, necessário e possível é socializar as experiências existentes e orientar para que se aproveitem os espaços existentes ou que surjam, sem nenhum preconceito, sempre no sentido de atingir o nosso objetivo estratégico, que é o tipo de OLT que vamos definir no transcurso dessa discussão.

Nós acreditamos que o tema tratado aqui é da maior importância para a Central e para a classe trabalhadora. Estamos hoje frente a uma contradição muito importante: nossa Central está cada vez maior e ocupa espaço cada vez mais importante na sociedade. Mas tem pés de barro, ao não estar sustentada pelos trabalhadores organizados em cada local de trabalho. É essa contradição que temos que começar a resolver.

Por último, pode parecer desnecessário, mas é importante esclarecer, desde o princípio, que as idéias contidas neste texto foram elaboradas pelo grupo de companheiros envolvidos no Projeto 2 e não pretendem ser a verdade pura e simples. São propostas a ser debatidas, mantidas, mudadas e até retiradas, se for o caso e a discussão assim concluir. Queremos e precisamos das idéias e contribuições de todos os companheiros. Desde já, contamos com elas.

### **A situação atual do quadro da OLT**

Existem experiências importantes, hoje, no movimento sindical, de organização nos locais de trabalho (OLT) que devem ser estudadas com profundidade neste momento em que nos preparamos para iniciar uma campanha pela implantação desse tipo de organização em nível de toda a base da CUT. São experiências que, cada uma à sua maneira, foram fruto de luta e representam conquistas importantes dos trabalhadores e um amadurecimento da sua consciência. Podemos relacionar as comissões de fábrica de São Bernardo, as comissões de garagem da CMTC em São Paulo, a estrutura de base dos sindicatos da Previdência, as comissões de trabalhadores e comissões sindicais de trabalhadores nas empresas de processamento de dados em nível nacional, a estrutura de base dos sindicatos dos trabalhadores em educação em vários Estados etc., apenas para citar alguns setores da economia. Tais organizações cumprem, nestas categoriais, um importante papel de aglutinação dos trabalhadores para a luta, na sua informação e conscientização.

No entanto, é preciso dizer que, lamentavelmente, esses exemplos mostram um quadro bastante marginal dentro do movimento sindical cutista (para não falar do resto, que não vem ao caso neste

momento). Se tomarmos os cerca de 1.700 sindicatos filiados à nossa Central, e em cada um desses sindicatos as empresas ou locais de trabalho existentes em sua base, vamos chegar à conclusão de que é ínfimo o número de empresas ou locais de trabalho onde existe OLT, seja ela do tipo que for (comissão, delegado sindical, CIPA atuante etc.). Este é o ponto mais frágil da estrutura sindical que estamos construindo, e isso é mais grave ainda por se tratar justamente da organização nos locais de trabalho. A OLT é parte fundamental, decisiva mesmo, da estrutura sindical que nos propusemos a construir quando fundamos a CUT. Ela é decisiva tanto para as lutas e tarefas imediatas que estão colocadas para a classe trabalhadora quanto para as tarefas estratégicas, ligadas à construção da nova sociedade que queremos, o socialismo com democracia. A OLT, além disso, é peça fundamental para a construção de uma estrutura verdadeiramente democrática de organização sindical dos trabalhadores brasileiros.

## As conseqüências desse quadro de insuficiência na OLT

Não queremos nos estender demais sobre essa questão, pois as dificuldades decorrentes desse quadro são parte do dia-a-dia de todo dirigente sindical e ativista. Queremos apenas sistematizar e destacar alguns dos aspectos mais importantes desse quadro.

a) Enfraquece o potencial de luta dos trabalhadores, tanto no que diz respeito às mobilizações gerais da categoria ou de toda a classe como em relação à luta para buscar soluções para os problemas específicos existentes em cada local de trabalho.

b) O trabalhador aprende fundamentalmente na luta, na mobilização, e, ao se mobilizar menos, isso retarda o avanço da sua consciência de classe, do seu aprendizado como sujeito da história. Aqui colocamos mobilização como qualquer ação coletiva e consciente dos trabalhadores (pode ser, por exemplo, a mobilização dos trabalhadores de uma seção para exigir bebedouro).

c) Traz uma profunda limitação ao exercício da plena democracia nos sindicatos. Na verdade, hoje, na maioria dos casos é uma formalidade dizer que são os trabalhadores os donos do sindicato e que são eles que decidem nas assembléias sobre os temas importantes. O trabalhador, quase sempre, vai à assembléia sem saber quais as propostas existentes, sem ter informações precisas sobre o assunto, ouve três ou quatro discursos e tem que votar. Ora, convenhamos que é uma democracia muito relativa. O ideal seria que o assunto a ser tratado na assembléia fosse antes debatido o mais amplamente possível dentro dos locais de trabalho, que as informações circulassem etc. Mas como fazer isso sem organismos dentro dos locais de trabalho que impulsionem esse processo? Como fazer para que o trabalhador intervenha cotidianamente na vida do sindicato, interferindo nas suas decisões, se não está organizado desde o seu local de trabalho?

d) Por último, mas não menos importante, há um elemento a que muitos companheiros ainda dão pouca importância, mas que é fundamental: os patrões têm política para os trabalhadores no local de trabalho, e essa política não se resume mais à repressão pura e simples, embora a repressão continue existindo. Os CCQ, Kan Ban, Qualidade Total e outros sistemas que estão sendo cada vez mais utilizados pelos Recursos Humanos das empresas são meios utilizados pelos patrões para "ganhar" os trabalhadores para a sua visão de empresa, de processo de trabalho e de sociedade. É uma forma de explorar, no trabalhador, além de seu esforço físico, também a sua capacidade de pensar, de ter iniciativas, para aumentar a quantidade e a qualidade da produção. Normalmente os trabalhadores enfrentam essa política patronal completamente despreparados e, ao não haver uma OLT para se contrapor, agrava-se mais ainda a situação. Estes são alguns elementos demonstrativos do quadro que temos hoje. Sem dúvida, cada companheiro poderá agregar outros e outros elementos ao lado destes, que não farão mais que reforçar uma conclusão muito preocupante: estamos construindo uma central sindical com suas estruturas horizontais e verticais, apoiada nos sindicatos, mas os sindicatos têm pés de barro, têm uma relação com a base muito fluida, com muito pouca organicidade. Tudo isso pode nos levar a construir uma grande estrutura para a central, e no entanto oca, distanciada do conjunto dos trabalhadores, meio caminho andado para a burocratização.

São razões mais que suficientes para definir a necessidade de se trabalhar para mudar profundamente esse quadro. Não advogamos a tese de que é fácil e de que basta querer para que se solucione o problema. Mais à frente veremos que é um processo complicado e moroso. No entanto, o que queremos remarcar é que temos – de conjunto-- que mudar radicalmente nossa postura frente a essa questão.

## De que OLT falamos?

Na falta, até este momento, de uma definição mais precisa na Central do tipo de OLT que queremos, vamos apontar aqui algumas características que julgamos importantes para a organização no local de trabalho. Esclarecemos, no entanto, que não se trata de uma receita ou de uma cartilha a ser seguida religiosamente, pois não há receita ou cartilha que diga como deve ser uma OLT. São princípios básicos que os cutistas procurarão atingir, ao longo do tempo, no que diz respeito a este tema.

### a) A OLT e os sindicatos

Em primeiro lugar, é importante não confundir a OLT com a organização de base dos sindicatos. É muito importante a organização e a presença do sindicato na base, no local de trabalho. Em nossa opinião isso deve se dar através da manutenção do diretor exercendo a sua função no seu local de trabalho, através da eleição de delegados sindicais ou representantes sindicais nas empresas etc. Alguns sindicatos, por exemplo, tiveram iniciativas importantes nessa área, incorporando nos seus Estatutos uma estrutura que prevê a eleição de delegados sindicais nas empresas e a composição, por estes, de um conselho diretivo da entidade – instância superior mesmo à diretoria do sindicato e mais vinculada à categoria do que muitas vezes à própria diretoria (por uma razão ou por outra, muitas diretorias sindicais têm quase todos os seus membros liberados). Exemplos como este (parece que o Sindicato de Bancários de São Paulo funciona com algo parecido) devem ser seguidos, e deve-se estudar como usar as brechas legais existentes, inclusive da Constituição federal, que podem permitir às entidades essa margem de manobra. Obviamente esses delegados ou representantes sindicais seriam eleitos pelos associados da entidade empregados na empresa.

À parte tudo isso, o sindicato tem a obrigação de buscar organizar toda a categoria por local de trabalho, para prepará-la para a luta imediata e futura, incentivando e trabalhando para construir as OLTs. A OLT de que falamos não se confunde com a estrutura de organização do sindicato. Ela é autônoma em relação à entidade sindical e às centrais, representa todos os trabalhadores da empresa, associados ou não às entidades sindicais, e está submetida à instância de decisão dos trabalhadores da empresa, associados ou não ao sindicato (assembleia da empresa ou outro fórum adequado). No entanto, a OLT deve estabelecer, da forma que julgar mais conveniente, relações com o sindicato (ou os sindicatos, caso haja mais de um na categoria), pois normalmente é no sindicato que se realiza ou pode se realizar a unidade dos trabalhadores de todas as empresas para lutar pelos interesses comuns. Independentemente então da sua relação com a diretoria da entidade, a OLT deve buscar meios de interferir nos rumos da entidade, buscando educar e incentivar os trabalhadores a participarem e a tomarem nas suas mãos os destinos da sua organização sindical.

Os sindicatos, por outro lado, pelo menos os sindicatos cutistas, devem encontrar formas mais adequadas para estabelecer relações com as organizações existentes na sua base. É diferente da relação com o sócio individualmente, para a qual está voltada a organização do sindicato hoje. Por exemplo, é preciso encontrar fóruns que permitam ao sindicato estabelecer relação de consulta e discussão com as OLTs quando da preparação da pauta de reivindicação da campanha salarial, quando da discussão da organização e da condução de uma luta importante etc. Coisas desse tipo permitirão à diretoria da entidade estar muito mais sintonizada com a situação real da categoria dentro dos locais de trabalho, evitando erros e potencializando melhor a luta dos trabalhadores.

### b) Unitária e eleita por todos os trabalhadores

A OLT que buscamos construir é uma instância de organização e representação de todos os trabalhadores do local de trabalho, independentemente de serem associados ou não ao sindicato, das suas opiniões políticas etc. Os membros que a comporão serão, portanto, eleitos por todos os trabalhadores do local de trabalho, sócios ou não da entidade sindical. Ou seja, a OLT que queremos construir é a organização unitária de todos os trabalhadores de uma determinada empresa ou afim, mesmo que haja na categoria mais de uma entidade sindical representativa.

Acreditamos que essas definições são importantes por duas razões, fundamentalmente. Primeiro porque é necessário construir organizações representativas e eleitas inclusive pelos trabalhadores não sindicalizados para buscar integrá-los de maneira mais orgânica e efetiva à luta por seus interesses de classe. Segundo, porque é muito importante que essas organizações sejam unitárias em cada local de trabalho, para melhor reforçar e potencializar a idéia da unidade para lutar pelos interesses comuns, mesmo que venha a

se implantar uma estrutura sindical pluralista. Achamos que o mais apropriado é a existência de uma única OLT em cada local de trabalho e que os cutistas, aí, disputem politicamente para ganhar a sua direção.

### **c) Eleita democraticamente e com revogabilidade de mandato**

O mandato dos membros da OLT será de um ano ou, no máximo, dois. As eleições deverão ser democráticas, baseadas no princípio da proporcionalidade (único meio de garantir, de fato, a unidade), em que as chapas concorrentes compõem a OLT na proporção dos seus votos. Todos os trabalhadores da empresa poderão ser eleitos livremente. O mandato de cada membro da OLT pertence aos trabalhadores que o elegeram e, portanto, pode ser retirado sempre e quando os trabalhadores assim o desejarem. Ou seja, o mandato é revogável, bastando decisão dos trabalhadores representados, de acordo com normas a serem definidas em cada local. Para que efetivamente possa existir igualdade de condição e liberdade para a atuação dos membros da OLT, eles deverão gozar de estabilidade no emprego, nos moldes do que são hoje os sindicatos (mandato mais um ano).

### **d) O poder de negociação dos sindicatos e da OLT**

Na situação em que vivemos hoje no Brasil e por tudo o que pudemos concluir de várias experiências de negociação, é necessário que o processo de negociação dos contratos (e convenção etc.) de trabalho permaneçam como processo de negociação e contratação no nível de categorias, ou seja, interempresas, e controlado pelo sindicato. Dizemos isso porque a negociação no nível da empresa tem sido utilizada sistematicamente pelos patrões para, apoiados em situações conjunturais de baixa produção, demissão etc., rebaixar direitos e até mesmo o salário dos trabalhadores.

No entanto, isso não quer dizer que as OLTs não devam ter nenhum poder de negociação. A OLT, ao ser eleita por todos os trabalhadores da empresa, tem representatividade e legitimidade para negociar. E acreditamos que esta é uma parte importante da sua atividade e que pode lhe dar uma vida mais ativa. Levando em conta as preocupações expressas acima, acreditamos que a OLT deve encaminhar, sempre que for oportuno, negociações sobre questões específicas da empresa, sobre pontos omissos no contrato geral assinado pelo sindicato, ou mesmo para melhorar (nunca rebaixar) as condições estabelecidas no contrato geral num ou noutro aspecto. Aqui é preciso destacar que o sindicato não só deve buscar criar as condições legais para que isso ocorra (colocando cláusulas no contrato geral que normatizem esse processo, por exemplo) mas também dar apoio à OLT no sentido da formação e troca de experiências, para que ela possa melhor desempenhar esse papel.

É importante, no entanto, que, ao adquirir a capacidade de negociação no seu local de trabalho, a OLT não venha a se transformar num intermediário entre os patrões e os empregados da empresa. É necessário que a apresentação de qualquer reivindicação e conseqüente estabelecimento de processo de negociação seja reflexo de uma necessidade e um desejo real dos trabalhadores da empresa (ou seja, se há a necessidade, mas os trabalhadores não a vêem, cabe à OLT primeiro discutir e conscientizar os trabalhadores dessa necessidade, para que então eles se disponham a se mobilizar por soluções). É importante também que a apresentação da reivindicação e a negociação estejam respaldadas na mobilização dos interessados (ainda que essa mobilização seja, por exemplo, um abaixo-assinado, se apenas isso for possível numa determinada situação). A OLT negocia então como representante e parte dos interessados que estão em mobilização.

### **e) Queremos institucionalizar o direito à organização no local de trabalho**

A falta de uma legislação que regulamente o direito à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, garantindo a estabilidade dos eleitos, tem sido uma das principais dificuldades para a implantação das OLTs.

A institucionalização desse direito é, portanto, um aspecto importante da OLT que queremos construir. É importante deixar bem claro que não queremos uma lei que implante a organização no local de trabalho e defina suas atribuições, como tentou fazer Collor de Mello no seu "projeto". Queremos que seja assegurado na lei o direito do trabalhador de se organizar no seu local de trabalho, e isso significa que o representante eleito terá estabilidade legal. A partir daí, serão os trabalhadores que definirão como, quando e onde farão uso desse direito.

Um momento importante dessa discussão será a reforma constitucional do ano que vem. A CUT pre-

cisa preparar uma proposta para intervenção nesse processo. No entanto, acreditamos que seria fundamental se a luta institucional pela regulamentação desse direito fosse levada em comum por todas as centrais sindicais. A possibilidade da sua efetivação seria muito maior. Acreditamos necessário organizar então uma discussão sobre o tema com as outras centrais para ver o que é possível avançar. Existe a idéia de organizar até o final do ano um seminário nacional com a participação das centrais e da Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados.

## Como construir as OLTs?

Primeiro, queremos repetir que não há uma receita mágica, nem nada nesse estilo. Existem experiências que devem ser estudadas com toda atenção e, adiante, veremos uma proposta de como fazê-lo. Queremos, antes disso, indicar algumas orientações gerais que julgamos úteis:

a) A OLT enfrenta dois entraves muito importantes para sua implantação. Por um lado os patrões, que a vêem como um questionamento ao seu poder absoluto dentro da empresa. Na maioria das vezes, inclusive, o chefe é a expressão maior desse entrave, pois é o sujeito que sofre primeiro, e de forma direta, a diminuição do seu poder. É preciso, então, uma atitude sistemática e firme no enfrentamento dessa discussão, afirmando a necessidade da OLT, com as atribuições que definimos aqui, justamente porque o poder do patrão não pode ser absoluto dentro da empresa, nem mesmo se raciocinarmos dentro dos limites do capitalismo. O poder do patrão não pode ser absoluto, nem mesmo nesse caso, porque ele é dono do prédio, das máquinas etc., mas não é dono dos trabalhadores. Estes, por sua vez, têm o direito à organização e expressão social no "espaço social" que é a empresa vista como um todo (prédio, máquinas, trabalhadores). Parte fundamental dessa atitude é uma forte campanha de denúncia contra as demissões de dirigentes e representantes dos trabalhadores levadas a cabo pela patronal, desrespeitando inclusive a estabilidade legal. Por outro lado, os sindicatos também se constituem, muitas vezes (existem honrosas exceções), em entrave à constituição das OLTs. Os pelegos travam conscientemente a construção desses organismos por um motivo parecido com o dos patrões: eles questionam seu poder absoluto como representação dos trabalhadores. Mas mesmo os sindicatos cutistas muitas vezes também não contribuem para a implantação da OLT, seja por falta de compreensão da sua necessidade, seja por falta de capacidade para encaminhar um processo como esse, que é complexo, seja por terem funcionamento que sufoca, na prática, a possibilidade de existência das organizações por local de trabalho. Fazemos questão de identificar esse problema com clareza, porque consideramos necessário que os dirigentes sindicais se conscientizem da importância do seu papel no processo de implantação das OLTs.

b) A OLT, no entanto, não pode ser "criada" pelo sindicato. Ou ela é fruto da atividade e da compreensão dos trabalhadores da empresa ou ela não vai existir enquanto tal, nem por mil decretos do sindicato. Ou seja, o sindicato, o dirigente sindical podem cumprir um papel importante na construção da OLT, mas não podem substituir os trabalhadores nessa tarefa. Caso isso aconteça, a OLT ficará solta no ar, sem sustentação dos trabalhadores, que, pressupostamente, seriam os principais interessados nela. Tampouco devemos atuar como se os problemas a serem enfrentados e a disposição dos trabalhadores fossem iguais nos diferentes locais de trabalho. Sempre há diferenças que, apesar de pequenas, devem ser levadas em conta. Muitas vezes existem inclusive diferenças profundas entre a situação em um e outro local de trabalho de uma mesma categoria. Há que ter atenção a essas desigualdades e a como fazer a combinação da situação geral de uma determinada categoria com a situação particular de cada local de trabalho, e vice-versa. Por isso mesmo, apesar de considerarmos necessário elaborar uma espécie de modelo de Estatuto para as OLTs, é preciso deixar claro que em cada local de trabalho há que fazer as discussões de forma aprofundada sobre esse tema e promover as adaptações necessárias. Haverá, conseqüentemente, um Estatuto para cada caso, que poderão ter diferenças entre si.

c) O papel do sindicato e do dirigente, portanto, é desenvolver todo tipo de atividade que incentive e impulsione os trabalhadores a se organizarem no seu local de trabalho, além de, como vimos anteriormente, criar as condições de integração entre os sindicatos e essas organizações. Isso significa que o sindicato deve desenvolver um trabalho permanente de divulgação e conscientização do conjunto dos trabalhadores sobre a necessidade da OLT. Deve incentivar permanentemente, a partir dos exemplos concretos, os trabalhadores a se organizarem e deve ajudar a criar as condições para que essa organização seja permanente. Deve aproveitar os processos de mobilização concretos (como uma campanha salarial, por exemplo) para levantar a discussão entre os trabalhadores sobre a importância de se reivindicar e lutar pelo direito à organização por

local de trabalho etc. E deve, ainda, e isso é muito importante, dar todo apoio no sentido da formação necessária aos ativistas para prepará-los da melhor forma possível para esse trabalho no interior das empresas.

d) No que diz respeito às orientações concretas, achamos que devemos trabalhar em dois sentidos. Primeiro, definir oito ou dez setores que seriam prioritários e por onde iniciariamos a campanha. A priorização é necessária, pois o aprofundamento da discussão e a concretização das orientações só podem ser feitas para cada caso definido (por exemplo, não pode ser a mesma a orientação concreta para construir a OLT numa repartição pública e numa fábrica metalúrgica, por razões óbvias). Por não termos condições de discutir todos os setores da economia ao mesmo tempo, precisaremos priorizar alguns (significa começar por eles, até atingir os outros todos) para viabilizar a tarefa.

Em segundo lugar, definidos os setores prioritários, propomos que se realizem seminários, até o final de 1992, de cada setor, com a participação de trabalhadores envolvidos para estudar e sistematizar as experiências que existem em cada um deles, para serem divulgadas a toda a Central. Assim, a experiência acumulada existente seria socializada entre todos, servindo como base para o trabalho a ser encaminhado.

## **Aproveitamento dos espaços já existentes de OLT**

Deixamos este ponto por último não porque seja menos importante, mas para que pudéssemos definir primeiro, com clareza, que tipo de OLT almejamos construir. Queremos agora afirmar duas coisas muito importantes:

Primeiro, é possível que o desenvolvimento da luta dos trabalhadores nos leve a OLTs completamente diferentes daquelas que temos em nossa cabeça, e é importante que tenhamos sensibilidade para respeitar esses processos, trabalhando sempre para influir para que sejam organizações unitárias, democráticas, autônomas e de luta contra os patrões e o governo.

Segundo, e nesse mesmo sentido, temos que aproveitar todos os espaços que já existem de OLT, mesmo que não sejam os que consideramos ideais. Podem ser um ponto de apoio importante para atingirmos o nosso objetivo de conquistar a implantação das OLTs que queremos, de maneira generalizada. Queremos destacar que as CIPAs, em que pesem todas as limitações da sua estrutura, têm sido, quando bem utilizadas, um importante instrumento de luta e conscientização, com a vantagem de já existirem, serem reguladas por lei e seus membros terem estabilidade. É preciso que os sindicatos e dirigentes dêem atenção a essa questão, pois em nada é aproveitado, hoje, todo o potencial para a luta que têm essas organizações. É preciso, no mínimo, um trabalho planejado da entidade sindical no sentido de interferir nas eleições das CIPAs, visando eleger aqueles companheiros mais combativos e integrá-los à vida do sindicato, dando-lhes apoio, formação etc. para que melhor desenvolvam suas atividades dentro da empresa.

Além das CIPAs existem outros espaços. Em algumas empresas existem as comissões de saúde, que também podem ser usadas no mesmo sentido: algumas categorias têm as comissões para acompanhamento de acordo de compensação de horas, que também é um espaço que pode ser usado.

Outro espaço que existe são os grupos clandestinos de trabalhadores que surgem pela necessidade concreta da luta e são clandestinos para fugir à repressão. São muitas vezes os predecessores de uma OLT, de uma CIPAs atuante etc. Seguramente existem outros tipos de organização. Não é nossa intenção citá-los aqui, e sim chamar a atenção para que todos os espaços possíveis sejam ocupados para avançarmos nessa nossa luta de organizar a classe trabalhadora brasileira no seu local de trabalho.

## **Em que consiste a campanha que queremos fazer**

A campanha que queremos fazer busca atingir três alvos diferentes e, portanto, tem particularidades que deverão ser observadas.

### **a) Campanha dirigida à massa**

Em coerência com o que dissemos antes, de que se não há engajamento do conjunto dos trabalhadores não há OLT, é muito importante uma ampla campanha de propaganda sobre a importância e a necessidade

da organização no local de trabalho. Essa campanha, e seu sucesso, é decisiva, ainda, porque, se não houver compreensão por parte dos trabalhadores, não haverá mobilização para pressionar patrões e governo pelo direito à organização dentro do local de trabalho. E sem isso...

Acreditamos, então, que é preciso elaborar uma campanha ampla, com cartazes, adesivos, folhetos explicativos etc. que possa ser reproduzida e ampliada no nível de cada sindicato, com assembléias nas portas das empresas, reunião com trabalhadores etc.

Essa campanha terá um impulso da CUT Nacional, mas deverá ser permanente no nível de cada sindicato. Propomos que o eixo da campanha seja: "Trabalhador organizado é trabalhador respeitado".

## **b) Campanha dirigida aos dirigentes e ativistas**

Aqui visamos em primeiro lugar conscientizar, também, da necessidade e importância da OLT e do papel que podem jogar aí o dirigente e o ativista. Faz parte disso, mostrar que o sindicato pode ser um obstáculo à construção da OLT, se não procura trabalhar de forma integrada e com as organizações que surjam. Numa mobilização, por exemplo, os OLTs e ativistas têm que ser integradas à direção da luta. Em segundo lugar, visamos dar mais suporte, apoio de formação e orientação para que esses companheiros possam melhor desenvolver essa tarefa a que estão sendo chamados e para que possam melhor encaminhar e tirar proveito da campanha ampla de propaganda, dirigida a todos os trabalhadores.

Nesse sentido, estamos estudando a possibilidade de organizar junto às CUTs estaduais seminários de aprofundamento dessa discussão e de motivação junto aos dirigentes das entidades. Assim, além dos seminários propostos no ponto anterior, acreditamos que é necessário desenvolver cursos de formação sobre esse tema, em larga escala, para todo o país. A Secretaria Nacional de Formação já tem plano nesse sentido que objetiva atingir em torno de 20 mil pessoas e, portanto, não é necessário estender a discussão aqui.

## **c) Campanha dirigida à institucionalidade**

Aqui se trata de elaborar uma proposta de regulamentação da garantia do direito à organização por local de trabalho, com estabilidade, a ser apresentada ao Congresso Nacional e ao governo. A elaboração da proposta, bem como a definição dos meios de pressão sobre o Congresso e o governo, deve ser feita conjuntamente com o companheiro responsável pela operação, o Projeto 4: "Campanha nacional sobre regulamentação e ampliação dos direitos sindicais". É importante destacar que nós não queremos que o governo ou o Congresso decidam pela criação das OLTs com estabilidade. Queremos que seja assegurado o direito de criá-las, e serão os trabalhadores a fazê-lo na medida da sua compreensão.

Queremos destacar, no entanto, que não podemos simplesmente ficar na dependência de regulamentação legal via Congresso Nacional. Desde já, onde for possível, devemos ir atingindo essa meta, mesmo parcialmente, nos acordos de categoria ou de empresa, na medida do que a mobilização permitir.

## **Acompanhamento e avaliação permanente para garantir efetividade**

Não queremos que aconteça de iniciar essa campanha e não haver continuidade. Essa é uma tarefa tão importante quanto difícil e demorada e vai demandar muita perseverança de todos. Precisaremos, portanto, de um canal de cobrança da atividade em todo o país. Também precisamos, no seu transcurso, de um canal permanente de acompanhamento e avaliação, seja para ajudar em eventuais dificuldades que surjam, seja para corrigir orientações que se demonstrarem equivocadas quando colocadas em prática etc.

Por isso, estamos preparando a proposta de um mecanismo de avaliação e acompanhamento que permita esse contato permanente dos responsáveis em nível nacional com todos os sindicatos. Evidentemente esse mecanismo prevê (e só assim será viável) a utilização de todas as instâncias (horizontais e verticais) da CUT numa rede que torne essa tarefa possível. Nosso objetivo é que em cada uma das 1.700 entidades filiadas haja pelo menos um responsável (se possível comissão departamento) pela questão da construção das OLTs, que seja o contato da rede que comporá esse mecanismo.

# RESOLUÇÕES DA 6ª PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

24 a 28 de agosto de 1993 - São Paulo (SP) - Quadra dos Bancários

## ESTRUTURA VERTICAL

Após analisar os encaminhamentos aprovados em 1992, os delegados à 6ª Plenária elegeram as iniciativas capazes de avançar na discussão sobre organização vertical por ramo na Central. Referendaram a constituição do Coletivo Nacional de Organização para acompanhar sistematicamente o desenvolvimento da estrutura vertical da CUT. Resolveram desencadear uma campanha nacional pelo direito de organização nos locais de trabalho, "crimes" patronais e governamentais contra a organização dos trabalhadores e impulsionar a campanha pela liberdade e autonomia sindical, com destaque para a aprovação da Convenção 87 da OIT.

Os delegados constataram a precariedade na construção por ramos, sinalizada também pela carência de decisões políticas e coletivas. Reconheceram a necessidade de flexibilizar a construção vertical da CUT, mas sem deixar de apontar um horizonte comum que faça nascer um sindicalismo de classe. As dificuldades encontradas até aqui são de diversas ordens: primeira, o reconhecimento jurídico. As entidades oficiais facilmente contestam a legalidade das novas organizações e geralmente têm êxito. Depois, a própria dificuldade financeira das confederações ou dos departamentos da CUT de realizarem atividades nacionais. Se o fizessem, já teriam o devido reconhecimento. A Confederação Nacional dos Bancários e a dos Metalúrgicos, por exemplo, conseguiram ser reconhecidas pelos respectivos interlocutores patronais, através de campanhas salariais ou de acordos na câmara setorial da indústria automotiva.

## OLT

A CUT e os sindicatos filiados deverão incrementar a discussão sobre a organização por locais de trabalho, como um direito universal. Cabe a nós tomarmos a frente dessa luta, através de negociações coletivas, CIPAs etc., utilizando-se das experiências da Central e do movimento sindical internacional. Essa bandeira deverá converter-se em proposta de atuação, que será submetida à Executiva Nacional. Por sua vez, a SPS, a SNF e o Projeto 2 (do planejamento estratégico da CUT) deverão convocar para novembro de 1993 um encontro nacional, cujas propostas serão encaminhadas para a DN, em dezembro, que deverá encaminhá-las ao 5º CONCURTO.

## Estrutura sindical no campo

### O ramo e a organização sindical de base

O DNTR/CUT entende que a discussão sobre os ramos deve refletir um entendimento comum em toda a Central sobre a participação dos trabalhadores do campo na CUT. Ou seja, este debate deve ser realizado tendo como premissas uma visão estratégica de construção da Central, o conhecimento da realidade agrária e agrícola do país e a luta de classes que se desenvolve no campo, e a diversidade de categorias de trabalhadores rurais, que deverão estar representados na estrutura vertical, desde a organização de base até a instância nacional.

A Plenária deliberou sobre a forma de organização sindical de base, postergando a definição do ramo dos trabalhadores rurais da CUT para instâncias futuras, após aprofundamento sobre o tema na base sindical. Para isso, o DNTR, em conjunto com o coletivo nacional de organização da CUT, elaborará com base em experiências concretas, sistematizadas a nível nacional, uma proposta para discussão nos sindicatos sobre os ramos de atividade. O prazo previsto para a primeira versão é até o final de 1993.

A 1ª Plenária do DNTR e a 6ª Plenária Nacional da CUT definem pela implantação de organizações sindicais de base diferenciadas entre sindicatos de assalariados rurais e pequenos agricultores, respeitando o acúmulo político/organizativo e as realidades locais existentes. Da mesma forma, reafirma a regionalização dos sindicatos como forma territorial de organização de base, procurando estender as lutas para além do município, mas com fortalecimento da unidade, da representatividade e do poder de mobilização dos trabalhadores. No processo de transição até a implementação da regionalização sindical na base, será possível a coexistência de sindicatos de base municipal e regional. A fim de se atingir tal objetivo, a Plenária orienta que as instâncias estaduais criem e coordenem estruturas regionais ou intermunicipais nos estados. Estas estruturas deverão incentivar a promoção de atividades dos sindicatos em conjunto, buscando implementar a regionalização sindical de base.

## 3.2. A disputa pela estrutura da CONTAG

É preciso buscar um projeto político alternativo, que unifique os trabalhadores rurais na sua diversidade. Sendo necessário trazer para o campo das forças populares e da CUT a maior parte dos trabalhadores no campo. Para isso, temos que transformar o sindicalismo da Contag para que ele se torne um instrumento real de mudanças na sociedade.

Assim, a 1ª Plenária do DNTR e a 6ª Plenária Nacional da CUT deliberam pela manutenção da disputa pela estrutura da CONTAG, considerando-a como uma das partes da construção da CUT no campo, porém não sendo a única tarefa a ser feita pelos cutistas. Ou seja, esta disputa só faz sentido se for entendida como um dos passos para o processo de construção da nova estrutura sindical no campo e para a realização dos objetivos propostos pela Central.

### 3.2.1 – O processo de disputa

Para garantirmos esse processo de disputa, devemos nos preparar, participar e garantir a unidade do campo cutista; disputar e filiar os sindicatos e federações, formando as oposições sindicais; e elaborar um plano de ação frente ao 6º Congresso da CONTAG. A disputa se dará com uma ação unificada do campo cutista dentro das instâncias da CONTAG, com Plano de Lutas definido, procurando trazer os setores progressistas e indefinidos, através da transformação da prática sindical da “velha estrutura” nos princípios e na ação do sindicalismo cutista. A Plenária considera que hoje não existem condições objetivas para avaliar a correlação de forças em médio prazo na disputa pela CONTAG. Por isso, delibera que o Conselho Deliberativo do DNTR, após discussão nos estados, decida sobre a tática eleitoral, em especial a composição de chapa e o posicionamento dos cutistas sobre a questão da proporcionalidade na CONTAG e nas federações. Também define que qualquer composição de chapa que vier a ser feita na CONTAG e nas federações deverá preservar, sobretudo os princípios da Central e a unidade no campo da CUT. Esta unidade pode significar tanto a composição de chapa formada somente por cutistas, como também com outras forças progressistas e indefinidas.

### 3.2.2 – A filiação da CONTAG à CUT

A 6ª Plenária entendeu que, para fortalecer a luta no campo, é de fundamental importância a filiação da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura e seus sindicatos à CUT. Nesse sentido, à CUT vai se preparar para garantir a unidade e elaborar um plano de ação para disputar e filiar sindicatos e federações. Para a filiação da CONTAG à CUT é necessário que alguns critérios, fruto dos princípios da Central, sejam adotados:

- a) Respeito à liberdade de organização sindical;
- b) Democratização interna, com a reformulação dos estatutos, possibilitando ampla participação da base sindical;
- c) Independência frente ao Estado, incluindo a questão financeira;
- d) Filiação acompanhada de filiação de sindicatos e federações;
- e) Filiação deliberada na sua instância máxima, o Congresso Nacional, seguindo os estatutos da CUT.

Ao mesmo tempo, os cutistas realizarão uma campanha nos fóruns da CONTAG pela filiação de sindicatos e federações à CUT.

### 3.2.3 – O papel do DNTR

A 6ª Plenária delibera que o DNTR tem um papel fundamental no atual momento. Entre as principais atribuições do Departamento destacam-se:

- a) Aglutinar o acúmulo político e organizativo das lutas que estão dispersas pelo país;
- b) Elaborar políticas e subsídios que permitam o entendimento da diversidade da realidade nacional, estadual e regional;
- c) Dirigir e coordenar as grandes lutas dos trabalhadores rurais;
- d) Planejar ações no país, estados e regiões para intervir sempre diante dos fatos, e não só como “apaga fogo”;
- e) Implementar a política de alianças, abrindo o debate com movimentos, entidades e outros setores sociais;
- f) Articular e encaminhar no interior da CUT as questões relativas aos trabalhadores rurais, buscando reverter situações de não-integração política dos mesmos;
- g) Coordenar o Fórum dos Cutistas no Campo, composto por membros da Executiva do DNTR e cutistas nas Fetags e Contag.

Até que se viabilize o encaminhamento da estrutura confederativa orgânica dos trabalhadores rurais da CUT, a Plenária define como possível a existência, somente em caráter transitório, de duas estruturas verticais no ramo que vier a ser criado. Para isso, é fundamental estabelecer desde já um entendimento comum no campo da CUT sobre a importância do acúmulo político e organizativo que o DNTR já tem na Central.

A Plenária define que é fundamental ampliar, desde já, condições políticas e materiais para que o DNTR se mantenha como principal instância vertical do ramo até que o processo de construção da nova estrutura esteja consolidado.

## 1994 – 5º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 5º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

19 a 22 de maio de 1994 - São Paulo (SP) - Centro Comunitário do Pessoal da CEF

## POLÍTICA ORGANIZATIVA DA CUT

### Balanço

A 1ª Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT), realizada em Praia Grande, SP, em agosto de 1981 deliberou pela criação da Central Única dos Trabalhadores, com uma visão de intersindical que combinava a representação de entidade com a quantidade de trabalhadores na base. Nessa combinação, o sindicato pesava bastante e havia um certo acordo federativo, garantindo uma representação mínima por Estado, como apareceu na composição da Pró-CUT e nas primeiras direções nacionais da CUT.

A central sindical, proposta como representação política da classe trabalhadora organizada, buscava romper com o corporativismo imposto pela CLT e avançar na democratização da estrutura oficial. Na preparação do 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora surgiu o primeiro choque entre duas concepções sindicais distintas, através do polêmico artigo 8º do Regimento Interno do Congresso. Do lado da CUT, ficaram os que defendiam a atuação dentro da estrutura oficial como ponto de partida para uma nova organização dos trabalhadores, baseada na liberdade e autonomia sindical.

A CUT foi criada em agosto de 1983, consignando em suas resoluções a disposição de substituir a estrutura oficial e confirmando essa decisão nos congressos de 1984, 1986 e 1988, ao inscrever os princípios de liberdade e autonomia em seus Estatutos.

A CUT surgiu contra e apesar da legislação, impôs-se como uma central sindical que representa de fato a maior parte dos trabalhadores brasileiros, mas não conseguiu romper com muitos dos parâmetros oficiais de organização sindical. Na raiz dessa dificuldade estão os mesmos motivos que nos levaram à opção de lutar nos marcos do sindicalismo oficial:

- a) Referência dos trabalhadores no sindicalismo oficial, arraigado há cinco décadas no tecido social brasileiro, limitando a autonomia, mas oferecendo algum tipo de garantia e proteção legal, principalmente aos menos organizados e com maiores dificuldades de mobilização;
- b) Peso institucional do sindicato oficial, ou oficialmente reconhecido, que tem prerrogativas exclusivas de representação junto ao Judiciário Trabalhista, negadas quando sua legitimidade é passível de contestação.

Alicerçada sobre os sindicatos oficiais, a CUT enfrenta agora uma tensão crescente entre a acomodação à estrutura oficial e a consolidação de seu projeto sindical, revelada em todos os planos: na montagem da nova estrutura sindical, na implantação da organização no local de trabalho e na reforma do sistema de relações de trabalho. A acomodação está presente, em maior ou menor grau, em todas as concepções sindicais e em todos os ramos de atividade.

Essa acomodação, que pode chegar a uma adesão ao modelo corporativista, tem favorecido a burocratização, a ausência de controle das bases sobre as direções sindicais e, no limite, o abuso de poder e a violência, sinais de degeneração da prática sindical. O sectarismo e a falta de um código de ética cutista vêm transformando muitas eleições sindicais num cenário de disputa "ideologizada", mas despolitizada, do aparelho sindical, contribuindo para que os adversários históricos do movimento operário tentem difamá-lo e isolá-lo. Este é o claro objetivo da CPI da CUT, impulsionada pela extrema direita.

Entre as regras e os critérios a incluir em um código de ética, está a necessidade de uniformizarmos os procedimentos de custeio das despesas dos dirigentes sindicais, que não devem receber aumento salarial em função de sua liberação para o sindicato. Para evitar que essas práticas degenerem em dependência econômica dos dirigentes, é preciso combater qualquer motivação financeira na relação entre o dirigente e a base representada.

A concessão de ajuda de custo aos dirigentes para o desenvolvimento da atividade sindical é correta, desde que adotados valores adequados à realidade salarial da base representada, estabelecendo-se mecanismos que evitem qualquer forma de uso político na concessão da ajuda, e dando conhecimento à categoria de forma transparente e sendo aberta à avaliação dos trabalhadores.

Ao chegar aos 11 anos de existência, a CUT se vê diante do desafio de aprofundar e dar seqüência à sua perspectiva de fundação, fazendo da liberdade e autonomia sindical a base do projeto político sindical da CUT. Daí a prioridade de armar a classe trabalhadora brasileira com uma nova organização sindical, que dê um salto de qualidade no sentido da total liberdade e autonomia, considerando os pressupostos das Convenções 87 e 151 da OIT.

Para tanto é necessário assumir nossos defeitos e deformações, e ao mesmo tempo propor formas e métodos para superar essas dificuldades. É fundamental combater o corporativismo e construir sindicatos por ramo de atividade com ampla democracia, fruto da vontade dos trabalhadores e não de imposição da lei.

Não bastam princípios e bandeiras de luta. É necessário levá-los à prática, envolvendo o conjunto dos sindicatos da CUT no processo.

## **Liberdade de organização e o fim da unicidade sindical**

Não queremos consolidar uma proposta de organização sindical para impor ao conjunto dos trabalhadores através de uma legislação. Essa é a posição da CUT, desde sua fundação, que continua atual. Isso não significa que devemos ignorar a legislação trabalhista. Ao contrário, queremos que os princípios de liberdade e autonomia sindical se inscrevam na legislação do país, o que vai exigir mudanças na Constituição e o rompimento do modelo celetista.

Não interessa aos trabalhadores um cenário de total desregulamentação, com pluralidade sindical e ausência de critérios, que pode levar à criação de sindicatos amarelos, com base limitada aos trabalhadores das empresas, financiados pelos empresários, prejudicando efetivamente o direito de organização. Ou, ainda, estabelecendo uma disputa com os sindicatos em função do direito de optar pela não-representação sindical, como acontece nos Estados Unidos.

Ao estabelecermos, em 1988, que a representação nos fóruns da CUT seria proporcional ao número de associados, não adotamos o princípio de que o sindicato representa apenas os filiados, só aprova contribuições para os associados e exige que os resultados da negociação coletiva se restrinjam aos associados. Queremos a liberdade, que traz a possibilidade de mais de um sindicato na mesma base, e trabalhamos pela mais ampla unidade, baseada em nossos princípios classistas. Não queremos que os não sindicalizados fiquem no desamparo. Tampouco queremos descuidar da sindicalização de trabalhadores.

Para avançar na transição do sindicato oficial para o sindicato da CUT, sem destruir os sindicatos existentes, devemos estabelecer um conjunto de providências, incluindo:

a) Revogação de todo o título V da CLT, que trata da organização sindical, levando até o fim a ruptura dos sindicatos com o Estado, introduzindo na legislação os dispositivos das Convenções 87 (Liberdade e Autonomia), 98 (Negociação Coletiva), 151 (Sindicalização no Serviço Público) e 158 (Demissão por Iniciativa do Empregador) da OIT. Devemos trabalhar para romper os vínculos com os velhos dispositivos da CLT, introduzindo uma legislação de garantia da negociação coletiva e preservando os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores;

b) Romper com a herança do imposto sindical. As entidades devem buscar uma sustentação financeira baseada cada vez mais na contribuição sindical espontânea do filiado e cada vez menos nas formas compulsórias previstas pela legislação. O objetivo é a extinção das taxas compulsórias, que atrelam os sindicatos ao Estado. Ao mesmo tempo é fundamental uma política permanente e sistemática de filiação dos trabalhadores às entidades;

c) Estabelecer um amplo processo de discussão, envolvendo o conjunto da Central, sobre as seqüências da supressão da unicidade sindical, debatendo a proposta de representação geral da base através do sindicato mais representativo, entre outras opções, em substituição à unicidade e ao atual monopólio dos sindicatos oficiais. Essa hipótese assegura a liberdade, garantindo a cada sindicato a representação de seus associados e

ao mais representativo a representação geral, sem descartar a unidade de ação, somando as representações e enfrentando o patronato com maior força. Isso exige processos democráticos e critérios universalmente aceitos de definição de representatividade, através de consulta direta aos trabalhadores envolvidos.

## A CUT, os sindicatos e a transição

Desde 1986 estamos investindo na estruturação da CUT, discutindo instâncias, secretarias, departamentos, organismos de apoio à Central e deixando a organização interna dos sindicatos por conta da autonomia e tradição de luta de cada categoria.

A CUT não definiu um conjunto de pontos para constar dos Estatutos dos sindicatos filiados, nem sequer tem um conjunto de exigências para manter o sindicato filiado, a não ser o genérico "cumprimento dos Estatutos e deliberações das instâncias", cuja desobediência não tem sanções definidas além da suspensão e possibilidade de desfiliação. Mas não existe até hoje registro de desfiliação de sindicato por iniciativa das instâncias da CUT.

A fórmula da "categoria profissional", definida pela Comissão de Enquadramento do Ministério do Trabalho, esgota-se pela extinção da comissão e pelas mudanças no processo produtivo, apesar da sobrevida imposta pela Constituição de 1988, que se refere ao sistema de organização sindical como "confederativo" e cita diversas vezes a tal "categoria profissional". Contudo ainda sobrevivem, hoje, sindicatos de "categorias profissionais" (trabalhadores nas indústrias e em empresas de serviços), sindicatos de "ofícios", historicamente anteriores às categorias e preservados pelo recurso à "diferenciação", como sindicatos de secretárias, motoristas, enfermeiros e outras "categorias diferenciadas", além dos sindicatos das chamadas "profissões liberais", como médicos, engenheiros, farmacêuticos, psicólogos etc. Nossa decisão de criar sindicatos por ramos tem se mostrado correta. As experiências bem-sucedidas de fusão (metalúrgicos, plásticos/químicos e petroleiros) indicam um caminho a ser seguido na consolidação dos ramos a partir da base sindical. Apesar disso, as experiências de fusão são restritas a alguns sindicatos, e há ainda grande resistência, sobretudo nos pequenos sindicatos.

O 5º CONCUR indica a abertura de um processo de discussão sobre a transformação ou não dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos da Central. Esse debate é fundamental para a consolidação da estrutura sindical cutista e a substituição definitiva da estrutura oficial, através de um processo que passa pela constituição de sindicatos de ramo, superando os sindicatos por categoria; pela elaboração de pontos mínimos a constar nos Estatutos dos sindicatos da CUT; e deve incluir ainda questões como ética, duração de mandato, regras democráticas de eleições e funcionamento, estabelecendo normas de convivência entre concepções distintas.

O debate sobre a transição para a liberdade e autonomia sindical deve discutir a transformação das oposições sindicais em entidades associativas de caráter permanente, vinculadas e subordinadas à estrutura vertical da Central. Na hipótese da revogação da unicidade sindical, devemos avaliar a criação de sindicatos minoritários da CUT e, na permanência da unicidade sindical, avaliar a constituição de associações profissionais nas categorias onde houver trabalho de oposições sindicais solidamente implantadas.

A Plenária Nacional da CUT, a se realizar em 1995, fica autorizada a deliberar sobre as propostas e conclusões do debate sobre transição para a organização sindical com liberdade e autonomia, que constará como um dos pontos de sua pauta.

## Estrutura vertical

Em 1986, o CONCUR do Rio de Janeiro introduziu os "departamentos nacionais", que seriam organizados segundo o ramo de atividade produtiva. Essa definição previa sete ramos. No entanto, a implantação dos ramos acabou seguindo a divisão habitual por categoria. No 4º CONCUR foi encaminhada uma proposta de definição dos ramos de atividade à 5ª Plenária, em 1992, que esboçou uma divisão em 18 ramos de atividade. Definiu-se ainda que os departamentos nacionais deveriam evoluir para entidades sindicais nacionais da CUT.

Entre os avanços contabilizamos o processo de consolidação da CNM (Confederação Nacional dos Metalúrgicos), da CNB (Confederação Nacional dos Bancários), da CNQ (Confederação Nacional dos Químicos

e Petroleiros), além da Federação Nacional da Construção Civil. São novas estruturas que surgem ocupando o espaço dos departamentos nacionais, começando a funcionar como entidades de grau superior, em concorrência direta a suas congêneres da estrutura oficial e estabelecendo ligações com os secretariados profissionais internacionais.

Entre os problemas destacamos os desentendimentos ocorridos em congressos de departamentos, como o dos Urbanitários, que tentou transformar a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas, entidade filiada à CUT, numa Federação da CUT em substituição ao departamento. As divergências levaram a um racha nacional, com a criação de uma nova federação nacional (ou inter-regional), a Fenadur que está solicitando filiação à CUT.

De modo semelhante, o congresso do Departamento Nacional de Saúde e Segurança não obteve consenso para a transição rumo a uma confederação e acabou com a retirada de uma parte dos delegados e a fundação de uma pró-confederação, com questionamentos internos, de setores da saúde e segurança, e "externos", dos trabalhadores no serviço público.

Por fim, o setor de educação, ratificando antigas dificuldades, assumiu a continuidade das atuais estruturas do movimento – quase todas criadas fora do sindicalismo oficial – e manteve o Departamento Nacional de Educação como uma coordenação das entidades nacionais existentes (ANDES, FASUBRA, CONTEE, CNTE). Entre os trabalhadores no serviço público, a situação continua complexa e exigindo definições. Proibidos historicamente de se organizar em sindicatos, os servidores públicos construíram as mais diversas formas de associações e federações, do local de trabalho até o nível nacional. Desde o início dos anos 1980, busca-se a unificação e aglutinação dessas organizações como forma de potencializar a luta dos servidores. São diversas as propostas, que variam em função da especialidade do serviço público, e não se estabeleceu uma única forma de organização ou proposta de unificação.

A proposta de organização exclusiva de servidores públicos é polêmica em nível federal e entre os servidores estaduais. Os diversos seminários e encontros de servidores têm constatado o fato e procuram contornar o impasse. A criação da CONDSEF (Confederação Democrática dos Trabalhadores no Serviço Público Federal) foi uma dessas tentativas. Não obteve consenso, nem entre as diferentes concepções sindicais, nem entre as diferentes propostas de organização. Na prática, os diversos setores continuaram a consolidação de suas formas de organização. Para suprir a lacuna de uma organização única, constituiu-se uma Coordenação Nacional das Entidades de Servidores Federais da CUT, na verdade uma intersindical que só unifica por não ser uma estrutura formal que se contraponha às organizações existentes.

No caso dos trabalhadores rurais, foi mantido o Departamento Nacional, prosseguindo a discussão da disputa de federações estaduais e da ação junto à CONTAG. Aqui as dificuldades são imensas. Diferentemente dos sindicatos urbanos, o peso institucional e o repasse de verbas públicas ocorre através das entidades de grau superior. Com o agravante de que quando uma federação estadual filia-se à CUT cessam os repasses de verbas oficiais.

Essa política de fritar federações estaduais e trabalhar para filiar a CONTAG à CUT deve prosseguir, como passo importante para consolidar definitivamente a CUT no campo.

A estrutura da CUT para o campo, os departamentos, que é baseada nos sindicatos (de base normalmente municipal) é carente de recursos e encontra dificuldades para efetivar uma coordenação nacional. Não existe uma grande entidade sindical rural (sindicato ou federação) capaz de impulsionar o setor, como acontece entre os bancários e metalúrgicos.

Nos demais setores, existe uma variedade de situações em função da maior ou menor implantação da CUT nas categorias que compõem o ramo, que estão a exigir uma maior presença da Central, no sentido de organizar a discussão nas categorias, buscando o consenso progressivo e contemplando a diversidade. Dificilmente conseguiremos avançar na organização sindical se não houver um acordo entre as diversas concepções políticosindicais que atuam na CUT.

O avanço conquistado pela CUT como central dos trabalhadores da cidade e do campo, reunindo operários, técnicos, camponeses e professores numa mesma Central, deve ser garantido por nossa proposta de transição organizativa. Para isso, a nossa estrutura vertical deve ser capaz de abrigar os diversos tipos de sindicatos

existentes (majoritários, categorias diferenciadas, profissões liberais etc.) e coordenar a transição para um novo tipo de sindicato, representando os trabalhadores de um ramo, com uma base regional mais adequada.

Por isso, o 5º CONCUR incorpora a proposta de divisão de ramos de atividade da 5ª Plenária Nacional, que esboçou uma divisão em 18 ramos de atividade:

1. Agricultura, plantações e agroindústria (rurais);
2. Metalurgia, metal-mecânica, siderurgia, eletroeletrônica (metalúrgicos);
3. Bancos, setor financeiro, seguradoras, bolsas de valores (bancários);
4. Química, plásticos, papel, petroquímica, petróleo (químicos);
5. Indústrias têxteis, do vestuário, couro, calçados (vestuário);
6. Comércio e prestação de serviços (comerciários);
7. Educação, ensino, cultura (educação);
8. Saúde, seguridade, Previdência Social (saúde);
9. Administração e serviço público
10. Construção civil, móveis e madeira (construção civil);
11. Extração e transformação mineral (mineiros);
12. Alimentação, fumo, bebidas (alimentação);
13. Comunicação, jornais, emissoras, publicidade, gráficas (comunicação);
14. Técnicos, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia
15. Trabalhadores em indústrias urbanas de água, esgoto, gás e eletricidade (urbanitários);
16. Transporte aéreo, rodoviário, ferroviário, marítimo e fluvial (transportes);
17. Autônomos urbanos
18. Inativos

Esses ramos não são definitivos. A experiência internacional aponta para mudanças frequentes, com a fusão de alguns ramos, como está ocorrendo com os ramos de agricultura/alimentação, e ainda com mineiros/químicos, no âmbito dos secretariados profissionais da CIOSL, os SPIs. Do mesmo modo, as experiências nacionais e os resultados dos fóruns intercategorias, bem como os esforços de implantação da nova estrutura, deverão servir de base para a avaliação da implantação desse processo, que deverá ser realizada pelas plenárias estatutárias que antecederão o 6º CONCUR. Nesse sentido, fica também pautada a discussão sobre a definição do ramo de atividade dos artistas e trabalhadores em empresas culturais.

O 5º CONCUR aprova a convocação de uma conferência nacional sobre a organização sindical no serviço público, com a finalidade de debater a organização vertical do setor, sobre a abrangência do ramo ou ramos, sobre formas de unificação das lutas dos servidores públicos e os respectivos processos de negociação, articulados nos níveis nacional, estaduais e municipais. Fica indicado o mês de março de 1995 para a realização da referida conferência, ficando a cargo da Executiva Nacional da Central a atribuição de, em conjunto com as entidades do funcionalismo e com as atuais estruturas verticais da CUT ligadas à área, definir critérios de eleição dos delegados e de convocação da Conferência, devendo essas definições ocorrer até o mês de dezembro de 1994.

As atuais formas organizativas da estrutura vertical da CUT na área do serviço público ficam mantidas até deliberação em contrário das instâncias da CUT.

Fica delegada competência à primeira Plenária Nacional da Central a ser realizada após a Conferência para a adoção uma eventual deliberação, caso em que as atuais formas organizativas deveriam então se adaptar.

O próximo Congresso Nacional da CUT deve reavaliar a questão a partir de uma análise aprofundada da experiência vivida pelos ramos no período.

Até a realização da Plenária Nacional da CUT, que discutirá e eventualmente deliberará sobre a forma organizativa da estrutura vertical da Central na área de serviço público, fica mantida a Coordenação Nacional das Entidades dos Servidores Federais como fórum de articulação cutista no movimento sindical do setor público federal no âmbito dos três poderes.

Os membros da Executiva Nacional da CUT que sejam servidores públicos federais serão membros desta Coordenação, sendo responsáveis pela aplicação dos princípios da Central neste segmento da classe trabalhadora.

É tarefa urgente da Direção Nacional estabelecer um cronograma de congressos nacionais dos diversos ramos para avançar na implantação da estrutura vertical da CUT, respeitando a história dos mesmos. Em vários casos trata-se de continuar um processo já iniciado e em outros de envolver o conjunto dos sindicatos, comprometendo-os na construção de estrutura mais abrangente.

Nos ramos em que não existe estrutura vertical, deve ser implantada uma coordenação nacional do ramo como ponto de partida para a transição, encarregada de estabelecer o processo coletivo de discussão com os sindicatos filiados daquele ramo. Nos setores que fogem ao dia-a-dia da negociação sindical, como autônomos e inativos, devemos continuar e aprofundar o processo iniciado no Planejamento Estratégico Situacional, estabelecendo um cronograma de implantação desses ramos na estrutura da CUT, que passa pela imediata convocação de encontros nacionais dos trabalhadores envolvidos.

## **Estrutura horizontal**

Desde sua fundação, a CUT busca superar o funcionamento como intersindical, estruturando-se como organização sindical de grau superior e adotando uma estrutura horizontal, que se contrapõe ao verticalismo da estrutura oficial. A estrutura horizontal, criada a partir dos sindicatos de todas as categorias, enfrenta, no entanto, alguns problemas que devem ser equacionados. Há uma série de questões relativas aos vínculos entre as diversas instâncias horizontais. Apesar de se tratar de uma central organizada em seções horizontais de diversos níveis, atua muitas vezes como uma "federação de CUTs", em detrimento da noção de uma única central. Para superar essa deficiência, seria importante conferir maior organicidade à relação entre essas esferas e rever suas funções, principalmente no caso das regionais.

## **Sobre as Regionais da CUT**

A política organizativa da CUT deve contemplar um intenso fortalecimento das instâncias horizontais da Central em todos os níveis, desde a base microrregional. É competência das CUTs estaduais nos seus congressos e demais instâncias apreciar e deliberar sobre a política e estratégia de regionalização da CUT no seu respectivo Estado, incluindo as condições financeiras, materiais e humanas para sua implementação. A regionalização da CUT em cada estado deve assegurar a presença efetiva dos sindicatos filiados e de uma coordenação para as tarefas da CUT na região. Os membros da direção estadual da CUT da região são membros natos nessa coordenação. A partir do 5º CONCUR, as CUT's estaduais deverão adotar essa resolução para as atuais CUT's regionais.

## **Órgãos de assessoria da Direção Nacional**

O DESEP – Departamento de Estudos Sócio-Econômicos e Políticos – e o INST – Instituto Nacional de Saúde no Trabalho –, como parte integrante da estrutura orgânica da CUT, são órgãos de assessoria técnica e política da Central e têm como finalidade propor e desenvolver pesquisas, estudos e atividades de apoio e prestação de serviços à Central em todas as suas instâncias. É de responsabilidade da CUT definir e implementar, através de dirigentes designados para tal, a política permanente da Central para a atuação desses órgãos, envolvendo prioridades temáticas e sustentação financeira, sem contudo condicionar o conteúdo técnico-científico do seu trabalho. No âmbito dessa política permanente, INST e DESEP desfrutam de autonomia para propor e travar relações técnicas e financeiras com outros órgãos, nacionais e internacionais, para a execução de atividades e projetos gerais e específicos.

## **Estatutos da CUT**

Os Estatutos deverão contemplar que a substituição dos cargos vagos nas executivas das instâncias da CUT não obedece à ordem de registro dos suplentes, mas buscará a manutenção da composição emanada do respectivo Congresso e as normas estatutárias. As revisões do Estatuto da CUT efetuadas no 4º CONCUR, 5ª e 6ª Plenárias Nacionais e neste 5º CONCUR deverão ser sistematizadas pela Executiva Nacional e submetidas à primeira reunião de Direção Nacional após o 5º CONCUR.

A Plenária Nacional que antecede a realização do 6º Congresso Nacional da CUT deliberará sobre os critérios de eleição dos delegados.

# RESOLUÇÕES DA 7ª PLENÁRIA NACIONAL ZUMBI DOS PALMARES

30 de agosto a 2 de setembro de 1995 - São Paulo (SP) - Quadra dos Bancários

## ORGANIZAÇÃO SINDICAL

### Construindo o modelo sindical cutista

Estamos neste momento diante de uma importante encruzilhada quanto ao novo modelo sindical. Por um lado, vivemos com uma estrutura sindical arcaica, corporativista e baseada no modelo fascista da unidade, das taxas compulsórias, das datas bases, do poder normativo da Justiça do Trabalho (que quase sempre julga contra os interesses dos trabalhadores) etc.; e, por outro, enfrentamos as transformações no mundo do trabalho, com novas formas de gerenciamento, terceirização, globalização da economia, privatização do Estado, inovações tecnológicas etc.

A tudo isso soma-se um modelo econômico que tem por base a exclusão do mercado de trabalho de parcelas cada vez maiores da sociedade, seja pelo sub-emprego, pelo ingresso na economia informal, ou pela marginalização pura e simples, como o trabalho escravo e a exploração da mão-de-obra infantil.

O mercado é transformado em deus onipotente e absoluto, desaparecendo os direitos da cidadania, ou impondo-se, rigidamente, uma separação entre cidadãos de primeira e segunda classe, e mesmo abaixo de qualquer classificação. Os seres humanos passam a valer meramente como mercadorias.

A competitividade é tida como sinônimo de modernidade. A palavra de ordem é competir em busca do "levar vantagem", de qualquer tipo, seja entre países, empresas ou pessoas, levando a uma disputa acirrada que destrói as relações entre os indivíduos, gerando um modelo intrinsecamente violento, do "salve-se quem puder", a qualquer custo e preço.

As conseqüências desse quadro, para o movimento sindical, são a pulverização dos sindicatos e a baixa representatividade enquanto classe. É claro que mudar essa realidade não é tarefa exclusiva do movimento sindical, mas, sem sombra de dúvida, cabe-nos uma parcela importante nesse processo. A própria construção da CUT já foi um importante passo para rompermos com o corporativismo oficial, mas continuamos submetidos, no nosso dia-a-dia, ao sindicato corporativo, que em discurso tanto combatemos.

A CUT deve resgatar os princípios de organização sindical, abrindo a discussão nos setores que têm dificuldades. No setor de serviços é necessário um especial cuidado, pois este segmento ainda está amadurecendo a sua organização. Em relação aos servidores públicos e às entidades que os representam deve-se dar continuidade ao processo de debates aberto pela Conferência Nacional de Servidores Públicos (abril, 1995); nesse processo, as entidades hoje existentes devem continuar sendo reconhecidas.

É necessário, portanto, darmos um salto de qualidade em nossa organização, estimular a fusão de sindicatos, ampliando a força e a representatividade de nossas entidades, criar estruturas solidárias, que sirvam ao conjunto da classe, e não somente a essa ou àquela categoria, enfim, nos prepararmos para o verdadeiro enfrentamento, uma disputa de projetos de classe.

Paralela à discussão do tipo de sindicato que devemos construir, orgânico à CUT ou não, estamos também nos deparando com a discussão de liberdade e autonomia sindical, Contrato Coletivo de Trabalho e o fim do Imposto Sindical. Cabe-nos, portanto, tomar uma decisão urgente para consolidarmos, de fato, a CUT.

O atual modelo corporativo oficial está continuamente nos remetendo para as nossas "respectivas categorias" e suas lutas imediatas. Infelizmente, apesar de fazermos o discurso contra o Imposto Sindical, ainda dependemos muito dele. Cerca de 30% dos orçamentos de nossos sindicatos ainda dependem deste imposto e de taxas compulsórias, levando os atuais sindicatos à acomodação. Com isso não há a busca da auto-sustentação. O pior é que o modelo oficial nos remete sempre a montarmos toda uma estrutura sindical corporativa própria, de departamento jurídico, econômico, gráficas, saúde do trabalho e, ainda, "serviços assistenciais" próprios, o que duplica, e triplica, gastos em todo o Movimento Sindical.

Se isso não bastasse, nossas estruturas são submetidas a verdadeiras "batalhas campais" e à truculência em eleições entre chapas cutistas. É colocada como prioritária, muitas vezes, a luta por cargos, ou temos o sindicato como aparelho. Com isso, despendemos nossas energias e nossos poucos recursos em políticas que não atingem toda a classe trabalhadora e os cidadãos. Essa Plenária deve condenar tais métodos, inadmissíveis, de disputa.

A 7ª Plenária conclama a todos os seus militantes, sindicatos e instâncias a buscar e realizar a unificação dos cutistas nas eleições sindicais. Pior ainda: com raríssimas exceções, nosso modelo sindical oficial está pouco, ou quase nada, enraizado nos locais de trabalho, ficando, muitos de nossos sindicatos, sem inserção entre os trabalhadores que representa, e com um baixo número de trabalhadores sindicalizados.

## **A caminho do sindicato orgânico**

Esta 7ª Plenária Nacional da CUT decide assumir o desafio de transformar os sindicatos filiados em sindicatos orgânicos da Central Única dos Trabalhadores.

- a) Para a construção desse modelo, dependemos de uma ampla campanha de mobilização pela liberdade e autonomia sindical, com direito de representação nos locais de trabalho e um intenso trabalho de sindicalização.
- b) Ao implementarmos o modelo orgânico, reafirmaremos que a CUT surgiu para unificar a classe e instrumentalizar suas lutas, de modo atento ao contexto em que estamos inseridos. Isso implica na superação dos marcos legais do atual modelo (CLT), que nasceu para fragmentar as lutas e a unidade da classe trabalhadora.

## **Passos importantes para a consolidação do sindicato orgânico**

1. Incentivar o uso coletivo de estruturas dos sindicatos filiados, como assessorias técnicas, imprensa e gráfica, jurídico etc.

2. Desencadear um processo de fusão de sindicatos que reforce a unificação por ramos, em âmbito regional, estadual e nacional, com forte organização por local de trabalho.

3. A 7ª Plenária Nacional decidiu que a CUT deve realizar um amplo debate, com diversos seminários, até 1º semestre de 1996, para discussão dos seguintes pontos:

- a) Discussão prévia nos ramos, no sentido de propor uma nova divisão territorial em vista da fusão dos atuais sindicatos em bases regionais ou estaduais e sobre sindicatos não filiados à CUT;
- b) Definir os critérios a serem seguidos num processo de discussão política nas bases sobre a importância da fusão de sindicatos;
- c) Detalhar como, quantos e quais serão os novos ramos de atividade para fins de nossa reorganização interna dos filiados, à luz do 5º CONCURTO;
- d) Discussão dos princípios básicos de um Estatuto de modelo sindical cutista, contendo regras de convivência democrática, processo eleitoral, consulta aos trabalhadores, regras de filiação, entre outros, tendo como referência os Estatutos da CUT;
- e) No processo de discussão sobre o sindicato orgânico da CUT, deverá ter um papel fundamental a construção de uma política que vise a unificação dos cutistas, preservada a pluralidade de opiniões. Essa política deve se expressar na busca de mecanismos que garantam a composição proporcional entre as diversas visões cutistas, de acordo com seu peso na categoria;
- f) Os prazos de implementação do sindicato orgânico: As conclusões deste debate serão objeto de deliberação em reunião da Direção Nacional a ser realizada antes da Plenária de 1996. Tais deliberações serão submetidas à Plenária de 1996.

A partir das deliberações adotadas, devemos tomar a iniciativa do debate com a sociedade, apresentando propostas imediatas de mudanças no sistema de relações de trabalho, com vistas à adoção do princípio de liberdade e autonomia sindical, da contratação coletiva articulada e da legislação de sustento.

## **Luta pelo direito legal dos sindicatos e dos trabalhadores poderem se organizar a partir dos locais de trabalho**

As decisões do 4º CONCURT, em 1991, sobre a necessidade de avançarmos na organização dos trabalhadores a partir dos locais de trabalho, salvo as raras exceções, não saíram do papel, o que demonstra, ainda, a fraca penetração dos nossos sindicatos na maioria das empresas que compõem suas bases sindicais.

A luta pela conquista do direito dos sindicatos e trabalhadores poderem se organizar, a partir dos locais de trabalho, não pode servir apenas para dar conteúdo aos nossos discursos e ao debate teórico. O atual estágio do desenvolvimento capitalista, marcado pelos avanços tecnológicos e pela globalização da economia, vem acelerando os processos de reestruturação produtiva e diminuindo o papel do Estado, principalmente no que se refere às políticas públicas.

Dessa forma, é urgente e necessário que a CUT, através de suas estruturas verticais, nacionais e estaduais, bem como de seus sindicatos de base, dê início a um amplo processo de discussão junto às próprias bases e à sociedade em geral, visando a efetiva construção das OLTs, assim como sua legalização, através de uma legislação mínima de sustento.

## **SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES DE TRABALHO** **Uma proposta à adoção da ética, da transparência e da democracia nas relações de trabalho**

A Central Única dos Trabalhadores tem, entre seus objetivos permanentes e estratégicos, o aperfeiçoamento constante da democracia, que se baseia na distribuição das riquezas e da renda nacionais e na garantia do exercício pleno da cidadania, através da efetivação de direitos elementares, políticos e sociais, tais como: os direitos de expressão e organização, direito ao emprego e salário, à saúde e educação, à assistência e previdência social, à habitação e saneamento básico e aos transportes coletivos, dentre outros.

A consecução dos objetivos apontados passa pela necessidade de se promover ampla revisão de conceitos e de valores, com destaque para a reformulação do papel do Estado e sua relação com a sociedade organizada. Impõe o reordenamento de regras e alterações de posturas culturais. Pressupõe mudanças nas relações de poder entre os diversos atores sociais.

A proposta que a CUT formula e apresenta a seguir tem como objetivo contribuir para a instituição de um novo modelo de relações trabalhistas. Este novo modelo proposto pela Central é identificado por Contrato Coletivo de Trabalho. A fundação da CUT, em agosto de 1983, significou um avanço fundamental para a sua implementação.

Neste sentido, Contrato Coletivo de Trabalho é a expressão utilizada para designar um Sistema Democrático e Relações de Trabalho. Este modelo, baseado no regime de liberdade sindical e de direitos coletivos, se contrapõe ao atual regime intervencionista e tutelar. Alterar estruturalmente este sistema passa a ser, portanto, a meta prioritária.

## **Sistema corporativista e seus resultados**

Similar à "Carta Del Lavoro" – cuja inspiração político-filosófica dispensa maiores comentários –, a herança advinda de meio século de vigência da concepção corporativista pode ser identificada na imposição do regime de unicidade sindical e monopólio de representação sindical, no verticalismo e na fragmentação organizativa, na ausência de organizações nos locais de trabalho e intercategoriais, no sistema contributivo compulsório, nas restrições ao sistema de contratação coletiva, nas limitações ao exercício do direito de greve, no poder normativo da Justiça do Trabalho, enfim, em tudo que decorre da falta de liberdade e da intervenção compulsória e autoritária do Estado sobre as organizações sindicais.

Em mais de meio século de existência, este sistema serviu a regimes ditos democráticos e a ditaduras explícitas. Constitui uma obra de engenharia política. Uma engrenagem que se integra a outra maior, movida por um Estado, cuja intervenção tradicionalmente vem favorecendo as elites dominantes. Excluindo

os diversos atores sociais, esta engrenagem maior compatibilizou modelos econômicos concentradores de renda e da riqueza nacional, produzindo resultados perversos, bastante conhecidos por nós. Os índices de mortalidade infantil, de analfabetismo e de miséria absoluta, enfim, os indicadores sociais e a baixa participação dos salários na renda nacional, comprovam os resultados nefastos produzidos por este sistema.

No campo específico das relações do trabalho, ao negar ou dissimular o caráter eminentemente conflitivo dessas relações e ao instituir um regramento que subtrai aos trabalhadores mecanismos básicos de defesa, as conseqüências são igualmente desastrosas para o conjunto da sociedade. Com efeito, as leis que de fato beneficiaram os assalariados não são cumpridas. Como, por exemplo, às leis do salário mínimo, da jornada de trabalho, do direito as férias, ao 13º salário, aos diversos adicionais, à proteção, à saúde, à previdência social e ao FGTS etc.

Confirmam estas observações alguns dados obtidos pelo Ministério do Trabalho e pelo IBGE, segundo os quais 48% dos assalariados trabalham sem registro em carteira profissional, o que equivale a dizer que não têm assegurado nenhum dos direitos citados; 74% das empresas recolhem irregularmente o FGTS, sendo que 53% delas não recolhem um centavo sequer. Dados que devem valer, também, para a previdência social.

Opera-se, por intermédio da fraude trabalhista, um fenomenal processo de transferência de renda do trabalho para o capital. A sonegação dos encargos solapa a fonte básica de recursos destinados ao financiamento de políticas públicas voltadas, por exemplo, para a saúde e a previdência social, para a habitação e o saneamento básico (Contribuição Previdenciária e FGTS). Há, no Brasil, um déficit habitacional estimado em 14 milhões de moradias. Ao contrário destas leis, nunca cumpridas, outras o Estado tratou de aplicar com rapidez e eficiência. Como, por exemplo, a intervenção em sindicatos de trabalhadores, a destituição e prisão de dirigentes sindicais, a transformação da greve de um direito em delito, a intervenção da Justiça do Trabalho etc.

Neste contexto, o atual sistema de relações de trabalho encarna o atraso. A superação deste modelo constitui imperativo de natureza política e social. A sociedade, através de seus diversos segmentos, indica disposição clara de promover mudanças nesta área, tal como demonstrado ao longo dos debates e no Documento Final do Fórum Nacional de Debates sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho (outubro dezembro, 1993).

## **Demandas da sociedade**

É uma exigência social extirpar a prática contumaz da sonegação de impostos e dos encargos sociais. O regramento instituído para normatizar as relações de trabalho, combinado com a impunidade e a inadequação de algumas instituições (Justiça do Trabalho, por exemplo) constitui peça fundamental do sistema que proporciona e estimula esta prática. Conseqüentemente, é de se supor que interessa ao conjunto da sociedade a sua transformação estrutural.

A história recente do país demonstra ser possível coesionar diversos segmentos da sociedade em torno de propostas objetivas e concretas. Propostas que tenham por substrato os princípios da transparência, da ética, da informação e dos procedimentos democráticos. Que estejam voltadas para produzir cidadania.

O aperfeiçoamento do regime democrático exige mecanismos de controle social sobre a gestão do Estado. Exige equilíbrio nas relações de poder e definição clara do papel do Estado como provedor de regras garantidoras desse equilíbrio.

## **Demandas do sistema produtivo**

As exigências de modernização do parque produtivo brasileiro, para competir no mercado atual e suprir necessidades e demandas da população, requer investimentos em novas tecnologias e melhoria da qualidade e produtividade. Como vem sendo demonstrado por países que já alcançaram alto nível de desenvolvimento, essas mudanças e inovações não poderão se processar com o atual sistema de relações trabalhistas e muito menos sem a participação dos trabalhadores.

Ainda que enfrentando a resistência dos trabalhadores, é certo que o poder econômico poderá se valer das atuais regras para tentar impor seus interesses, favorecendo um processo de reestruturação conservador e excludente. Mas a modernização do parque produtivo não se dará fora do debate sobre um projeto de política industrial, onde se incluam a ampliação do mercado de trabalho, investimentos maciços em educação e formação profissional e a democratização da relações de trabalho.

## Exigências dos trabalhadores

O discurso consensual por modernização e justiça social, pelo fim da corrupção, da sonegação fiscal, da fraude, da má gestão dos recursos e dos serviços públicos deve ser traduzido em propostas concretas que viabilizem o cumprimento de direitos, o controle e a gestão democrática dos fundos sociais e do patrimônio público. Os trabalhadores lutam para conquistar sua condição de cidadãos plenos. Para se constituírem, efetivamente, em atores sociais em condições de contrapor, ao poder discricionário do capital, a defesa de interesses de sua coletividade. Lutam pelo direito de não serem tutelados por um Estado que, a pretexto de defendê-los, subtraiu-lhes instrumentos vitais de autodefesa. Refutam a condição de sub-cidadãos, a quem é negado, por exemplo, o direito de escolha da melhor forma e momento de negociar e compor, ou não, seus conflitos através de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho.

## Democratização: exigência maior

No campo específico que tratamos, modernizar as relações de trabalho significa promover a sua democratização como condição básica para a consecução dos objetivos gerais apontados. A democratização das relações do trabalho obtém-se através da criação de mecanismos capazes de proporcionar maior equilíbrio de poder entre capital e trabalho dentro do sistema produtivo. Significa dotar os trabalhadores e as entidades sindicais de instrumentos próprios de defesa. Instrumentos autônomos em relação ao Estado e protegidos das investidas do poder econômico. Faz-se necessário, portanto, substituir todo o ordenamento jurídico que dá sustentação ao sistema tutelar, autoritário e intervencionista de relações de trabalho. Deve emergir, em seu lugar, um regramento jurídico capaz de dar legitimidade e assegurar eficácia à autodefesa dos assalariados.

Esse regramento deve estar pautado pelas Convenções Internacionais da OIT que garantem os direitos básicos de organização e negociação, devendo-se promover o cumprimento e a aplicação das Convenções que já foram ratificadas como a 98 e 135. Deve-se propor, ainda, a ratificação das demais Convenções relacionadas ao tema; não só por sua importância para o sistema brasileiro, como também porque já foram acordadas pelos governos brasileiro, argentino, uruguaio e paraguaio, entendidas como fundamentais para a regulação das relações trabalhistas no futuro Mercado Comum do Sul.

## Proposta básica de sistema de relações de trabalho

Cumprindo a trajetória que motivou sua fundação, a CUT reafirma a proposta de instituição do Sistema Democrático de Relações de Trabalho. Princípios, gerais e específicos, regras e procedimentos deste sistema devem estar em consonância absoluta com os princípios consagrados pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente, nas seguintes Convenções: 87, 98, 135 e 154, sobre Organização, Representação e Negociação Coletiva; Convenção 151, que trata do setor público; e Convenções 11, 141 e 110, sobre o setor rural.

A CUT propõe a revisão dos incisos do art. 8º da Constituição Federal que tratam da "unicidade sindical" e do "imposto sindical", e a inscrição no título II que trata "Dos Direitos e Garantias Fundamentais" dos princípios acima citados, dentre outras alterações. Paralelamente, de forma casada, propõe a adoção de "Leis de Garantia de Organização Sindical e da Negociação Coletiva de Trabalho". Ainda, o novo sistema só se completará com uma lei de direitos individuais fundamentais e uma lei de direito processual.

Este novo arcabouço jurídico deve garantir a liberdade sindical, especialmente a necessária autonomia frente ao Estado, a liberdade do exercício da ação sindical nas empresas e o direito de greve; o direito de representação dos trabalhadores, desde o local de trabalho até o plano nacional e a contratação coletiva entendida como possibilidade de negociar sem a intervenção compulsória do Estado, e de contratar, fiscalizar e fazer cumprir normas sobre salário e condições de trabalho.

Dentre outras coisas, este sistema deve funcionar sem a intervenção compulsória da Justiça do Trabalho, que perderia seu poder normativo. Sua implementação promove outro patamar de negociação coletiva, na medida em que assegura condições equivalentes entre as partes negociadoras, reequilibrando as relações de poder. Estimula e garante condições para o desenvolvimento de um processo contratual mais condizente com a dinâmica, complexidade e diversidade dos conflitos de interesses, proporcionando maior controle de direitos e melhor articulação entre a negociação por ramo e por empresa. A instituição deste sistema pressupõe o reconhecimento das seguintes condições básicas:

- a) Existência de interesses legítimos e específicos dos trabalhadores;
- b) Natureza essencialmente conflitiva das relações de trabalho;
- c) Necessidade de instituição de canais de explicitação dos conflitos;
- d) Direito de defesa e da manifestação de interesses dos trabalhadores dentro e fora do local de trabalho;
- e) Garantia de instrumentos básicos de organização e de autodefesa de interesses dos trabalhadores.

## Período de transição e implantação

Além das condições apresentadas, há que se considerar que a ausência de liberdade e a vigência do sistema produziram uma cultura corporativista fortemente arraigada em nossa sociedade. Para que a relação de preponderância do direito positivado, do contrato individual e da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a contratação coletiva possa ser invertida, exige-se a formulação de um novo ordenamento jurídico que garanta o funcionamento pleno do novo sistema proposto.

Mas não é só. Face à postura cultural mencionada, faz-se necessário combinar mudanças institucionais com a sedimentação de uma nova cultura de relações de trabalho. A construção dessa nova postura cultural se dará mediante um processo negociado, estabelecendo regras e procedimentos de transição, embasado na vigência dos direitos básicos e nunca através da supressão abrupta e unilateral dos mesmos, deixando ao mercado a definição das novas regras.

## Proposta de transição ao Sistema Democrático de Relações de Trabalho

Para dar viabilidade à superação do sistema corporativista e instituir o Sistema Democrático de Relações de Trabalho, é necessário formular legislação de apoio, com características de transição. A transição deve tratar de um conjunto mínimo de aspectos das relações de trabalho, que configuram uma totalidade indivisível. Caso contrário, estaremos diante de uma mudança de caráter pontual, que poderá ter efeitos devastadores para o movimento sindical.

As mudanças a serem implementadas pela transição devem todas decorrer de um processo prévio de negociação tripartite (Centrais Sindicais, Estado e Entidades patronais) e, posteriormente, enviadas ao Congresso Nacional para conversão de seu conteúdo em emendas constitucionais, leis complementares e ordinárias. O resultado final deste processo de negociação tripartite deve configurar um documento único e global, no qual estejam indicados todos os aspectos a serem alterados e quais as medidas concretas a serem adotadas para cada ponto. O fato de que as medidas de transição devam estar todas previstas num único documento global não significa que:

- a) todas as medidas sejam implementadas (isto é, iniciadas e concluídas) no mesmo espaço de tempo;
- b) que algumas medidas de transição não venham a se tornar definitivas no futuro.

São seis os temas que devem necessariamente fazer parte do processo de transição, no plano normativo:

1. Organização sindical;
2. Negociação coletiva;
3. Direito de greve;
4. Legislação esparsa;
5. Poder Judiciário do Trabalho;
6. Ministério do Trabalho.

Dentre esses temas devem estar previstas algumas medidas específicas relacionadas aos setores público e rural. A seguir, serão abordados cada um desses temas e, ao final, apresentaremos o conjunto de resoluções adotadas pela Plenária Nacional.

## Organização sindical

No sistema atual, está toda regulada em lei. Suas características principais são a unicidade, o enquadramento por categoria, o reconhecimento oficial de categorias diferenciadas e a Contribuição Sindical Compulsória, conhecida como "imposto sindical".

Nossa proposta para transição deve ser a imediata ratificação da Convenção 87 da OIT. Isso implicaria, tanto para patrões como para empregados, no fim da obrigatoriedade de:

- a) Enquadramento por categoria;
- b) Unicidade por categoria numa mesma base territorial.

Também o "imposto sindical" resultaria incompatível com a nova estrutura jurídica, isto é, com os princípios de liberdade e autonomia sindical contidos na Convenção 87 da OIT. Em razão disso, deve ser extinto. O patrimônio acumulado ao longo dos anos por sindicatos, federações e confederações oficiais também deve merecer atenção em nossa proposta de transição. Em relação a este ponto, nosso objetivo deve ser o de evitar que o fim do oficialismo corporativo resulte em dilapidação do patrimônio sindical.

## Negociação coletiva

No sistema atual sofre excessiva interferência da Justiça do Trabalho, através do exercício de seu "Poder Normativo", passível de provocação unilateral por qualquer das partes em conflito. Além disso, encerrado o prazo de duração de um acordo ou convenção coletiva, as cláusulas até então aplicáveis perdem sua vigência. A duração de acordos e convenções coletivas não pode ser superior a dois anos. Em caso de conflito entre o conteúdo da lei e uma cláusula de acordo ou convenção, prevalece a lei, salvo se o que foi negociado é mais vantajoso para o empregado.

Nossa proposta de transição deve ser a transformação do Poder Normativo da Justiça do Trabalho em arbitragem pública voluntária, ou seja, só poderá ser acionado por comum acordo das partes interessadas, a ser manifestado por escrito. Além disso, devemos propor que, uma vez encerrada a duração de um acordo ou convenção coletiva, em caso de impasse, este/a permanecerá vigente até que seja negociado o seguinte.

O acordo ou convenção subsequente poderá renovar o anterior, pura e simplesmente, ou mesmo ampliá-lo ou reduzi-lo, no todo ou em parte, conforme decidam os interessados. Não havendo novo acordo ou convenção coletiva, o último instrumento continuará vigorando por prazo indeterminado.

A prerrogativa de firmar acordos ou convenções coletivas de trabalho, nos termos do art. 8º, VI, da Constituição Federal, será restrita a sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, na forma de seus Estatutos.

Ainda neste âmbito, é indispensável assegurar-se o direito à negociação coletiva para os funcionários públicos, haja vista a decisão do Supremo Tribunal Federal que entendeu inexistente este direito. Também no que diz respeito ao serviço público, é fundamental propormos como medida de transição a criação de um Conselho Nacional da Administração Pública, com composição tripartite (sindicatos, governo e sociedade civil) que terá a atribuição de acompanhar as negociações coletivas, fiscalizar o cumprimento do que é negociado, compatibilizar os termos dos acordos com o interesse dos destinatários do serviço e buscar permanentemente a melhoria do atendimento nos serviços prestados à população.

## Direito de greve

Com a proposta de transição relativa à transformação do Poder Normativo em arbitragem voluntária, estaria superado o problema do julgamento das greves via dissídio coletivo de natureza econômica, hoje utilizado largamente pelos patrões. Naquela hipótese, a arbitragem só pode ser acionada por comum acordo das partes em conflito. Ainda, nossa proposta de transição deve tratar da regulamentação do exercício do direito de greve no âmbito do serviço público, de forma a garantir o exercício pleno do mesmo.

## Legislação esparsa

Atualmente, a legislação trabalhista está quase toda contida na CLT. Existem, todavia, inúmeras leis esparsas que regulam as relações de trabalho. Por exemplo, a lei de greve e a lei do FGTS. Como estamos tratando aqui de um processo de transição, portanto, para aplicação no curto prazo e com caráter provisório, não nos parece adequado propor mudanças gerais na legislação atual – aí compreendidos os direitos individuais previstos na CLT e nas leis esparsas.

Entretanto, algumas medidas de transição neste âmbito devem ser apresentadas pela CUT. Trata-se de três leis que prepararão o caminho para uma futura ampla reforma da CLT, na perspectiva de sua substituição por uma "legislação de sustento" que abarque direitos individuais fundamentais, direitos coletivos e direito processual.

Assim, nossa proposta de transição deve compreender a aprovação de uma lei que garanta o direito de representação dos trabalhadores no interior das empresas, com estabilidade para os eleitos e acompanhamento do processo eleitoral pelo sindicato e/ou central sindical. Outra lei, que garanta aos sindicatos o amplo direito ao exercício da substituição processual, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal. E, finalmente, uma lei que crie um sistema de proteção contra a despedida arbitrária, nos termos da Convenção 158 da OIT, aliás, já ratificada pelo Brasil.

## **Poder Judiciário do Trabalho**

Além dos aspectos já referidos acima, a Justiça do Trabalho tem outros problemas sérios a serem resolvidos. A demora na solução definitiva dos processos, a existência de várias instâncias, a figura inútil do juiz classista, também chamado "vogal". Entre as medidas de transição no âmbito da estrutura operacional da Justiça do Trabalho devemos propor a extinção imediata da atual figura do juiz classista. Por outro lado, com a garantia do direito de representação dos trabalhadores no interior da empresa, muitos problemas que hoje são comumente levados ao Judiciário serão resolvidos pela OLT mais rapidamente e com maior eficácia.

## **Ministério do Trabalho**

Atualmente, o Ministério do Trabalho é um organismo de grande porte, porém, pouco aparelhado para atuar nas relações de trabalho com eficácia. A fiscalização é deficiente, sendo conhecidos os casos de corrupção. No âmbito da negociação coletiva, a atuação do MTB também é fraca, pois a mediação desempenhada através das chamadas "mesas-redondas" nas DRTs pouco contribui para a solução dos conflitos trabalhistas.

Diante desse quadro, nossa proposta de transição afirma a necessidade de um melhor aparelhamento do MTB para que cumpra seu papel na fiscalização dos acordos negociados e do cumprimento das leis, em caráter supletivo dos sindicatos (a fiscalização passará a atuar por denúncia do sindicato ou onde não haja sindicato e não mais por iniciativa própria do fiscal). Igualmente, o MTB deve se capacitar para estimular o livre exercício da ação sindical nos locais de trabalho e a prática da negociação coletiva.

## **Observação quanto ao calendário da transição**

Devemos propor que a negociação tripartite das medidas de transição tenha início neste segundo semestre de 1995. Sabemos que é difícil estabelecer um cronograma prévio para sua conclusão, mas entendemos que quanto mais rápido for o desfecho, menores serão as possibilidades de um retrocesso em relação ao sistema atual.

## **A 7ª plenária decide**

A Central Única dos Trabalhadores aprova o conjunto de medidas indicadas abaixo, considerando-o núcleo fundamental e indivisível para a transição do modelo corporativista para um sistema democrático de relações de trabalho.

## **Caráter da transição**

1. As medidas de transição devem ser objeto de negociação tripartite, envolvendo as Centrais Sindicais, Estado e Entidades Patronais, resultando em documento global e único, firmado consensualmente e enviado ao Congresso Nacional para conversão em emendas constitucionais, lei complementar e leis ordinárias, quando cabível.
2. As medidas adotadas poderão, de acordo com suas especificidades, ter prazo de implementação diverso, devidamente indicado no documento final a ser firmado pelas partes.

# Para implantar as propostas apresentadas, a 7ª Plenária delibera

## 1. Sobre organização sindical

O artigo 8º da Constituição Federal deve ser alterado através de Emenda Constitucional com as seguintes providências:

- a) Quanto ao inciso II: fim da unicidade sindical imposta por lei e fim do enquadramento sindical obrigatório por categorias;
- b) Quanto ao inciso IV: fim da contribuição sindical compulsória (imposto sindical);
- c) Acrescentar o direito à livre organização sindical, nos termos da Convenção 87 da OIT;
- d) Garantir o reconhecimento jurídico das centrais sindicais;
- e) Garantir o direito de representação dos trabalhadores no interior das empresas, através de eleições livres e diretas, com votação secreta, acompanhadas pelo sindicato e/ou pela central sindical.

## 2. Sobre a Justiça do Trabalho

Os artigos 114, 115, 116 e 117 da Constituição Federal devem ser alterados através da Emenda Constitucional com as seguintes providências:

- a) Fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho;
- b) Garantir competência para que a Justiça do Trabalho possa atuar como arbitragem pública voluntária nos conflitos coletivos de natureza econômica (conflitos de interesse), ou seja, mediante provocação de comum acordo pelas partes e dentro dos limites e matérias por estas fixados;
- c) Extinção da figura dos juízes classistas em todos os níveis de representação;
- d) As entidades filiadas à CUT não devem participar do processo de indicação de vogais, juízes e ministros classistas da Justiça do Trabalho e nem apoiar candidatura de trabalhadores da base.

## 3. Sobre a negociação coletiva

Aprovar Emenda Constitucional que acrescente os seguintes direitos:

- a) Vigência das atuais convenções e acordos coletivos de trabalho por tempo indeterminado, somente podendo ser alterado mediante futura negociação da qual participe a entidade sindical que o assinou ou seu sucessor;
- b) Os novos contratos coletivos de trabalho que vierem a ser assinados também terão vigência por tempo indeterminado, caso expirado seu prazo de duração não seja renovado. Suas cláusulas somente poderão ser alteradas mediante novo contrato coletivo firmado pelas partes;
- c) Garantia do direito de negociação coletiva no âmbito do serviço público.

## 4. Sobre a legislação ordinária

Criação de uma comissão tripartite, com representação das centrais sindicais, entidades patronais e governo para elaborar proposta de uma legislação de sustento (que abarque direitos individuais fundamentais, direitos coletivos e direito processual) em substituição da CLT.

A CUT abrirá um processo de discussão sobre como garantir o direito de greve dos trabalhadores nos serviços essenciais. As mudanças na lei somente poderão ser decididas por consenso, sendo então remetidos sob forma de projeto de lei ao Congresso Nacional para sua aprovação.

# RESOLUÇÕES DA 8ª PLENÁRIA NACIONAL CANUDOS

28 a 30 de agosto de 1996 - São Paulo (SP) - Memorial da América Latina - Parlatino

## ESTRUTURA SINDICAL

### CUT avança para nova estrutura

Liberdade e autonomia sindical são direitos dos trabalhadores. Não será possível a construção de sindicatos livres, independentes e autônomos, de uma estrutura orgânica da CUT, do local de trabalho à estrutura nacional da Central, sem conquistarmos a plena liberdade e autonomia sindical. Para isso é preciso acabar com o imposto sindical, a unicidade sindical, e também o poder normativo da Justiça do trabalho. A luta pelos princípios da Convenção 87 da OIT, pelo direito de organização no local de trabalho, pelo Contrato Coletivo, por um Sistema Democrático de Relações de Trabalho deve estar no centro da atividade política da Central no próximo período. Esta 8ª Plenária aprova a realização imediata de uma campanha por uma lei de garantias sindicais, segundo a proposta apresentada pelo conselho jurídico da CUT.

Em uma nova realidade de Liberdade e Autonomia sindical, conquistada pelos trabalhadores, nossa proposta de estrutura cutista é representada pelo sindicato orgânico da CUT. Nosso modelo de sindicato orgânico da CUT é o sindicato regido pelos princípios cutistas: autonomia, independência, democracia, pela base, de massas, classista e de luta.

As principais características desse modelo são:

- a) um sindicato representativo de um dos ramos de atividade definidos pela CUT;
- b) um sindicato de massas, reunindo os trabalhadores do ramo em âmbito regional ou mesmo nacional, com uma forte estrutura local, de base, mas respeitando as tradições do sindicalismo;
- c) um sindicato organizado como instância da Central, referenciado nas resoluções dos Congressos da CUT; d) um sindicato com autonomia política; as assembléias de base, ou instâncias representativas das bases são os órgãos de decisão do sindicato;
- d) são os trabalhadores sindicalizados que controlam o orçamento da entidade;
- e) o patrimônio próprio construído com recursos dos trabalhadores é de propriedade da categoria.

A organicidade do sindicato de base é uma necessidade para respondermos aos desafios da liberdade e autonomia. Com o fim da unicidade, os trabalhadores poderão definir sua base, seu sindicato, mas esse direito só poderá ser garantido e exercido com muita luta, muita organização, já que a disputa não será apenas entre os diversos projetos de sindicalismo existentes, mas também com o patronato, que nunca escondeu, na sua maioria, a aversão com o sindicalismo. Alguns setores, mais do que um projeto de sindicato por empresas, têm um projeto de sindicatos amarelos e patronais. Apenas a filiação dos sindicatos não garantirá sua autonomia e independência. Somente o fortalecimento do projeto de classe representado na CUT poderá representar uma defesa frente ao assédio patronal e dos outros projetos sindicais.

No Brasil não existe a unidade dos trabalhadores em uma única estrutura e projeto sindical. Os trabalhadores já se organizam em várias centrais sindicais, e em diferentes confederações e federações de trabalhadores, como a FITTEL/FENATEL, FITERT/FENART, CNB/CONTEC, CNM/CNTM, e a pulverização sindical, garantida pela unicidade e o imposto, levou a existência de mais de 20 mil sindicatos, na sua maioria pequenos sindicatos inviáveis política e estruturalmente. A unicidade não é capaz inclusive de evitar a criação de sindicatos da mesma categoria, na mesma base territorial, com outra denominação, graças ao conluio de setores da Justiça trabalhista com a parcela mais atrasada do sindicalismo.

Não dá para afirmar que a estrutura sindical atual garanta alguma unidade. Os fatos desmentem. A realidade sindical confirma que os sindicatos construídos sob a égide da CLT são mais vulneráveis à divisão e pulverização do que os sindicatos do setor público criados independentemente da lei, e às vezes contra a própria lei. Mesmo quando existem mais de uma entidade, a unidade é definida pela maior representatividade dos sindicatos na ação sindical.

A luta pela liberdade e autonomia sindicais deve estar assim vinculada não só a uma proposta de nova legislação, à proposta de um sistema democrático de relações de trabalho, mas também à construção desde já de uma nova estrutura sindical do local de trabalho à direção nacional das Centrais. É preciso criar fortes elementos de tensão na estrutura da CLT, para que possamos almejar mudanças. Não vacilamos em criar a estrutura vertical nacional da CUT. Hoje não basta mais nossa tática de ganhar os sindicatos-CLT, filia-los e democratizá-los, como era a tática adotada nos primórdios da CUT, para construir a Central e um sindicalismo de luta, independente, democrático e classista.

Passos concretos podem ser dados desde já. Em primeiro lugar, a fusão de sindicatos da mesma categoria, a fusão de sindicatos intercategorias/ramos de atividade; em segundo, a regionalização dos sindicatos, a padronização das finanças dos sindicatos, com repasse automático das mensalidades da CUT, mantendo a arrecadação nos sindicatos. Em terceiro lugar, todas as entidades filiadas (sindicatos, federações e confederações) devem entrar com ações judiciais para impedir a cobrança do imposto sindical já em 1997, encaminhando tais ações conjuntamente. É possível também a adoção de princípios básicos de democracia no processo eleitoral (comissão eleitoral escolhida democraticamente, para o processo eleitoral etc.). E principalmente de controle coletivo, democrático e transparente das contas do sindicato pela base em todos os sindicatos cutistas. A criação de associações de trabalhadores cutistas na base dos sindicatos contrários a Central é mais um desses passos.

Uma tarefa prévia da Central será reorganizarmos os ramos de atividade. Acabamos de aprovar o ramo da telemática. Este novo ramo já é resultado das grandes mudanças na economia e nos processos de produção, e mostra a necessidade de estarmos abertos a grandes mudanças nos 18 ramos existentes. Na realidade, a CUT já se organiza em mais de 27 ramos de fato. Essas são as diferentes estruturas verticais organizadas na Central. É necessário estudarmos como elas devem se organizar e se é o caso de propor a organicidade de todas. Esse é um processo necessariamente lento, mas devemos defini-lo coletivamente.

Uma comissão com a participação da estrutura vertical e da Executiva Nacional deve, até o 6º CONCUR, preparar um relatório sobre a situação dos ramos para que possamos tomar as seguintes decisões: quantos e quais ramos, e qual o prazo para tornar orgânicas todas as estruturas verticais.

## 1997 – 6º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 6º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

13 a 17 de agosto de 1997 - São Paulo (SP) - Ginásio do Ibirapuera

## **Balanço organizativo da CUT e suas instâncias Esgotamento do modelo corporativo (estrutura oficial)**

A organização sindical corporativa, existente hoje, no Brasil, não consegue mais responder satisfatoriamente às mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho e na sociedade. Esta estrutura sindical dificulta a organização da luta pelos direitos do trabalhador como cidadão, a solidariedade inter categoria e a participação de forma competente dos sindicatos e da CUT na disputa pela hegemonia na sociedade.

Embora a CUT tenha intensificado a luta pela liberdade e autonomia sindical e promovido importantes iniciativas, quanto à efetivação da fusão de sindicatos, ainda não conseguimos romper com o corporativismo imposto pela CLT. Não conseguimos avançar na democratização da estrutura sindical oficial, representada pela unicidade, taxas compulsórias e o poder normativo da Justiça do Trabalho etc.

Os sindicatos estão acomodados a esta estrutura oficial, que tem contribuído para a sua pulverização. Predomina uma excessiva burocratização e ausência de instâncias democráticas para que a base possa controlar as ações sindicais.

Além disso, as rápidas mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho também estão acelerando a pulverização dos sindicatos. Se esta situação já está desencadeando a fragmentação da organização sindical, as políticas neoliberais diminuem a representatividade dos sindicatos, pois tem provocado aumento da economia informal, a criação de cooperativas de mão-de-obra e a terceirização na produção privada e na esfera pública.

Esta diminuição poderá ser sentida, de forma mais acentuada, se houver a implantação dos sindicatos por fábrica, proposta que está sendo defendida por setores empresariais e governamentais. Além disso, a nossa base está diminuindo em quase todas as categorias, devido à reestruturação das empresas, o que está levando a uma diminuição no número dos associados dos sindicatos, estrangulando-os, ainda mais, economicamente. É comum a existência de pequenos sindicatos que gastam quase toda a arrecadação para sustentar a máquina sindical, sobrando poucos recursos para a organização de campanhas.

A CUT, desde a sua fundação, debate a construção de um novo modelo de estrutura sindical. No entanto, quaisquer iniciativas que alterem o modelo existente, depende também de alterações na legislação. Não é segredo para ninguém que essa estrutura oficial impede a livre organização sindical. Não dá para se falar em sociedade democrática se os trabalhadores não puderem escolher livre e autonomamente a sua melhor forma de organização, de acordo com seus interesses de classe, com sua ideologia, concepção e prática sindical. Não haverá liberdade plena, enquanto o Estado continuar definindo regras de funcionamento para os sindicatos e interferindo em sua organização.

Mesmo nas questões que dependem exclusivamente da Central e seus sindicatos filiados, não conseguimos avançar significativamente. As políticas que têm sido aprovadas pela Central, visando o fortalecimento das CUTs Estaduais, a construção dos ramos, a implementação efetiva da OLT e a luta pelo fim do imposto sindical tem se mostrado insuficientes para responder os desafios do final do século.

Estrutura Horizontal, Vertical, Sindicato Orgânico, Organização por Local de Trabalho e Imposto Sindical  
A CUT, às vezes, parece agir como uma intersindical ou como uma federação de sindicatos, devido à falta de organicidade nas relações entre os sindicatos com as CUTs Estaduais e, destas, com a Nacional.

Ainda não conseguimos atuar como um único corpo para implantar as políticas aprovadas. Por divergências, descompromissos ou, até mesmo, por ausência de infra-estrutura adequada, por parte de várias CUTs Estaduais.

Apesar dos problemas, muitas CUTs Estaduais estão funcionando satisfatoriamente, mesmo reconhecendo que suas ações concentram-se, na maioria dos casos, nas capitais. É necessário reconhecer que essas

CUT's têm conseguido organizar ativamente as campanhas aprovadas, participar das comissões estaduais de emprego, nos conselhos de saúde, da criança e do adolescente e da previdência, transformando-se num referencial de luta para os trabalhadores. Mas, há dificuldades de representação e ausência de mobilização por parte de algumas CUT's Estaduais.

Todas estas questões, sem dúvida, estarão presentes na discussão sobre o novo modelo de organização sindical que pretendemos construir e qual será o papel que as CUT's Estaduais terão neste novo modelo.

Sobre a Estrutura Vertical, o 5º CONCUR incorporou a proposta de divisão de ramos de atividade, aprovada na 5ª Plenária Nacional, concretizando decisão da Central, quanto à necessidade da superação de sindicatos por categorias, condição fundamental para se construir sindicatos fortes, de abrangência estadual e nacional.

O estímulo à fusão de sindicatos passou a ser uma das tarefas prioritárias da Central. Apesar de algumas experiências bem sucedidas, uma parte considerável dos dirigentes sindicais ainda não se sensibilizou para a necessidade da construção de sindicatos amplos e representativos, condições fundamentais para se evitar uma fragmentação ainda maior.

Quanto à criação de confederações nacionais da CUT, tem havido crescimento nos últimos anos, concorrendo diretamente com as organizações da estrutura oficial e disputando com as outras centrais, o projeto cutista.

No serviço público, permanecem situações altamente complexas, em que se avançou muito pouco, nos últimos anos. As decisões para este setor precisam levar em consideração as suas especificidades debatidas em seminários, encontros e congressos, que apontem para a consolidação e articulação das diversas formas de organização do setor.

O último período tem sido palco também de uma demonstração vigorosa do fortalecimento das organizações dos trabalhadores rurais. Para a CUT, isso pode ser sentido através da crescente ampliação de sua base sindical no meio rural. Hoje são cerca de 800 sindicatos de trabalhadores rurais filiados à CUT, 12 Federações estaduais além de outras 8 que contam com a participação de cutistas mesmo não estando ainda filiadas.

Para o fortalecimento da nossa estrutura vertical e para a organização dos trabalhadores rurais o fato mais marcante e significativo dos últimos tempos foi a filiação da Contag (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura) à CUT. Reunindo 3.300 sindicatos e com uma trajetória de mais de 30 anos, a Contag traz consigo o legado de maior organização de trabalhadores rurais da América Latina e de um dos principais símbolos de resistência e luta pela democratização sob o período da ditadura militar. Com a filiação da Contag, o conjunto de trabalhadores rurais brasileiros se reúnem em uma mesma organização – a CUT. São 1.537.942 trabalhadores filiados a sindicatos da CUT, que cobrem uma base sindical de 6.570.113 pessoas.

Esta representatividade, aliada à unidade orgânica entre os trabalhadores da cidade e do campo, dará melhores condições para a organização da luta pela reforma agrária, pela implantação de políticas agrícolas, valorização da economia familiar e a defesa de uma aposentadoria digna para os trabalhadores rurais.

Foi também com o objetivo de fortalecer a estrutura vertical e estreitar a relação com as outras instâncias da CUT, procurando unir os trabalhadores do campo e da cidade, que foi implantado neste último período, o Núcleo de Negociação Coletiva, com o objetivo de articular as campanhas salariais e as lutas nacionais buscando estabelecer os contratos coletivos em nível nacional, por categoria.

Por decisão da 7ª Plenária, iniciamos também a discussão para avançar na implantação da estrutura da CUT, apontando para a transformação de todos os sindicatos e federações "filiados" à CUT em sindicatos e federações "orgânicos" à CUT. A partir de então, os sindicatos foram estimulados a iniciar processos de fusão de categorias e ampliação de base territorial, incorporando os princípios de organização sindical da CUT.

A necessidade de uma melhor Organização por Local de Trabalho tem sido uma das questões que mais sensibiliza os sindicatos cutistas. A existência de um sindicalismo de luta, de massa, democrático e de base, princípios fundamentais da CUT, só é possível com uma eficiente organização da base. A experiência tem demonstrado que as categorias que conseguem resistir melhor, e avançar mais nas conquistas de direitos, são justamente aquelas que conseguiram construir uma forte organização sindical em todos os locais de

trabalho. Se, em algumas categorias, esta organização já é uma realidade, em outras não passa de uma bela intenção, mas que, infelizmente, ainda não saiu do papel.

Esta necessidade é mais urgente ainda, não só devido à concepção sindical cutista. Os desafios colocados pela reestruturação produtiva exigem, cada vez mais, melhor organização sindical dentro da fábrica. Desta maneira, teremos melhores condições para qualificar nossos representantes sindicais e, assim, não só defender os salários dos trabalhadores, mas também participar da defesa de outros direitos profissionais ameaçados por essa reestruturação. Estas ações só terão êxito com lideranças qualificadas e representativas do conjunto dos trabalhadores. Quanto à contribuição financeira dos associados aos sindicatos, a CUT, desde a sua fundação, defende que ela deve ser espontânea. Por isso, vem promovendo campanhas pelo fim do chamado "imposto sindical" e defendendo a auto-sustentação financeira dos sindicatos.

A liberdade e autonomia sindical, com os trabalhadores podendo optar livremente pelo sindicato do seu interesse, passa necessariamente pelo fim dessa imposição compulsória. O trabalhador deve ter o direito de decidir a quem contribuir, a melhor forma e os valores.

Parte considerável dos sindicatos filiados à CUT do setor público já não possuem imposto sindical e sobrevivem com a contribuição espontânea dos seus associados. Outros, da iniciativa privada, estão devolvendo aos trabalhadores o imposto recolhido. Alguns sindicatos estão promovendo ações judiciais pelo fim do imposto sindical como uma forma de luta para apressar a sua extinção.

O balanço organizativo demonstra que ainda estamos, apesar dos avanços, distantes de uma organização sindical representativa, em todas as regiões do país, capaz de enfrentar de forma eficiente as mudanças que estão ocorrendo. Consideramos que o 6º Concut deve aprovar resoluções organizativas, da estrutura horizontal à organização por local de trabalho, rumo à construção de um novo modelo de sindicato que fortaleça, ainda mais, a CUT.

Em relação às eleições sindicais, a intolerância tem sido marca registrada. Da intolerância passa-se à violência como expressão maior de desrespeito aos princípios cutistas. O 6º CONCUR tem que apontar diretrizes para um comportamento que respeite a democracia dos trabalhadores.

## **TEXTOS REMETIDOS À 9ª PLENÁRIA**

### **Estrutura sindical e relações de trabalho**

#### **Sindicato orgânico: uma necessidade**

1. O 5º CONCUR, realizado em 1994, aprovou "a abertura de um processo de discussão sobre a transformação ou não dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos à Central". A 7ª e 8ª Plenárias, cumprindo decisão do 5º CONCUR, discutiram esta questão e, por ampla maioria, decidiram avançar no processo de implantação do sindicato orgânico;
2. Desde a 7ª Plenária, quando foi aprovado "o desafio de transformar os sindicatos filiados em sindicatos orgânicos da Central Única dos Trabalhadores" o debate sobre a ruptura com a estrutura sindical atrelada, com a estrutura CLT, voltou a ocupar o centro das preocupações dos cutistas;
3. Na 8ª Plenária reafirmamos a ligação indissolúvel entre a construção do Sindicato orgânico e a luta pela liberdade e autonomia sindical: "Não será possível a construção de sindicatos livres, independentes e autônomos, de uma estrutura orgânica da CUT, do local de trabalho à estrutura nacional da Central, sem conquistarmos a plena liberdade e autonomia sindical";
4. A história da CUT se confunde com a luta pela Liberdade e Autonomia Sindical. A própria fundação da Central se deu no marco da ruptura com os setores do movimento sindical que na época se recusaram a romper com a estrutura sindical CLT, criando uma estrutura horizontal, de classe, proibida na época pela legislação brasileira. Aquele momento, já indicava a impossibilidade de criação de uma estrutura sindical unitária fora dos marcos da Liberdade e Autonomia;
5. Essa tendência se confirmou com a criação nos anos seguintes das duas CGT's, da Força Sindical e ou-

tras Centrais. Essa situação foi muito bem caracterizada na oitava Plenária: "No Brasil não existe a unidade dos trabalhadores em uma única estrutura e projeto sindical, como se tentou construir nos debates iniciais do CONCLAT, mas que foram inviabilizados pela ação de setores atrasados e de sindicalistas, que hoje estão participando da CUT. Os trabalhadores já se organizam em várias Centrais sindicais, e em diferentes Confederações e Federações de trabalhadores, como a FITTEL/FENATEL, FITERT/FENART, CNB/CONTEC, CNM/CNTM, e a pulverização sindical, garantida pela unicidade e o imposto, levou a existência de mais de 20 mil sindicatos, na sua maioria pequenos sindicatos inviáveis política e estruturalmente";

6. Em um contexto de ofensiva neoliberal contra direitos e conquistas dos trabalhadores, aumento do desemprego e da precarização do trabalho, os vícios da velha estrutura sindical atrelada são um obstáculo adicional para construção das mínimas condições de resistência e disputa com o capital e o governo e de luta pela hegemonia da sociedade. Na 8ª Plenária, já prevíamos as condições da disputa dos projetos sindicais com a quebra da unicidade sindical e a importância da construção da estrutura orgânica cutista: "a disputa não será apenas entre os diversos projetos de sindicalismo existentes, mas também com patronato, que nunca escondeu, na sua maioria, a aversão com o sindicalismo. Alguns setores, mais do que um projeto de sindicato por empresas, tem um projeto de sindicatos amarelos e patronais. Apenas a filiação dos sindicatos não garantirá sua autonomia e independência, somente o fortalecimento do projeto de classe representado na CUT poderá representar uma defesa frente assédio patronal e dos outros projetos sindicais."
7. Na 8ª Plenária já identificávamos o esgotamento da tática definida quando da fundação da CUT em 1983: "É preciso criar fortes elementos de tensão na estrutura CLT, para que possamos almejar mudanças. Não vacilamos em criar a estrutura vertical nacional da CUT. Hoje não basta mais nossa tática de ganhar os sindicatos-CLT, filia-los e democratizá-los, como era a estratégia adotada nos primórdios da CUT;
8. O modelo de "filiação de sindicatos" permite o descompromisso com os princípios e as campanhas promovidas pela CUT e com a sua prática e concepção sindical. Verifica-se que, após a "filiação", muitos sindicatos apenas carregam o logotipo da CUT em seus boletins e jornais. Adotam uma prática distanciada dos princípios da Central, isolam-se nas suas campanhas específicas, não participando das lutas gerais que acontecem na sociedade, fundamentais para fazer as grandes mudanças. Esta prática não contribui para a construção de relações solidárias entre os trabalhadores, uma necessidade para que as campanhas sejam vitoriosas. Além disso, em muitos casos, praticam um sindicalismo sem nenhuma relação com o projeto cutista;
9. O modelo de sindicato orgânico aprovado pela 8ª Plenária é o sindicato regido pelos princípios cutistas: autonomia, independência, democracia, pela base, de massas, classista e de luta;
10. As principais características desse modelo são: a) um sindicato representativo de um dos ramos de atividade definidos pela CUT; b) um sindicato de massas, reunindo os trabalhadores do ramo em âmbito regional ou mesmo nacional, com uma forte estrutura local, de base, mas respeitando as tradições do sindicalismo; c) é um sindicato organizado como instância da Central, referenciado nas resoluções dos Congressos da CUT; d) é um sindicato com autonomia política; as assembleias de base ou instâncias representativas das bases são os órgãos de decisão do sindicato; e) são os trabalhadores sindicalizados que controlam o orçamento da entidade; f) o patrimônio próprio construído com recursos dos trabalhadores é de propriedade da categoria;
11. Nesta estrutura orgânica, os sindicatos continuarão sendo a principal organização da categoria, nas suas lutas específicas e na implantação das políticas da Central, em sua base. No entanto, a CUT deve fazer o enfrentamento, defendendo os interesses de todas as categorias, contribuindo nos processos de negociação e ajudando a implementar o Contrato Coletivo de Trabalho;
12. Essa conjuntura exige enfrentamentos globais, através de uma central sindical classista, representativa do conjunto dos sindicatos. Continuar resistindo e fazendo o enfrentamento, através de sindicatos com poucos associados, organizando campanhas isoladas, só poderá afastar os trabalhadores da organização sindical. Para criar uma ampla mobilização social e fazer o enfrentamento de classe e de projetos, precisamos construir uma instituição da classe trabalhadora, uma sólida organização de classe, uma Central sindical organizada do local de trabalho às suas estruturas nacionais, independente e autônoma, e capaz de através da sua ação sociopolítica alterar a correlação de forças atual;

13. Agora, para implantar o sindicato orgânico, é preciso que haja mudanças na forma de dirigir e organizar os sindicatos, na democratização dos métodos de consulta aos associados e na diminuição da distância que ainda há entre as decisões políticas da Central e as condições dos sindicatos para implementá-las. Defendemos que o 6º Concuto aprove propostas rumo ao sindicato orgânico, e que sejam ponto de partida para a construção de uma central sindical que tenha princípios assumidos por todos.

## Construir a estrutura sindical orgânica cutista

### Propostas

- a) Consolidar a Estrutura Sindical Cutista e Unificar nossos sindicatos, por ramo de atividade, em bases mínimas regionais, até o ano 2000. O 6º CONCUR decide estabelecer como meta a fusão dos sindicatos da Central por ramo de atividade, em bases mínimas regionais, isto é, em cada Estado apenas um sindicato por ramo (como já existe em algumas categorias), até o 7º CONCUR, rumo à construção de sindicatos unitários. Para isso, os ramos devem estabelecer prazos internos de unificação dos seus sindicatos, e todos os sindicatos devem estabelecer mecanismos estatutários que garantam a filiação de todos os trabalhadores do ramo, inclusive os terceirizados. Caberá a Executiva Nacional acompanhar, junto à Estrutura Vertical, o andamento do processo de unificação dos sindicatos e as 9ª e 10ª Plenárias Nacionais debaterão as medidas necessárias para a consolidação desse processo. O projeto dos ramos deve ser permanentemente adequado às mudanças que estão ocorrendo no Mundo do Trabalho. Quanto ao funcionalismo público é preciso levar em consideração as suas especificidades. A CUT deve envolver o conjunto do funcionalismo das 3 esferas para discutir a forma de organização mais adequada deste setor.
- b) Comissão de Base cutista e Comissão Unitária de Base: O 6º CONCUR indica para os sindicatos da CUT a constituição de Comissões de base dos sindicalizados, em cada local de trabalho/empresa, e propõe; que em todas as convenções/acordos coletivos se negocie a constituição de uma estrutura unitária dos locais de trabalho que reúna sindicalizados e não sindicalizados, com papel de contratação das questões locais e consultivo sobre as questões da empresa. Esse congresso decide, também, que, até a 10ª Plenária, todos os sindicatos da CUT devem incluir em seus Estatutos essa organização de base. Cabe à Estrutura Vertical da Central estabelecer prazos e metas para a estruturação das Comissões de Base dos sindicatos ou delegados sindicais. O direito de organização sindical no local de trabalho deve ser um dos principais eixos da nossa proposta de legislação trabalhista democrática, que está sendo elaborada por uma comissão de dirigentes sindicais e o Conselho Jurídico da CUT.
- c) Organizar uma CUT representativa de todos os setores da economia:  
O 6º CONCUR decide que uma das prioridades da Central, envolvendo tanto a nossa Estrutura Vertical, quanto Horizontal, é a organização dos trabalhadores não organizados em sindicatos, da economia informal, trabalhadores autônomos e aqueles sob os sindicatos de carimbo. Para isso, propõe: o estabelecimento de um percentual mínimo das receitas de todas as estruturas da CUT (Horizontal e Vertical) destinada a sustentação dessa política; e que as CUTs Estaduais e a Estrutura Vertical estabeleçam objetivos de crescimento da Central nesses setores.
- d) Dar os primeiros passos concretos de definição de um Estatuto normativo dos sindicatos da CUT: estabelecimento de um teto de três anos para os mandatos sindicais;
  - A definição de Comissões eleitorais que sempre devem contar com pelo menos representantes de todas as chapas concorrentes;
  - Aprovação obrigatória das contas dos sindicatos em assembleias gerais ou outra instância de representação de base.
  - Proibir a participação em eleição de juizes classistas. Devemos dar mais um passo na nossa independência estabelecendo a proibição de participação em eleição de juizes classistas nos Estatutos dos sindicatos da CUT.
  - Imposto sindical e contribuições compulsórias: o 6º CONCUR estabelece o prazo de três anos (7º CONCUR), para que todos os sindicatos da CUT não dependam financeiramente de qualquer contribuição compulsória dos associados ou não associados. Para isso, todos os sindicatos da CUT tem até a 10ª Plenária para modificar seus Estatutos, proibindo a cobrança de taxas compulsórias dos associados e dos não associados, adequando suas estruturas à sustentação financeira, baseada em contribuições espontâneas dos associados e não associados e outras formas de arrecadação de recursos.

- Padronização de Finanças: O 6º Concut define a obrigatoriedade da cobrança de um percentual mínimo de 1% de mensalidade por parte dos sindicatos da CUT. Esse é um passo necessário para a independência dos sindicatos frente ao imposto sindical e outras taxas compulsórias. Para isso, o 6º CONCUR define um prazo até a 9ª Plenária para adequação dos Estatutos dos sindicatos da CUT.
- e) Aproximar a CUT dos seus sindicatos de base:  
Esse Congresso decide criar dois cadastros nacionais da CUT. Um cadastro composto de todos os dirigentes de sindicatos cutistas, e mais os delegados sindicais dos sindicatos, juntamente com os membros de todas as instâncias da CUT. O segundo cadastro composto de todos os sindicalizados em sindicatos cutistas. Essas duas listas devem ser semestralmente atualizadas pelos sindicatos de base. É definição desse Congresso que essas duas listas só podem ser utilizadas para enviar material interno da Central Única dos Trabalhadores definidos em reunião da Executiva da Central. O objetivo desses dois cadastros é permitir a comunicação mais efetiva da Central com os trabalhadores, e a construção assim de uma consciência cutista na base da Central.
- f) Criar no Estatuto da Central uma Comissão de Garantia e de Estatutos:  
O 6º Congresso decide criar uma Comissão de Garantia e de Estatutos que tem a responsabilidade de zelar pela aplicação dos mesmos e têm o mandato provisório de elaborar juntamente com representantes da estrutura vertical da Central uma proposta de Estatuto normativo cutista que deve ser apresentado para aprovação na décima Plenária, que será convocada com esse ponto especial da ordem do dia. A proposta de Estatuto normativo aprovado na 10ª Plenária deve ser debatida em todas as instâncias da CUT e sindicatos para ser ratificada no sétimo Congresso, como o Estatuto normativo do sindicato cutista. A Comissão de Garantia tem o mandato coincidente com o da Executiva Nacional, e é composta de cinco membros. Sua eleição seguirá as regras de proporcionalidade da Central.

## Revigorar a estrutura horizontal cutista

14. A estrutura horizontal da Central é a representação da classe, acima das divisões de categoria ou de ramo. Sua importância e seu peso na organização de Campanhas políticas, como as Diretas, a luta pelo impeachment, por ocasião de greves gerais contra o arrocho e os pacotes antipopulares foi sempre decisiva. Esse papel de participação na vida política geral da Nação continua essencial. Mas, no entanto, absolutamente insuficiente. As seções estaduais da CUT vêm se ressentindo da mudança da Conjuntura, e a necessidade de ocupar novos espaços políticos. Não basta mais ter um papel político geral, mandar representantes da seção estadual para Assembléias de categorias, e preparar greves gerais.

### Propostas

1. Participar de forma mais qualificada das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego e dos Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde e Educação, Conselhos da Criança e do Adolescente e da Previdência. Caberá às CUTs estaduais junto com a SNF elaborar programa específico para formação dos quadros sindicais que representam a CUT nestes organismos;
2. Participar ativamente da organização e assessoria às Campanhas de todos os sindicatos da CUT na região, estreitando as relações entre os sindicatos e as CUTs Estaduais, atuando conjuntamente com as direções dos sindicatos nos processos de negociação com os patrões e governos;
3. Debater o orçamento dos Estados e dos municípios, e buscar uma atuação conjunta com a sociedade civil local para influenciar na sua elaboração;
4. Organizar nas sub-regiões estruturas solidárias intersindicais e cutistas, implantando as CUTs estaduais em todas as regiões do seu respectivo estado. Cabe às CUTs estaduais decidir sobre as formas de funcionamento e organização dessas estruturas;
5. Interiorizar as CUTs é uma das principais tarefas para construirmos uma Central representativa em todo o território nacional. Principalmente nesta conjuntura que, devido a globalização, está havendo um desconcentração do parque industrial brasileiro;
6. Participar ativamente junto com outros setores da sociedade local na organização de Campanhas de caráter regional, como luta por moradia, mais escolas, saúde, defesa do meio ambiente etc.;

7. Dotar de melhores condições financeiras, as CUTs que se encontram com mais dificuldades. Reafirmar a decisão da 8ª Plenária Nacional quanto à destinação de um percentual para constituição de "fundos de auxílio" às CUTs Estaduais.

## Auto-sustentação financeira

15. Devemos dar continuidade ao processo de auto-sustentação financeira da CUT, combatendo a inadimplência e a sonegação, democratizando e tornando mais transparentes as finanças de todas as instâncias da CUT e entidades filiadas. Por isso, propomos:
16. Todas as entidades filiadas à CUT e instâncias orgânicas devem adotar o "orçamento participativo", como forma de permitir a democratização na discussão sobre finanças e a melhor utilização dos recursos;
17. A discussão sobre finanças deve ser realizada em assembleias ou em outras instâncias de participação de base. Realizar campanhas permanentes de sindicalização, reforçando a necessidade da sustentação financeira dos sindicatos, por parte dos trabalhadores;
18. Procurar manter o equilíbrio financeiro, entre "receita e despesa", na CUT e em todas as suas entidades filiadas e orgânicas;
19. O 6º CONCURT autoriza as Plenárias Nacionais a discutir alterações nas contribuições estatutárias, tendo por base o "orçamento participativo";
20. Combater sistematicamente a sonegação e a inadimplência, e implantar o "sistema unificado de pagamento com autorização do desconto bancário feito diretamente na fonte da entidade filiada". Além disso, que todas as instâncias da CUT e sindicatos publiquem anualmente seus balancetes financeiros, e os remetam à Central. Que haja transparência e acesso, por parte da CUT, de todas as informações financeiras das entidades filiadas;
21. Realizar alteração estatutária permitindo às instâncias da CUT ter registros fiscais próprios, para evitar que instâncias com títulos protestados, cheques sem fundos e dívidas com a União, não prejudiquem as demais instâncias;
22. Todas as entidades, federações e confederações filiadas à CUT devem contribuir sobre a totalidade das receitas, mesmo que provenham de entidades filiadas à CUT;
23. O 6º CONCURT reafirma as decisões da reunião da Direção Nacional realizada em maio de 1995;
  - a) As entidades que atrasarem o pagamento de contribuição estatutária de qualquer Título, seja ele mensal, trimestral, semestral, ou anual, taxa assistencial ou o imposto sindical, por seis meses, serão suspensas pelas CUTs Estaduais. Aquelas que se enquadrarem neste critério, não participarão das atividades da Central (congressos, plenárias, seminários, cursos, viagens, representação da CUT etc.) e serão interrompidos o fornecimento de serviços prestados pela CUT, tais como envio de publicações, materiais de campanha etc." A suspensão só será revogada após três meses da quitação total da dívida por parte da entidade.
  - b) No caso da inadimplência reincidir sobre 12 títulos, será encaminhada a discussão sobre a desfiliação da entidade no congresso de sua respectiva abrangência. A refiliação só será aceita mediante a quitação total da dívida anterior atualizada;
24. O 6º CONCURT decide que todas as negociações de dívidas de contribuições estatutárias terão como prazo máximo o último mês de mandato da direção da entidade filiada devedora que negociar a dívida, ou seja, o máximo de 36 meses;
25. Qualquer negociação de dívida sobre contribuição estatutária, a entidade filiada deverá, obrigatoriamente, apresentar o balanço contábil do ano que anteceder a data da negociação, bem como os balancetes dos meses do ano que acontecer a negociação da dívida;

## Legislação trabalhista e SDRT

26. Propomos que o 6º Concut aprove como texto básico ("O que mudar na estrutura sindical e nas relações de trabalho?", publicação de agosto de 1996), elaborado, a partir das discussões realizadas pelo Grupo de Trabalho Legislação Trabalhista e Sindical e pelo Conselho Jurídico da CUT;
27. Este texto deve ser referencial para a discussão entre todos os sindicatos cutistas, sociedade, as outras centrais sindicais e o 6º CONCUR;

## Negociação e contratação

28. Articular as campanhas salariais das categorias, com o objetivo de estabelecer contratos coletivos nacionais diminuindo a divisão e segmentação da classe trabalhadora, e combatendo a manobra patronal de transferências de plantas industriais para se aproveitar das diferenças regionais de salário e condições de trabalho. Esse é um dos objetivos da ação da CUT na questão da Negociação e Contratação coletivas;
29. A continuidade do Núcleo de Dirigentes para o acompanhamento das Negociações Coletivas, que tem debatido e avaliado os encaminhamentos necessários às campanhas salariais e o processo de mobilização dos trabalhadores, é parte integrante dessa ação sindical. Este núcleo tem buscado a articulação das Estruturas Verticais e da Executiva da CUT, e aumentado em muito a nossa capacidade de análise e de debate sobre a conjuntura econômica e política. Esta experiência de construção da unidade das direções sindicais deve ser também buscada pelas CUTs, nos estados;
30. Somente constituindo mecanismos de debate e ação sindical conjuntos de toda Central conseguiremos promover a solidariedade e unidade entre as categorias/ramos, aumentando nossa capacidade de resistência, e atuando como um corpo orgânico e de classe, assim rompendo o isolamento das lutas e das campanhas salariais;

## Caminhos para a organicidade sindical no setor rural

31. A representatividade da CUT no setor rural tem de ser articulada à dimensão estratégica da agricultura e à especificidade dos segmentos que formam esta base sindical. Os "rurais da CUT" não são simplesmente uma categoria, mas sim um conjunto de categorias. São trabalhadores assalariados, sem terras, agricultores familiares e mais recentemente os aposentados rurais vêm se constituindo enquanto um importante segmento do setor, cada um com demandas, formas de organização, mobilização e negociação diferenciadas. A denominação genérica "trabalhadores rurais" precisa dar lugar a definições mais afirmativas, daí a necessidade do rural ser tratado como um setor;
32. Uma importante especificidade deste setor reside no fato de que sua principal base sindical são agricultores familiares – são trabalhadores que, com suas famílias, na maioria das vezes possuem seus meios de produção e efetivamente produzem, para seu consumo e/ou para o mercado. Esta especificidade exige um comportamento diferente na ação sindical, já que as mediações aqui não se dão na relação capital X trabalho. Nesta condição a CUT tem sob sua influência direta um segmento importante de um setor estratégico da economia. Tratar afirmativamente esta especificidade significa a possibilidade de um grande salto na capacidade da CUT em articular alternativas democráticas de desenvolvimento global para o país numa perspectiva de classe;
33. As mudanças na ação sindical precisam se materializar em termos organizativos. Desde há muito o sindicalismo rural vem travando debates sobre as melhores formas de organização. É tempo de todo este processo de discussões afunilar para definições que dêem concretude às novas formas de ação, às especificidades e que tudo isso conflua para a construção da organicidade sindical na CUT numa perspectiva de transição. Para isso é necessário desenvolver alguns aspectos;
34. Ampliação da base sindical: mesmo com a filiação da CONTAG à CUT é necessário avançar ainda mais na representatividade da Central no meio rural, através da filiação de novos sindicatos e federações, assim como através da ampliação do número de trabalhadores sindicalizados;

35. Construção da nova estrutura orgânica: com a filiação da CONTAG à CUT (abril 1995) e a extinção do DNTR (novembro 1995) os rurais passam por um período de transição em sua organização nacional diferenciada das demais categorias. De entidade orgânica (DNTR) passam a entidade filiada. Visando aprofundar o processo de transição, se faz necessário abrir um debate no interior da CONTAG e federações sobre sua consolidação enquanto estrutura orgânica da Central. Temas estes que deverão necessariamente estar articulados com o debate sobre os ramos da CUT;
36. Construção de organizações diferenciadas: aliado ao debate e iniciativas para a regionalização dos sindicatos, faz-se necessário constituir organizações sindicais próprias para os assalariados rurais e para os agricultores familiares. Existem experiências em curso deste tipo de organização, sejam eles na organização de sindicatos e federações diferenciadas (de assalariados rurais em São Paulo e de Agricultores Familiares em Santa Catarina), seja na organização de sindicatos de trabalhadores da agroindústria. Estas experiências precisam se materializar num plano de ação para a nova organização sindical;
37. Regionalização da base sindical: hoje, no Brasil, são 3.300 sindicatos de trabalhadores rurais. A ampliação do poder efetivo dos sindicatos sempre foi vinculada à necessidade de ampliação da base de representação, do nível municipal para um nível regional. Mesmo com a tendência de municipalização de algumas das políticas públicas, a regionalização torna-se uma das principais políticas para dar maior organicidade ao movimento sindical, possibilitando uma intervenção mais qualificada e com maiores possibilidades de êxito, articuladas dos municípios, micro-regionais, estaduais e nacional;
38. Organização sindical de base: a distribuição difusa dos trabalhadores no espaço rural traz um paradoxo para a questão da organização de base: por um lado ela se torna extremamente difícil, por outro profundamente necessário para aproximar o sindicato do cotidiano do trabalhador. O debate sobre as Organizações por Local de Trabalho merece ser aprofundado e implementado, bem como outros mecanismos para a organização de base dos agricultores familiares;
39. O papel das associações e cooperativas: intervir nos aspectos da chamada "organização da produção e comercialização" é condição necessária para o fortalecimento do sindicalismo entre os agricultores familiares. Situam-se neste âmbito as suas principais demandas;
40. Aumentar a participação dos assalariados rurais: Hoje, o debate sobre diferenciação na representação de assalariados e agricultores familiares é feito quase exclusivamente pelos agricultores familiares. É necessário criar mecanismos para que os assalariados rurais sejam os efetivos sujeitos da construção da organização sindical para este seu segmento;
41. Aproximação dos assalariados rurais com o setor da alimentação: esta aproximação deve ser progressiva, principalmente através do desenvolvimento de ações conjuntas, como seminários, mobilizações etc. Por ser uma tendência a integração da agricultura à indústria de transformação, esta aproximação precisa ser exercitada desde já, com uma forte relação com a discussão sobre a organização do sindicato e do ramo de atividade e as diferenças regionais;
42. Consolidação e multiplicação de lideranças qualificadas para uma nova perspectiva de ação sindical no meio rural: o crescimento da CUT no meio rural precisa ser acompanhado por um processo de qualificação dos dirigentes sindicais, em seus diversos níveis e nos diversos segmentos. A experiência do Projeto CUT/CONTAG de Pesquisa e Formação Sindical tem se mostrado como uma valiosa iniciativa, que precisa, posteriormente, ser ampliada e diversificada.

## RESOLUÇÕES DA 9ª PLENÁRIA NACIONAL SANTO DIAS

17 a 20 de agosto de 1999 - São Paulo (SP) - Memorial da América Latina - Parlatino

### ESTRUTURA SINDICAL E RELAÇÕES DE TRABALHO

#### **Fortalecer a estrutura orgânica da CUT e lutar por um Sistema Democrático de Relações de Trabalho**

#### **Um balanço da luta por liberdade e autonomia sindicais nos anos 1990**

Desde a sua fundação, nossa Central inscreveu nos Estatutos a defesa da ratificação da Convenção 87 da OIT e a luta pela liberdade e autonomia sindicais. Herdeira da mobilização dos trabalhadores contra a ditadura militar e o arrocho desenvolvido no final dos anos 1970, a CUT representou na sua fundação todos os setores que se opunham à estrutura sindical, como os dirigentes sindicais identificados com o novo sindicalismo e as oposições sindicais. Nos últimos 15 anos seu crescimento confirmou ser correta a tática de filiação dos sindicatos-CLT à CUT, por meio da disputa das eleições dos sindicatos pelas oposições sindicais cutistas, ou por meio da atração de vários setores do sindicalismo que não estiveram presentes no Congresso de fundação da CUT.

Nossos compromissos com a liberdade e autonomia sindicais nos fizeram os principais formuladores, durante o período da Constituinte como nos últimos anos, de propostas de mudanças na estrutura sindical e de contratação do país. Em 1992, começamos a elaborar uma proposta alternativa global de legislação trabalhista, que chamamos de Sistema Democrático de Relações de Trabalho, em que propusemos a adoção de um período de transição e de uma legislação de sustento e garantia da atividade sindical, com o direito de organização no local de trabalho, juntamente com os princípios da Convenção 87 da OIT. Apesar da expectativa criada na época com o impeachment de Collor de Mello e o Fórum proposto pelo ex-ministro Barelli para a construção de um Acordo tripartite sobre mudanças na legislação trabalhista, pouco se avançou naquele período. Mais uma vez a resistência à mudança do modelo corporativo se mostrou maior do que o esperado.

Apesar de a Constituinte ter acabado com a intervenção do Ministério do Trabalho e com o enquadramento sindical, a preservação no texto constitucional da unicidade, do imposto sindical e principalmente do poder normativo tem permitido à Justiça Trabalhista multar sindicatos, permitir a represália das empresas contra dirigentes sindicais. E invocando uma legislação caducada pelas decisões constituintes, questionar a imunidade dos dirigentes sindicais. Por meio desse expediente, os Tribunais do Trabalho têm substituído o Congresso Nacional na regulamentação de vários dispositivos constitucionais. Ao mesmo tempo, agindo em consonância com os Tribunais, o governo vem editando MPs e enviado ao Congresso Nacional, várias iniciativas desregulamentadoras e fragmentadoras da organização sindical e da negociação coletiva, como a MP da PLR, contestada pelo STF e os projetos de lei sobre contrato por tempo determinado e suspensão temporária do contrato de trabalho.

#### **A reforma trabalhista e sindical de FHC e FMI**

O centro das políticas neoliberais no Brasil, similar às aplicadas em outros países, como o Reino Unido, é o ataque à liberdade e autonomia sindicais. No governo Reagan e no governo Thatcher, restringir o raio de ação e o poder sindical foi medida básica do receituário das políticas conservadoras. Aliás, para avançar na implementação de suas políticas, ambos começaram quebrando fortes movimentos grevistas, controladores de vôo nos Estados Unidos e mineiros de carvão na Grã-Bretanha, adotando uma legislação restritiva da ação sindical. Na Grã-Bretanha, foram aprovados os chamados "Employment Acts" (legislação sobre emprego), cuja filosofia era contrapor o direito dos indivíduos às decisões tomadas pelos sindicatos. Para isso, uma vasta legislação passou a obrigar a realização de consultas plebiscitárias para decidir entrar em greve, proibiu greves de solidariedade aos trabalhadores, proibiu piquetes, garantindo o direito ao trabalho do fura-greve e proibiu o desconto da contribuição política para os Trabalhistas sem a prévia autorização individual, entre outras medidas. Nos Estados Unidos, a demissão de todos os controladores de vôo pelo

governo, usando os poderes da Lei Taft-Harley, foi a senha para os empregadores retomarem a iniciativa, adotando um mecanismo chamado permanent replacement (reposição permanente dos trabalhadores grevistas), que autoriza os empregadores a substituir os trabalhadores grevistas, quando o livre-comércio entre os Estados é prejudicado. Esse mecanismo é resultado de uma decisão da Suprema Corte da década de 1930, mas a correlação de forças na sociedade norte-americana tinha congelado sua aplicação.

Para impor suas políticas de desregulamentação e a utopia reacionária do livre mercado, os governos neoliberais precisam de uma legislação de exceção. Para isso, atacam a democracia, a liberdade e buscam enfraquecer as organizações da sociedade civil. No Brasil não é diferente. O governo Fernando Henrique começou atacando e quebrando a greve convocada pela CUT, em maio de 1995, que teve a adesão de servidores públicos, trabalhadores em telecomunicações, entre outros setores, e que acabou sendo caracterizada como a Greve dos Petroleiros, que questionava a política privatista e neoliberal de FHC e cobrava o cumprimento de um acordo assinado, base de qualquer Estado de Direito. Para isso, em conluio com a cúpula do Judiciário Trabalhista, declarou a greve ilegal, multou os sindicatos, com o objetivo de asfixiá-los financeiramente, além de demitir centenas de grevistas. Em seguida, enviou projeto de lei, já condenado pela OIT, que regulamenta as multas e ameaça com a volta da intervenção do Estado nas entidades sindicais.

A partir daquele momento, o governo vem sistematicamente legislando contra os sindicatos, em geral por meio de medidas provisórias. Foi assim com a medida provisória da PLR, que excluía os sindicatos da negociação da mesma, medida derrubada no STF. Foi assim com a MP 1709-1, que estabelece o trabalho a tempo parcial, a MP 1726, que possibilita a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado (a demissão temporária), e a Lei 9601, que amplia as possibilidades de aplicação de contratos por prazo determinado e institui o banco de horas, sem garantir a redução da jornada média de trabalho. E em particular com a denúncia da ratificação da Convenção 158 da OIT, que impedia a demissão imotivada, regulamentando, na prática, um dispositivo constitucional.

Todavia, em dezembro de 1998, com o objetivo de confundir a opinião pública e o próprio movimento sindical, o governo envia para o Congresso Nacional o Projeto de Emenda Constitucional 623/98, afirmando que esse seria o instrumento legislativo de implantação da liberdade sindical. Não é a toa que na exposição de motivos do projeto, o então ministro do Trabalho, Edward Amadeo, chega a afirmar: "É necessário, pois, implantar a verdadeira liberdade sindical, tal como concebida na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, a OIT".

Mais uma vez o governo apresenta um projeto sem chamar nenhum tipo de fórum público com trabalhadores e empresários. Mais uma vez o "príncipe" quer legislar sem consultar a sociedade. E, malgrado a PEC 623/98, revoga o imposto sindical e a unicidade sindical, mantém o poder normativo da Justiça do Trabalho para reprimir greves e resolver conflitos de representação, o que pode permitir – a partir do costume e da tradição – recuperar a própria legislação corporativa por meio de decisões do Judiciário Trabalhista.

Por essas e outras razões, a CUT sempre se posicionou contra a proposta do governo. Afinal, a Convenção 87 estabelece o direito à livre organização, sem nenhuma interferência do Estado, com exceção das garantias à própria atividade sindical. Mas a proposta do governo é omissa quanto ao direito de acesso e organização nos locais de trabalho e nada fala da regulamentação da Convenção 135 da OIT, sobre o direito de representação sindical no local de trabalho (ratificada pelo Brasil em 1991). Em suma, não podemos entrar no jogo do governo e confundir sua proposta com nossa luta histórica por liberdade sindical.

Em dezembro de 1998, a Direção Nacional da CUT decidiu adotar, como postura tática, a exigência da retirada da PEC 623/98, para que se estabelecesse um processo de discussão prévio na sociedade civil, em particular no conjunto do movimento sindical, sobre um novo Sistema de Relações de Trabalho. Decidiu que iria se articular com o conjunto dos setores do sindicalismo em oposição à PEC, mas reafirmando seu compromisso histórico com a liberdade e autonomia sindicais e, conseqüentemente, com a ratificação das Convenções da OIT (87, 151, 158, entre outras).

Para agravar a confusão, o Judiciário Trabalhista tem agido em total sintonia com o governo e os patrões nos ataques ao movimento sindical. Recuperando o entulho autoritário da CLT, como o artigo 522 da CLT, que limita a composição das direções sindicais, adotando súmulas no TST que restringem dispositivos constitucionais, como a jornada de turno de seis horas. E, continuamente, exercendo seu poder de interferência nos conflitos coletivos para ditar normas, impondo perdas aos trabalhadores e servindo-se da Lei de Greve para impor pesadas multas aos sindicatos que descumprirem suas determinações.

Enfrentamos mudanças no mundo do trabalho que desafiam nossa capacidade de organização e mobilização, amarrados por uma legislação que tolhe a liberdade e a autonomia sindicais e impede o direito de livre negociação no setor público e privado. A terceirização, os novos métodos de produção e gestão, as novas formas de articulação da produção das empresas (empresas-rede), a desconcentração industrial no Brasil, a diminuição do emprego no setor industrial, o crescimento do setor de serviços, a precarização das relações de trabalho e do Estatuto do assalariamento, entre outras mudanças, vêm determinando a diminuição do número de trabalhadores representados pelos nossos sindicatos. Ao mesmo tempo, assistimos à redução da abrangência dos acordos e convenções celebrados pelos sindicatos das categorias preponderantes: um bom exemplo é a redução da categoria profissional dos petroleiros na Petrobras para menos de um terço dos 150 mil trabalhadores do complexo produtivo. É o resultado da terceirização e da subcontratação, aliadas ao instituto da unicidade sindical por categoria profissional. Assim, cada terceirização e subcontratação retira uma parcela dos trabalhadores da indústria da abrangência do Acordo Coletivo da Federação Única dos Petroleiros.

Mantida a atual legislação estaremos condenados ao enfraquecimento gradual. "Comer pelas beiradas" é a tática do governo e empresários para enfrentar os sindicatos, confirmada pela disposição do governo em congelar o andamento da PEC, nos aspectos que se referem à organização sindical e pela prioridade dada pelo governo ao projeto da constituição de Comissões de Conciliação e Julgamento nos locais de trabalho, com poderes de mediação prévia e obrigatória de todas as ações individuais. Esse projeto exclui mais uma vez os sindicatos do processo de escolha das Comissões e retira o direito de ação dos trabalhadores. Mas seu objetivo principal é se contrapor aos sindicatos nos locais de trabalho.

Nossos esforços táticos no campo institucional devem se concentrar na defesa de um regime de plena liberdade e organização sindicais, baseado na defesa dos princípios da Convenção 87 da OIT, articulando estratégias comuns de ação com as forças democráticas e populares no Congresso Nacional e na sociedade.

No entanto, o campo da disputa das reformas na legislação sindical não pode ficar restrito ao Congresso Nacional. Como sabemos, de maioria conservadora. Devemos intensificar as ações para a construção de Sindicatos da CUT por ramo de atividade, com base de representação estadual e nacional, financiados por contribuições voluntárias dos trabalhadores e inseridos no local de trabalho. Esse esforço deve ser acompanhado de um constante processo de divulgação das práticas cutistas de sindicalismo, demonstrando para a sociedade que nossa prática reflete nossa oposição à atual estrutura sindical.

A 9ª Plenária Nacional da CUT reafirma nossa luta por liberdade sindical, dentro dos princípios consagrados nas Convenções da OIT, aprovando iniciativas que nos permitam dialogar com a sociedade e aglutinar setores comprometidos com a democracia e a defesa dos direitos dos trabalhadores.

## Propostas:

A 9ª Plenária aprova a realização de uma ampla campanha pela ratificação das seguintes Convenções da OIT: 87 (liberdade sindical), 151 (garantia de negociação coletiva na administração pública), 158 (contra demissão imotivada) e pela regulamentação da 135 (representação no local de trabalho) e em defesa da organização e da liberdade sindicais como legítimo instrumento de defesa dos interesses da classe trabalhadora. Para isso, devemos incluir como pauta da campanha a revogação das punições de sindicalistas, retirada do projeto de lei de greve, e a revogação do conjunto dos artigos da CLT representativo do entulho autoritário (inclusive o art. 522 da CLT).

A 9ª Plenária adota o Projeto de Reforma da Constituição e Transição da Estrutura Sindical da CUT (Sistema Democrático de Relações de Trabalho) como proposta base a ser apresentada à sociedade. A reunião da Direção Nacional de dezembro de 1999 terá mandato para realizar os adendos e alterações necessários ao projeto, como a contratação no setor público, os critérios de representatividade sindical, entre outras, mantendo os princípios que nortearam sua elaboração. A campanha pela ratificação das Convenções da OIT deve divulgar esse Projeto.

A 9ª Plenária delega poderes para que a Direção Executiva Nacional articule a elaboração de propostas pontuais, junto a parlamentares aliados no Congresso Nacional, visando combinar nossa estratégia de discussão de uma alternativa global com uma atuação frente aos projetos em discussão no Congresso.

A 9ª Plenária delega poderes à Direção Nacional para promover a articulação de um fórum quadripartite (centrais sindicais, governo, Comissão do Trabalho da Câmara dos Deputados e empresários) para negociar as regras de contratação coletiva em um regime de liberdade sindical. A proposta deve ser discutida e articulada com o movimento sindical, entidades democráticas e partidos políticos do campo progressista.

A CUT deve reivindicar o acompanhamento pela OIT do processo de reforma da legislação que garante o direito de organização sindical.

## **Contra a reforma neoliberal de FHC no Judiciário**

A proposta de reforma do Poder Judiciário, apresentada à sociedade brasileira, é mais um ato de submissão da soberania do povo brasileiro aos interesses do capital internacional por imposição do FMI, expresso no acordo assinado com o governo brasileiro em troca de alguns bilhões de dólares repassados a investidores predatórios do mercado internacional.

Ao contrário de agilizar, democratizar, facilitar o acesso do povo à Justiça e garantir a imprescindível independência do Judiciário em relação aos demais Poderes, a reforma proposta vai implicar o aumento da morosidade, na concentração do poder na cúpula, no afastamento do Judiciário da sociedade, numa maior dificuldade de acesso à Justiça e na manutenção da influência dos poderes Executivo e Legislativo sobre o Judiciário, com graves prejuízos à sua independência.

A proposta de extinção da Justiça do Trabalho, particularmente, está inserida numa grande campanha do governo FHC que avança na flexibilização e desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, conforme compromisso assumido com o FMI.

O verdadeiro alvo que se pretende atingir é o direito ao trabalho. A idéia é substituir o direito do trabalho, que tutela o empregado, pelo direito civil, que parte do princípio da igualdade entre as partes, favorecendo o empregador, parte mais forte na relação de emprego. Ao defender a extinção da Justiça do Trabalho, os neoliberais que estão no poder reforçam o falso discurso da modernidade, que acusa o direito do trabalho e a legislação trabalhista de impedirem a competitividade da economia.

Sabemos que pelo estágio atual verificado nas relações entre empregado e patrão o país não pode prescindir da Justiça do Trabalho, pois aqui as relações ainda são muito desiguais. As negociações que acontecem dentro da Comissão Especial da Câmara dos Deputados sinalizam que até mesmo os juízes classistas, execrados pela sociedade, podem ser transformados em árbitros (ou conciliadores) pagos pelos cofres públicos.

A arbitragem prévia e privada como condição para a propositura de ação trabalhista cria ônus financeiro para o acesso à Justiça, dela afastando o povo, enquanto a extinção da Justiça do Trabalho especializada e de seus órgãos aumentará substancialmente o prazo de tramitação das ações trabalhistas com evidente prejuízo aos trabalhadores.

A demissão de servidores dos tribunais que se pretende extinguir, o que repudiamos de pronto e não aceitaremos em hipótese alguma, além de aumentar o desemprego, vem em sentido oposto à real necessidade de combater a morosidade da Justiça brasileira: investimentos na ampliação substancial da sua estrutura, com a criação de mais Juntas, mais Varas e nomeação por concurso público de mais juízes e servidores.

O Conselho Nacional de Justiça, ao contrário de se constituir num órgão de controle sobre irregularidades administrativas, é na verdade um órgão atrelado ao STF impregnado das mesmas influências nocivas à independência, presentes na cúpula do Judiciário por meio do sistema de nomeações abordado baixo.

A Súmula Vinculante e o Incidente de Inconstitucionalidade concentram todo poder no STF, cujos membros continuam sendo nomeados por livre escolha do chefe do Executivo com toda a sorte de influência política do Legislativo. Uma influência percebida por meio dos partidos que apóiam o governo em um permanente atentado contra a independência e democracia do Judiciário.

Por todas essas razões, o tema da reforma do Judiciário não pode ser discutido apressadamente, sem a participação efetiva da sociedade em um debate verdadeiramente democrático.

A 9ª Plenária defende a suspensão da tramitação do projeto a fim de que seja realizado amplo debate com a sociedade, com a efetiva participação dos trabalhadores em geral e do setor, entidades representativas dos magistrados e dos advogados, centrais sindicais e demais movimentos sociais organizados, com o objetivo de se evitar que a aprovação prematura da proposta já em curso possa significar um retrocesso com graves danos aos interesses de toda a classe trabalhadora.

## **Construir uma estrutura sindical cutista: Debate da 7ª Plenária ao 6º CONCUR**

Nas resoluções da 7ª Plenária, afirmávamos que o crescimento do número de sindicatos filiados à CUT e a permanência dos elementos essenciais da legislação corporativa acabaram se refletindo na incorporação de muitos vícios da estrutura corporativa pelos sindicatos cutistas. O primeiro deles foi a acomodação da maioria dos sindicatos à cultura da data-base, apesar dos esforços em construir uma cultura de negociação permanente feitos nos últimos 15 anos. Em particular na década de 1980, quando nossos sindicatos desafiaram várias decisões do TST, e procuraram afirmar uma cultura de fortalecimento da negociação coletiva e de repúdio ao dissídio (definição pelos TRTs ou pelo TST das normas do Acordo ou Convenção).

Segundo, o crescente apego dos dirigentes sindicais ao aparelho sindical, que têm se refletido em parte no acirramento das disputas eleitorais, mesmo nas eleições de sindicatos cutistas. Muitas vezes se desrespeitando a própria democracia sindical.

Na 8ª Plenária avançamos na formulação da vinculação orgânica da luta por um Sistema Democrático de Relações de Trabalho, pela ratificação da Convenção 87 da OIT, e construção de uma nova estrutura e práticas sindicais. O debate do sindicato orgânico representou para a Central a certeza de que o avanço democrático da legislação trabalhista brasileira depende de desafiarmos na prática a atual legislação, como fizemos em 1983 fundando a CUT. Ao mesmo tempo, a proposta representava a necessidade de reafirmarmos o projeto político cutista, reforçando os laços entre suas instâncias e os sindicatos de base, particularmente em um contexto de competitividade sindical, com o fim da unicidade. Como dizíamos nas resoluções da Plenária: "A organicidade do sindicato de base é uma necessidade para respondermos aos desafios da liberdade e autonomia. Com o fim da unicidade, os trabalhadores poderão definir sua base, seu sindicato, mas esse direito só poderá ser garantido e exercido com muita luta, muita organização, já que a disputa não será apenas entre os diversos projetos de sindicalismo existentes, mas também com o patronato, que nunca escondeu, na sua maioria, a aversão com o sindicalismo. Somente o fortalecimento do projeto de classe representado na CUT poderá representar uma defesa frente ao assédio patronal e dos outros projetos sindicais".

Mas nossa defesa da liberdade e autonomia sindicais não se confunde com a defesa do pluralismo. A CUT nasceu comprometida com a unidade sindical. Não foram os fundadores da CUT em 1983 que romperam com o projeto de unidade, mas os que se negaram a construir uma Central democrática desde a base. Aliás, como afirmavam as Resoluções da 8ª Plenária: "No Brasil não existe a unidade dos trabalhadores em uma única estrutura e projeto sindical. Os trabalhadores já se organizam em várias centrais sindicais e em diferentes confederações e federações de trabalhadores, como a Fittel/Fenatel, Fiert/Fenart, CNB/Contec, CNM/CNTM. A pulverização sindical, garantida pela unicidade e pelo imposto, levou à existência de mais de 20 mil sindicatos, em sua maioria pequenos sindicatos inviáveis política e estruturalmente".

Afirmavam as Resoluções da 8ª Plenária: os sindicatos de trabalhadores do setor público são menos vulneráveis à divisão e pulverização do que os sindicatos-CLT exatamente por terem sido criados tendo como base a vontade de suas categorias, independentemente da lei, e às vezes contra a própria lei. E a mesma resolução dizia que "mesmo quando existe mais de uma entidade, a unidade é definida pela maior representatividade dos sindicatos na ação sindical".

No Balanço Organizativo do 6º CONCUR constatamos que a estrutura sindical e a legislação trabalhista existentes hoje no Brasil não conseguem mais responder satisfatoriamente às mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho e na sociedade. Como foi afirmado no Balanço: "Esta estrutura sindical dificulta a organização da luta pelos direitos do trabalhador como cidadão, a solidariedade intercategoria e a participação de forma competente dos sindicatos e da CUT na disputa pela hegemonia na sociedade". O crescimento da terceirização e da precarização tem reduzido o número de trabalhadores representados pelos nossos sindicatos, dividindo os trabalhadores no mesmo local de trabalho. Os novos métodos de produção e de

articulação da produção (empresas-rede), a desconcentração industrial, o aumento vertiginoso do emprego no setor de serviços e os desafios da globalização exigem um sindicato de ramo de atividade, que unifique os atuais sindicatos de categoria e organizado no mínimo em bases regionais, um sindicato inserido no local de trabalho, um sindicato-cidadão, e uma maior organicidade das instâncias dos sindicatos e da Central. Exigem da CUT uma maior capacidade de planejar seu crescimento e de atuar mais profissionalmente e mais articuladamente nos diversos espaços institucionais que atuamos. Para isso precisamos revigorar a estrutura horizontal, em particular a CUT nos Estados, que tem grandes tarefas pela frente. Em particular, a luta pela contratação coletiva, contra a maré da pulverização dos contratos, nos exige a retomada com ousadia da história dos primeiros anos do novo sindicalismo e da CUT de luta pela construção de uma nova estrutura sindical.

A 9ª Plenária indica propostas para a organização sindical cutista que prepare a Central para um período de transição, e que reflitam nossa disposição de luta pela instituição de um regime baseado na plena liberdade de organização sindical.

## **Propostas de construção de uma estrutura sindical cutista Consolidar os ramos de atividade da CUT e reforçar a organicidade da Central**

A definição dos ramos deve ser permanentemente adequada às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho. Hoje, temos confederações/federações orgânicas constituídas em 12 ramos, com diferentes graus de estruturação e organização: financeiro (CNB), metalúrgicos (CNM), químicos (CNQ), seguridade social (CNTSS), transportes (CNTT), construção civil e madeira (CNTICM), vestuário (CNTV), alimentação (CONTAC), comércio e serviços (CONTRACS) e educação (DNTE), telemática (CNTTI), urbanitários (FNU). O ramo de comunicação e o ramo 14 (profissionais liberais) iniciaram recentemente processo de discussão sobre sua estruturação.

O DNTE será dirigido por uma coordenação nacional composta pelas seguintes entidades: CNTE, Andes, Fasubra, CONTEE e Sinasef. Essa coordenação terá como atribuições o encaminhamento das lutas e da organização do ramo, bem como outras incumbências, sempre por consenso. Aquelas decisões nas quais não houver consenso no âmbito dessa coordenação serão remetidas à Direção Executiva Nacional da CUT. A coordenação nacional será composta pelas entidades acima citadas de acordo com a proporção do número atual de sócios de cada uma delas. As despesas decorrentes de espaço, funcionário, estrutura para reuniões, encaminhamento de lutas e outras serão divididas proporcionalmente às receitas de cada entidade.

Nos demais ramos, apesar de não termos instâncias orgânicas, existem confederações e federações filiadas à CUT, exceto no caso do ramo de aposentados e autônomos urbanos. Nesses dois casos, é preciso definir o prazo do próximo congresso para a constituição dos ramos ou para uma redefinição dos mesmos.

No caso dos aposentados, existem organizações regionais e nacionais não filiadas, mas com uma crescente proximidade com as políticas da Central, como a Cobap, Confederação Brasileira de Aposentados, com as quais devemos estabelecer um espaço de discussão com vistas a uma definição da organização do ramo. Os trabalhadores da chamada economia informal representam um importante desafio em nossos debates de organização sindical. Esses trabalhadores, que constituem mais da metade da mão-de-obra, são fruto do processo de desregulamentação das relações de trabalho nos mais diferentes setores da economia.

Sua organização, portanto, é tarefa das estruturas vertical e horizontal da CUT, em particular das organizações por ramo de atividade, nos quais esses trabalhadores exercem suas atividades. No último período, no Estado de São Paulo, vários setores investiram esforços no aprofundamento do debate sobre ramo e na construção de sindicatos por ramo. Ancorados na concepção de liberdade e autonomia e por meio de amplo debate em todas as regiões do Estado, os energéticos de São Paulo fundaram em 16 de novembro de 1997 o Sinergia Pro-CUT – Sindicato Estadual que representa trabalhadores da indústria do gás e energia elétrica. A ousadia manifestada na construção dessa entidade e a consolidação da experiência expressa na eleição da direção efetiva em abril de 1999 comprovam o acerto de nossas propostas de organização sindical livre e autônoma, e devem ser incentivadas nos diversos ramos da CUT.

Nos últimos dois anos ganhou força a proposta de criação de sindicatos nacionais, em particular nos metalúrgicos, bancários, químicos e técnicos das universidades. Essa proposta foi aprovada nos congressos

nacionais dos metalúrgicos, químicos e bancários. O congresso dos metalúrgicos aprovou uma estrutura nacional indicativa para os sindicatos de base em que for necessário um maior acúmulo de discussões, prevendo a forma de organização do ramo desde o local de trabalho até as instâncias nacionais.

A organização dos trabalhadores em sindicatos nacionais de ramo ocorreu em todos os países que alcançaram o grau de maturação e complexidade da sua economia que o nosso país já obteve. Nos modelos de maior organicidade dos sindicatos com a Central, caso dos países mediterrâneos e escandinavos da Europa, e no caso da Alemanha, África do Sul e dos Estados Unidos, em que os sindicatos têm um menor grau de organicidade, os sindicatos nacionais de ramo são a regra. Nos últimos anos, a tendência tem sido a unificação dos ramos e a conglomeração dos sindicatos, conseqüência da fusão ainda maior das firmas capitalistas em todos os setores da economia.

## **Propostas: consolidar os ramos**

A construção de sindicatos nacionais está em perfeita sintonia com a estratégia de unificação das campanhas e de luta por um contrato coletivo de trabalho nacionalmente articulado. Não representa a simples mudança de nome das atuais confederações, mas representa a construção de organizações nacionais com mandato para negociar e celebrar contratos que regulem as relações de trabalho de um determinado ramo de atividade, com vigência em todo o território nacional. Sua constituição é a nossa resposta ao processo de surgimento de grupos empresariais com atuação nacional, a transferência de plantas de produção para regiões com pouca tradição sindical, a redução do emprego industrial, a subcontratação e terceirização, a rearticulação produtiva dos oligopólios em empresas-rede etc. Esse é um objetivo estratégico da Central, mas não deve servir como uma camisa-de-força burocrática para a organização da estrutura vertical da Central, devendo respeitar a realidade de cada ramo de atividade, estando atento às tradições do movimento, ao acúmulo de discussões, à estrutura empresarial do setor, e principalmente garantindo a construção de estruturas democráticas, com a participação/representação de todos os segmentos produtivos do ramo e a soberania dos trabalhadores no controle da gestão e do processo decisório.

Com esses objetivos, a Plenária Nacional decide constituir uma comissão com a participação do conjunto dos ramos e das entidades nacionais filiadas para, com a Executiva, apresentar até o congresso uma nova organização dos ramos, e se possível a proposta de fusão de parte dos ramos já existentes, e um quadro demonstrativo dos ramos que decidiram se organizar em sindicatos nacionais. Desde já, nos ramos em que o debate de constituição de sindicatos nacionais estiver avançado, a plenária decide apoiar as definições aprovadas nos congressos/plenárias dos ramos e dar mandato à Executiva Nacional para acompanhá-los.

Os Estatutos dos sindicatos nacionais de ramo, bem como os Estatutos de todas as estruturas verticais da Central, além de respeitar as demais normas e princípios da CUT, devem prever mecanismos de consulta às bases para definição de pauta de reivindicações, processos de mobilização (greves) e aprovação de acordos.

Sindicatos estaduais de ramo de atividade: a 9ª Plenária indica para as instâncias verticais a meta da constituição de sindicatos por ramos de atividade com base mínima estadual em todos os Estados, evitando-se a fragmentação das atuais entidades de abrangência estadual ou regional em sindicatos municipais ou por empresa. Sua construção deve ser planejada e dirigida pelas confederações/federações nacionais dos ramos, estaduais da CUT e Nacional, e deve servir para a unificação política, financeira e administrativa das entidades filiadas e como instrumento de organização direta de trabalhadores de bases sindicais (CLT) não cutistas. Todos os sindicatos de ramo de atividade da CUT devem, em primeiro lugar, em seus Estatutos, garantir a filiação e a representação de todos os trabalhadores do ramo, inclusive os de empresas terceirizadas, os sem carteira assinada e de bases não cutistas; segundo, os sindicatos devem garantir o respeito às culturas e realidades regionais, assim como o estabelecimento de mecanismos democráticos de representação que garantam a expressão dos diversos segmentos profissionais/produtivos do ramo; e, em terceiro lugar, devem valorizar a participação de representações nos locais de trabalho na sua estrutura.

As confederações/federações da CUT devem definir sua estrutura nacional e de seus sindicatos de estaduais/regionais de ramo e o calendário para a sua implantação até o próximo Concut a partir do princípio de que a abrangência se dá pela base preponderante. O processo de fusão/unificação dos sindicatos filiados de categoria em sindicatos de ramo de atividade deve ser precedido de ampla discussão nas bases, para proceder às alterações estatutárias e decidir pela participação no processo dirigido pela confederação do ramo de unificação/construção da estrutura nacional do ramo.

## Normas básicas para o Estatuto dos Sindicatos Cutistas

A 9ª Plenária Nacional da CUT aprova as seguintes normas básicas para o Estatuto dos sindicatos da CUT, que devem ser incorporadas ao Estatuto das entidades até o próximo CONCUR:

1. Teto de três anos para mandatos sindicais.
2. Simultaneidade nas eleições de representantes de base e das direções sindicais.
3. Comissão eleitoral do sindicato deve contar com pelo menos representantes das chapas concorrentes, da confederação do ramo e da CUT Estadual/Nacional, e ser eleita em assembleia geral da categoria ou instância de representação de base, convocada para esse fim.
4. Aprovação obrigatória das contas dos sindicatos em assembleias gerais ou outra instância de representação de base.
5. Basear a arrecadação do sindicato nas taxas voluntárias, cobrando um percentual mínimo de 1% da renda mensal do trabalhador assalariado e taxa mínima de 1% do salário médio da categoria/ramo para autônomos. Esse é um passo necessário para a independência dos sindicatos frente a qualquer taxa compulsória.
6. Prever nos Estatutos dos sindicatos uma organização de base/local de trabalho e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade. A exemplo dos conselhos de representantes existentes em vários sindicatos da base da CUT.

## Dar prioridade à organização no local de trabalho

A legislação atual não garante qualquer tipo de imunidade ao representante do sindicato no local de trabalho. Dependerão da nossa capacidade de influenciar a correlação de forças em cada local de trabalho e/ou categoria os caminhos a serem percorridos – mesmo os institucionais, como a conquista de uma legislação para garantir a implantação do sindicalismo cutista nos locais de trabalho. Como primeiro passo, os sindicatos cutistas devem participar ativamente das políticas de saúde e segurança no trabalho, desenvolvidas pela Central e exigir que as empresas constituam CIPAs/Comissões de Saúde e Segurança do Trabalho em locais de trabalho como prevê a legislação, embora lutemos por sua revisão. Para tanto, devem ser realizadas eleições democráticas e com a supervisão do sindicato. Em todos os seus níveis, as instâncias da CUT devem dar prioridade à disputa de hegemonia nas CIPAs, articulando campanhas conjuntas, realizando encontros por setor e região. Todos os cipeiros cutistas devem ter uma formação comum sobre os temas mais gerais de saúde, segurança e higiene, e sobre política e ação sindicais. Devemos aprovar a meta de Formação Política Sindical de 5.000 cipeiros cutistas nos próximos três anos.

O incentivo e a potencialização da participação cutista nas atuais CIPAs têm como objetivo utilizar a legislação vigente para possibilitar a construção de organizações no local de trabalho. Essa utilização das atuais CIPAs não pode ser confundida com nossa luta pela sua transformação em Comissões de Saúde e Segurança do Trabalho.

Adicionalmente, a 9ª Plenária propõe para discussão nas estruturas verticais a instituição do delegado sindical, eleito diretamente pelos sindicalizados do local de trabalho/empresa e organizados, quando for o caso, em comissões de base orgânicas aos sindicatos da CUT, por local de trabalho/empresa. Os Estatutos dos sindicatos devem prever essa organização de base e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade.

Além das comissões de base de sindicalizados, organicamente ligadas aos sindicatos, a 9ª Plenária indica aos ramos a negociação de convenções e/ou acordos coletivos para constituição de uma estrutura unitária dos locais de trabalho (OLT). Essa estrutura deve reunir sindicalizados e não sindicalizados, como mecanismo para garantir a unidade dos trabalhadores em seus locais de trabalho/empresa.

## Revigorar a estrutura horizontal cutista

A estrutura horizontal da Central é a representação da classe, acima das divisões de categoria ou de ramo. Sua importância e seu peso na organização de campanhas políticas, como as Diretas, a luta pelo

impeachment, em greves gerais contra o arrocho e os pacotes antipopulares foram sempre decisivos. Esse papel de participação na vida política geral da nossa nação continua essencial. Mas absolutamente insuficiente. As Estaduais da CUT vêm se ressentindo da mudança da conjuntura e da necessidade de ocupar novos espaços políticos.

## Propostas:

- Reforçar as ações de solidariedade de classe, intensificando as iniciativas em apoio às lutas desenvolvidas pelas entidades filiadas, como a realização de plenárias para organizar ações concretas de apoio a greves e/ou mobilizações de campanha salarial, em defesa da organização sindical, entre outras.
- Participar ativamente da organização e assessoria às campanhas de todos os sindicatos da CUT na região, estreitando as relações entre os sindicatos e as Estaduais da CUT, atuando com as direções dos sindicatos nos processos de negociação com os patrões e governos.
- As Estaduais da CUT devem desenvolver esforços no sentido de abrigar em sua sede organismos estaduais dos ramos, possibilitando a ampliação de estruturas solidárias (rateadas). Organizar nas sub-regiões estruturas solidárias entre sindicatos cutistas, implantando a CUT em todas as regiões do seu respectivo estado. Organizar 100 Centros Sindicais, Casas do Trabalhador em 100 médias e pequenas cidades do país nos próximos dois anos. Cabe às Estaduais da CUT, em conjunto com as entidades participantes, decidir sobre as formas de funcionamento e organização dessas estruturas.
- Interiorizar as Estaduais da CUT é uma das principais tarefas para construirmos uma Central representativa em todo o território nacional. Principalmente em uma conjuntura que, devido à globalização, provoca uma desconcentração do parque industrial brasileiro.
- Participar ativamente com outros setores da sociedade local na organização de campanhas de caráter regional: luta por moradia, mais escolas, saúde, defesa do meio-ambiente etc.
- Participar de forma mais qualificada das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego e dos Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde e Educação, Conselhos da Criança e do Adolescente e da Previdência. Caberá às Estaduais da CUT, com a SNF, elaborar programa específico para formação dos quadros sindicais que representam a CUT nesses organismos, a exemplo do CUT/Sefor.
- Debater o orçamento dos estados e dos municípios e buscar uma atuação conjunta com a sociedade civil local para influenciar em sua elaboração.

Dotar de melhores condições financeiras as Estaduais da CUT que se encontram com mais dificuldades. Reafirmar a decisão da 8ª Plenária Nacional da CUT quanto à destinação de um percentual para a constituição de "fundos de auxílio" às Estaduais, e aprovar um plano específico da Executiva Nacional de fortalecimento da CUT nos estados.

- Buscar uma articulação permanente entre as ações das estruturas horizontais e verticais, particularmente no que se refere à organização do ramo.

Considerando que a chamada região do entorno do Distrito Federal, que se compõe de vários municípios que, embora pertencentes oficialmente ao estado de Goiás, se relacionam política e economicamente à capital federal, a 9ª Plenária Nacional da CUT delibera que após a identificação geográfica do conjunto de municípios que compõem esse quadro, passem oficialmente a pertencer à base da CUT Distrito Federal.

## Aproximar a CUT dos seus sindicatos de base

A 9ª Plenária Nacional da CUT decide acrescentar a documentação atualmente exigida para a regularização de instâncias da Central o cadastro dos dirigentes do sindicato e dos delegados sindicais na base, e decide também que a CUT Nacional deve organizar um cadastro nacional dos trabalhadores associados aos sindicatos da CUT.

Esses dois cadastros devem ser atualizados anualmente e terão o objetivo de permitir uma comunicação mais efetiva da Central com seus dirigentes e trabalhadores de base e a construção de uma consciência cutista na base da Central.

## Auto-sustentação financeira

O processo de auto-sustentação financeira da CUT não está acabado. É preciso dar passos importantes na perspectiva de consolidá-lo, combatendo a inadimplência e a sonegação, democratizando a gestão e tornando mais transparentes as finanças de todas as instâncias da CUT e entidades filiadas.

A CUT deve adotar de fato o "Orçamento Participativo". Para isso, ficam pautadas para os próximos congressos, Estaduais e o 7º CONCURT a discussão e aprovação do plano trienal de orçamento e investimento, além da discussão e aprovação da prestação de contas do último exercício e a previsão orçamentária para o próximo exercício.

Anualmente, a CUT Nacional, as Estaduais, as federações e confederações orgânicas e departamentos nacionais deverão convocar plenárias para discutir e deliberar sobre previsão orçamentária do exercício e prestação de contas do exercício passado. As propostas de previsão orçamentária e as prestações de contas deverão ser enviadas a todos os sindicatos filiados, com no mínimo 30 dias de antecedência da realização das plenárias ou congressos, para garantir o debate sobre finanças, que deve ser realizado em assembléias ou em outras instâncias de participação de base.

Campanhas permanentes de sindicalização deverão ser realizadas com o objetivo de fortalecer as entidades politicamente e também do ponto de vista financeiro, comprometendo o conjunto dos trabalhadores na defesa de sua organização sindical.

Há que se buscar o equilíbrio financeiro entre "receita e despesa" nos sindicatos da CUT e entidades filiadas, dando prioridade à organização de estruturas solidárias. As Estaduais da CUT devem tomar a iniciativa nesse processo, propondo a organização de sedes regionais para abrigar a estrutura dos sindicatos da CUT e filiados, organizando assessorias técnica e política conjuntas, estruturas de comunicação, entre outras.

O combate sistemático à sonegação e à inadimplência deve ser acompanhado da implantação do "sistema unificado de pagamento", com autorização do desconto bancário feito diretamente na fonte do sindicato da CUT e entidade filiada. Os sindicatos da CUT, por ramo de atividade econômica, devem manter conta corrente específica para arrecadação das contribuições sindicais para viabilizar o desconto automático.

Além disso, todas as instâncias da CUT e sindicatos devem publicar anualmente seus balancetes financeiros e colocá-los à disposição da Executiva Nacional da CUT, que terá acesso a todas as informações financeiras dos sindicatos da CUT e entidades filiadas.

Todas as entidades, federações e confederações filiadas à CUT, em processo de transição para o sindicato da CUT por ramo, devem contribuir sobre a totalidade das receitas sindicais, mesmo que provenham de entidades não filiadas à CUT.

O retorno dos sindicatos inadimplentes à vida da CUT se dará mediante acordo feito pela Estadual da CUT/Nacional e Ramo, desde que as entidades retornem ao pagamento normal das mensalidades a partir de 1º de setembro de 1999, combinada com a Resolução da Direção Nacional de março de 1995.

As dívidas de 1998 em diante terão abatimento de 25%, com o mínimo do pagamento de 35% do valor da mensalidade atual. As anteriores a 1997 terão um abatimento de 40%, com o mínimo do pagamento de 40% da mensalidade atual. Os casos excepcionais serão objeto de deliberação da Direção Nacional.

Em qualquer negociação de dívida sobre contribuição estatutária a entidade filiada deverá, obrigatoriamente, apresentar o balanço contábil do ano que anteceder a data da negociação, bem como os balancetes dos meses do ano que acontecer a negociação da dívida.

Iniciar o debate da constituição de um Fundo Nacional de Greve e Solidariedade organizado pela estrutura horizontal e vertical da Central. Fundo que teria destinação exclusiva dos seus recursos para apoiar greves e grevistas, e campanhas especiais.

## **Caminhos para a organização sindical cutista no setor rural**

A representatividade da CUT no setor rural deve estar articulada à dimensão estratégica da agricultura na economia brasileira, à especificidade dos segmentos que formam essa base sindical e ao fortalecimento da CONTAG como espaço de implementação das políticas da Central no meio rural. Os trabalhadores rurais não são simplesmente uma categoria, mas um complexo conjunto de categorias, historicamente articuladas numa mesma entidade.

São pequenos proprietários, posseiros, parceiros, agricultores familiares com e sem terra, trabalhadores assalariados, todos com demandas específicas e, algumas vezes, bastante diferenciadas. Além disso, os aposentados e pensionistas rurais também estão se firmando como um segmento importante do setor, pelo peso da previdência rural na economia dos pequenos municípios. Essa complexidade leva à necessidade do espaço rural ser tratado como um setor específico dentro da CUT e de uma reestruturação da organização sindical do setor que leve em consideração a sua diversidade.

Uma das mais importantes especificidades desse setor reside no fato de que sua principal base sindical são os agricultores familiares. Esse segmento detém a propriedade dos seus meios de produção e, em regime de economia familiar, produz alimentos para o seu consumo e para o mercado, muitas vezes integrados com os complexos agroindustriais. Essa especificidade exige um comportamento diferenciado da ação sindical rural, em relação à urbana, uma vez que as relações capital-trabalho não são imediatas, são mediadas por outros atores sociais, com ênfase no Estado.

Com a filiação da Contag, a CUT passou a ter sob sua influência direta quase a totalidade de um setor estratégico da economia. É preciso tratar afirmativamente a sua especificidade, de modo a possibilitar um salto concreto na capacidade da CUT em articular alternativas democráticas de desenvolvimento global para o país numa perspectiva de classe. O debate sobre o Projeto Alternativo de Desenvolvimento Rural Sustentável e sobre o Fomento a Processos Sustentáveis de Desenvolvimento Local, realizado pelo setor rural, tem reorientado a ação sindical do setor e produzido acúmulos que precisam ser apropriados pelo conjunto da CUT.

Essas mudanças na ação sindical ainda precisam se materializar em termos organizativos. O debate histórico que o sindicalismo rural travou sobre as melhores formas de organização está prestes a se concretizar no 2º Congresso Extraordinário dos Trabalhadores Rurais, a se realizar em outubro de 1999. Alguns aspectos são centrais neste debate:

### **Ampliação da base sindical**

Os avanços obtidos com a filiação da Contag à CUT precisam ser consolidados por meio da ampliação da base da Central no meio rural. É preciso avançar no processo de filiação de sindicatos e federações, identificando as falhas existentes nas políticas desenvolvidas e as necessidades de mudanças. Paralelamente, é preciso investir na ampliação do número de trabalhadores sindicalizados, incrementando a representatividade das entidades sindicais cutistas no campo.

### **Organicidade da estrutura sindical**

Com a filiação da Contag à CUT (abril de 1995) e a extinção do DNTR (novembro 1995), o setor rural passou por um período de transição em sua organização nacional dentro da Central. É preciso ampliar a participação da Contag, Fetags e STRs filiados no interior da CUT, como forma de expandir o debate sobre a sua consolidação como estrutura orgânica da Central. Esse debate, necessariamente, precisa estar articulado com o debate sobre a organização da CUT por ramos de produção.

### **Reestruturação sindical**

O principal desafio é, numa conjuntura de liberdade e autonomia sindicais, conceber uma estrutura

sindical que viabilize a participação e a unidade do conjunto dos trabalhadores na definição e na implementação das nossas políticas. Além do encaminhamento das lutas específicas da sua base, ela precisa ser um instrumento para a formulação e implementação do Projeto Alternativo de Desenvolvimento Rural Sustentável e para a construção das alianças necessárias à concretização desse processo.

A pesquisa realizada pelo Projeto CUT/Contag identificou 26 dinâmicas diferenciadas de desenvolvimento no meio rural brasileiro. Cada uma dessas dinâmicas pode demandar formas específicas de organização sindical, as quais, contudo, precisam ser balizadas pelos princípios gerais, políticos e organizativos da CUT. Precisamos definir os critérios que possibilitem a flexibilização da estrutura sindical no campo, de modo a permitir que os trabalhadores se organizem da forma mais adequada ao encaminhamento das suas lutas.

Recomendamos que a Contag, como entidade filiada à CUT, em seu 2º Congresso Extraordinário a se realizar em outubro deste ano, discuta uma política para a organização sindical diferenciada dos agricultores familiares e assalariados rurais, especialmente, e faça a discussão sobre a política e a relação que a Contag estabelecerá com as organizações estaduais cutistas existentes – Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar de Santa Catarina (Fetrafesc), e a Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (Feraesp). Pois essas e outras experiências significam alternativas de organização apontadas pelos próprios trabalhadores do campo.

No tocante à regionalização, apesar do debate sobre a ampliação do poder efetivo do sindicato sempre ter sido vinculado à necessidade de ampliação da base de representação do nível municipal para o nível regional, no meio rural a manutenção da base municipal ou a concentração em sindicatos regionais depende das condições objetivas de cada realidade, devendo ser precedida de um processo de discussão com os trabalhadores na base.

O Congresso Extraordinário da CONTAG se configura, portanto, como um espaço estratégico para que os trabalhadores rurais definam os rumos da concretização desse debate. A sua preparação deve ser uma das prioridades estratégicas dos sindicatos filiados à CUT, garantindo um amplo debate entre todas as concepções e propostas presentes no setor rural.

## **Organização sindical de base**

A distribuição difusa dos trabalhadores no espaço rural traz um paradoxo para a questão da organização sindical de base. Por um lado, ela se torna extremamente difícil. Por outro lado, profundamente necessária para aproximar o sindicato do cotidiano do trabalhador. O debate sobre a organização sindical de base no meio rural deve avançar para além das Organizações por Local de Trabalho, incorporando a idéia das Organizações por Local de Moradia e outros mecanismos e instrumentos que viabilizem uma maior participação da base na vida do sindicato.

## **Papel das associações e cooperativas**

Intervir na organização da produção é uma das principais demandas dos agricultores familiares para o sindicalismo rural. A estrutura cooperativista oficial (OCB) representa os interesses do setor patronal no campo, sendo um dos seus principais instrumentos políticos. A Contag e a CUT precisam incentivar a constituição de estruturas associativas econômicas próprias dos agricultores familiares, as quais possibilitem uma inserção não subordinada da produção familiar no mercado e que ajudem na implementação do projeto Alternativo de Desenvolvimento Rural Sustentável.

Por outro lado, é preciso aprofundar o debate sobre as cooperativas. Nesse período, a CUT e suas instâncias não devem impulsionar a criação de cooperativas de mão-de-obra. A CUT simultaneamente realizará campanhas contra todas as cooperativas que sejam instrumento de sonegação e/ou precarização das relações de trabalho (cooperगतos).

## **Aproximação do setor rural com o setor da alimentação**

O processo de integração da agricultura à indústria de transformação determina a necessidade dessa aproximação ser vivenciada desde já, a partir de desenvolvimento de ações conjuntas.

Os trabalhadores assalariados precisam desenvolver lutas articuladas com os trabalhadores da indústria da alimentação, assim como os agricultores familiares integrados precisam articular a ação sindical com os trabalhadores da agroindústria, num processo progressivo. É de fundamental importância para a CUT articular a política sindical desses setores, como forma de qualificar a ação sindical da Central.

## Luta pela permanência na terra

A luta por reforma agrária deve ser acompanhada pela conquista de políticas públicas que garantam a permanência da família na terra. Tais políticas devem garantir as seguintes ações:

Crédito subsidiado, infra-estrutura básica (incluindo a educação pública e capacitação profissional), com vistas ao fortalecimento da agricultura familiar, de onde vem mais de 70% da alimentação da população do país. Tais medidas objetivam inibir o êxodo rural e garantir a alimentação da classe trabalhadora brasileira.

## ALTERAÇÕES ESTATUTÁRIAS

A 9ª Plenária Nacional aprova as seguintes alterações no Estatuto da CUT:

- Estabelece que os membros efetivos e suplentes da Executiva Nacional da CUT são delegados natos ao CONCUR. Assim como são delegados natos aos respectivos congressos os membros efetivos e suplentes das executivas das Estaduais da CUT e das entidades da Estrutura Vertical Orgânica da CUT.
- Altera o prazo, estabelecido no Estatuto, para inscrição de delegados aos congressos das estruturas horizontais e verticais, de dez para 30 dias que antecedem a realização dos congressos.
- Estabelece que cada sindicato terá direito a pelo menos um delegado ao congresso estadual da CUT, suprimindo do Estatuto a figura do delegado fixo.
- Estabelece que os sindicatos de base estadual poderão eleger delegados aos congressos da CUT em instâncias de representação de base eleitas por sindicalizados, desde que sejam compostas de pelo menos o quórum exigido para eleição dos delegados aos congressos, ou ainda, descentralizar o processo de eleição proporcionalmente ao número de sindicalizados em cada região ou município do estado onde a entidade possua instância formal de representação, sendo que a assembléia regional deve cumprir o quórum mínimo exigido proporcionalmente, e que o somatório dos participantes das assembléias cumpra o quórum exigido para o conjunto da delegação da entidade.
- Define a participação direta das entidades nacionais aos congressos nacionais da CUT, com o mesmo critério estabelecido para a participação nos congressos estaduais: três (por ramo de atividade) representantes eleitos nos respectivos conselhos, não podendo haver dupla representação no ramo de atividade.
- Estabelece, nos dispositivos que regulamentam a composição das direções das instâncias orgânicas da CUT, responsabilidade das chapas pelo cumprimento da cota de gênero.

## **2000 – 7º CONCUR**

### **RESOLUÇÕES DO 7º CONGRESSO NACIONAL DA CUT**

15 a 19 de agosto de 2000 - Serra Negra (SP) - Centro de Convenções

## **Política de sindicalização**

### **Campanha de sindicalização**

Considerando que a campanha de sindicalização "Somos fortes, Somos CUT" conseguiu manter em evidência a necessidade de uma campanha permanente, envolvendo todas as instâncias e entidades filiadas à CUT.

Considerando a necessidade de reestruturá-la, contemplando inclusive o objetivo de aproximar o percentual de sócios quites do de sindicalizados. O 7º CONCUR decide:

A próxima Executiva Nacional deverá estabelecer objetivos em novas campanhas a serem realizadas até o 8º CONCUR. Ao definir seus objetivos e metas, a direção deverá considerar:

- a necessidade de expansão da CUT nos setores e regiões nos quais mais tem crescido a ocupação na última década e nos quais esse crescimento tende a se acentuar;

- a necessidade de um trabalho específico, articulado com as direções dos ramos e das Estaduais da CUT, visando elevar significativamente a sindicalização naquelas entidades cujo percentual encontra-se muito abaixo da média existente na CUT;

- a necessidade de que seja realizado um plano de ação articulada entre os ramos e as Estaduais visando elevar o percentual de sócios quites, aproximando-os do percentual de sindicalização, elevando dessa forma a capacidade de arrecadação de todo o sistema;

- que as plenárias e o próximo Congresso da CUT sejam considerados como ponto de chegada das campanhas a serem realizadas, possibilitando um amplo debate nessas instâncias do trabalho realizado e dos novos objetivos a serem estabelecidos;

- que no período entre o 7º CONCUR e a próxima plenária as entidades que alcançarem a meta de crescimento de 10% sobre o percentual de associados existente em março de 1999 sejam contempladas com o certificado e o brinde entregues neste congresso.

## **Organização sindical e estrutura organizativa da CUT**

### **Combinar a luta por liberdade e autonomia sindical e a ratificação da Convenção 87 da OIT**

O projeto cutista surgiu da necessidade de unificação das lutas dos trabalhadores, da cidade e do campo, visando possibilitar um salto de qualidade em sua organização sindical. Com uma concepção classista, lutamos para a defesa das reivindicações dos trabalhadores se dar de forma articulada à luta pelos interesses históricos da classe. Nesse sentido, a ação de nossos sindicatos tem como horizonte a conquista de uma sociedade mais justa, democrática e socialista.

Essa concepção exige uma prática radicalmente democrática, capaz de assegurar a mais ampla participação das massas de trabalhadores nas tomadas de decisões pelas suas instâncias organizativas, com o objetivo de garantir que a pluralidade de opiniões não se restrinja aos pontos de vista das correntes ideológicas organizadas em grupos e/ou partidos políticos que atuam no movimento sindical. Somente com a participação ativa e ampla dos trabalhadores asseguraremos de fato a democracia e, conseqüentemente, a pluralidade de opiniões e a implementação das decisões.

Para essa concepção e prática sindicais se realizarem plenamente é fundamental garantir a independência e autonomia das organizações e mobilizações sindicais frente ao Estado, patrões e partidos políticos. A força da CUT, como central sindical, está em sua capacidade de conseguir a participação dos trabalhadores

e trabalhadoras e em sua capacidade de imprimir às lutas um caráter classista e de massas na conquista dos interesses imediatos e históricos da classe.

Esses princípios fizeram com que a CUT, já em seu congresso de fundação (agosto de 1983), adotasse a luta contra a estrutura sindical, corporativa e atrelada ao Estado como uma questão estratégica. O plano de ação aprovado destacou a luta por liberdade e autonomia sindicais, pelo fim do imposto e unicidade sindicais, do poder normativo da Justiça do Trabalho, das intervenções do Ministério do Trabalho e a revogação da Lei Anti Greve.

As Convenções da OIT sobre Liberdade e Autonomia Sindicais (87 – Liberdade Sindical; 98 – Direito de Sindicalização; 135 – Representação no Local de Trabalho; 141 – Organização dos Trabalhadores Rurais; 151 – Organização dos Trabalhadores da Administração Pública) traduzem as bases fundamentais do projeto cutista para a reforma da atual legislação.

A estratégia estabelecida no Congresso de 1983 e no 1º CONCURT, em 1984, para a construção da CUT e, conseqüentemente, a destruição da estrutura sindical oficial, indicou a necessidade de conquistarmos os aparelhos sindicais de base, que, apesar de pertencerem à estrutura sindical oficial, se constituíam em instituição de representação reconhecida pelos trabalhadores. Portanto, a construção de um modelo de organização sindical alternativo, livre e autônomo, deveria taticamente passar por dentro da estrutura sindical oficial.

É a partir dessa tática que passamos a reconhecer as oposições sindicais atuantes, permitindo que participassem dos congressos da Central nas mesmas condições que os sindicatos. Priorizamos nossa intervenção nas bases dos sindicatos sob o controle dos pelegos e reformistas, criando e apoiando as oposições sindicais. E em cada sindicato conquistado incentivamos a direção a promover práticas democráticas e de luta que explorassem os limites da legislação vigente.

Se a atuação da CUT por dentro da estrutura sindical oficial representou e ainda representa uma estratégia política com o objetivo de substituir a estrutura sindical corporativa e antidemocrática por um modelo de organização sindical livre e autônomo, construído pelos trabalhadores, a relação dos sindicatos oficiais com a estrutura organizativa da CUT, como entidades filiadas, não pode ser interpretada como um modelo definitivo e acabado. Assim, a opção de atuar por dentro da estrutura sindical oficial não pode em nenhum momento ser interpretada como mudança no compromisso assumido, em 1983, por aqueles que ousaram e fundaram a CUT, como uma central sindical livre e autônoma.

Os avanços obtidos na legislação sindical promovidos em 1988, que estabeleceu a liberdade para a criação de entidades sem prévia autorização do Estado, que também deveria afastar qualquer possibilidade de interferência direta do Estado nas organizações sindicais, se mostraram ineficientes para garantir o livre direito de luta dos trabalhadores. Exemplo disso foi a intervenção, via Justiça, que o governo praticou nos Sindicatos dos Petroleiros.

O direito à criação de sindicatos sem a prévia autorização do Estado e a manutenção dos elementos básicos da legislação fascista de Vargas, como o corporativismo, a unicidade sindical, a contribuição compulsória e o poder normativo da Justiça do Trabalho, têm levado à mais absurda fragmentação do movimento sindical. Segundo dados do Ministério do Trabalho, existem hoje mais de 16 mil sindicatos registrados, e se considerarmos as entidades sob disputa judicial esse número sobe para mais de 20 mil. No período anterior a 1988 o número de sindicatos não ultrapassava 6.000.

O cerceamento à liberdade sindical imposto pela unicidade impede a construção da unidade dos trabalhadores e promove a fragmentação das organizações sindicais. A unicidade sindical não permite que a CUT venha colocar-se como alternativa de organização para milhares de trabalhadores em todo o território nacional. Exemplo disso são os trabalhadores do comércio, da construção civil e os metalúrgicos da cidade de São Paulo.

Ao contrário das resoluções que têm sido aprovadas em diferentes Congressos da CUT, que orientam os sindicatos a construir processos de unificação, a fragmentação sindical tem sido também uma realidade no campo da CUT. Os números do cadastro nacional da CUT mostram que os 623 sindicatos filiados no período de 1983 a 1989 representavam em média 2.500 sócios quites, enquanto nos dois períodos em que dividimos a década de 1990 (1990-1994 e 1995-2000) a média cai para 1260 e 995, respectivamente. No

3º CONCURTO, realizado em Belo Horizonte, em 1988, quando se consolidou um processo de elaboração sobre a concepção e prática sindicais defendidas pela CUT, os congressistas aprovaram, também, a necessidade de a Central "avançar na consolidação orgânica em nível nacional, impulsionar a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e assumir como tarefa política concreta a conquista da liberdade sindical. Para superar esses desafios é preciso impor-se na prática, como alternativa de organização sindical, dos trabalhadores frente à estrutura sindical oficial".

Apesar da resistência dos setores conservadores existentes no movimento sindical, nestes mais de dez anos diferentes ramos produtivos dentro da CUT vêm avançando na construção de formas organizativas independentes da estrutura sindical oficial, fazendo com que a Central Única dos Trabalhadores desenvolva sua estrutura organizativa também em nível vertical.

A consolidação da CUT como uma central sindical que constitui sua estrutura organizativa a partir de instâncias de representação no local de trabalho ainda é o grande desafio do movimento sindical inserido no projeto que defende a construção de uma sociedade mais justa, democrática e socialista.

Diferentemente das experiências das centrais sindicais do passado e das outras centrais existentes no Brasil que constituem organizações de articulações de sindicatos e federações oficiais, a CUT se propõe a ser uma organização unitária dos trabalhadores que busca representar e organizá-los desde o local de trabalho. Para atingir esse objetivo histórico no campo da organização sindical, este 7º CONCURTO aprova resoluções que, de um lado, permitam o desenvolvimento de ações políticas para pressionar o governo e o parlamento a ratificar a Convenção 87 da OIT e, de outro, incentivem os diferentes ramos produtivos a desenvolver experiências de organização sindical, considerando sempre a realidade e a unidade nacional de cada ramo, os princípios e as orientações da Central e o fortalecimento da estrutura organizativa da CUT.

## Defesa dos direitos e liberdade e autonomia sindical

Considerando a generalização do processo de desregulamentação da contratação, representado pela terceirização, pelo retorno ao trabalho doméstico e pelo surgimento de cooperativas de mão-de-obra, entre outros.

Considerando que a atual legislação sindical (unicidade por categoria profissional) tem incentivado a pulverização dos sindicatos e do processo de negociação coletiva.

Considerando que a ação governamental tem incentivado a flexibilização de direitos. Nessa lógica são editadas medidas para retirar direitos trabalhistas, como no caso do Contrato por Tempo Determinado, entre outras, e reduzida drasticamente a ação fiscalizadora do Estado (sucateamento da estrutura do Ministério do Trabalho). O 7º CONCURTO decide:

Colocar as bandeiras de Defesa dos Direitos Trabalhistas e a Luta por Liberdade Sindical e Autonomia no centro das mobilizações por meio das seguintes ações:

1. Realizar uma ampla campanha pela ratificação e/ou plena vigência das seguintes Convenções 87 da OIT (liberdade sindical), 111 (não discriminação no mercado de trabalho), 151 (garantia de negociação coletiva na administração pública), 158 (contra demissão imotivada); e pela regulamentação da 135 (representação no local de trabalho) e em defesa da organização e da liberdade sindicais como legítimo instrumento de defesa dos interesses da classe trabalhadora. Os nossos sindicatos, nossas assessorias jurídicas e os parlamentares que defendem os trabalhadores precisam tomar conhecimento das Convenções e de outros mecanismos da OIT e utilizá-las em contraposição aos ataques dos empresários, da mídia e do governo, buscando conquistar o apoio da opinião pública para a preservação e ampliação dos direitos sociais conquistados em 1988. Nosso objetivo é avançar na conquista de direitos, representados pela Convenção 87 (liberdade e autonomia sindicais), Convenção 158 (proíbe a demissão imotivada), 151 (direito de negociação ao setor público), que constituem um padrão de justiça e modernidade social que interessa à maioria da sociedade e é oposto ao projeto neoliberal;
2. Encaminhar uma campanha pela revogação das punições de sindicalistas e a revogação do conjunto dos artigos da CLT representativos do entulho autoritário (inclusive o art. 522 da CLT);
3. Intensificar os esforços para conquistar avanços na legislação sindical e trabalhista. Essa luta não

deve restringir-se só a movimentos de resistência às propostas do governo. Devemos nos opor particularmente às tentativas de retirada de direitos do artigo 7º da Constituição, mas devemos também apresentar propostas da CUT, buscando a constituição de uma frente de aliados na sociedade que nos permita viabilizar tais mudanças;

4. Consolidar a estrutura sindical cutista implementado as seguintes diretrizes:
  - a) Indicar para os ramos a construção de sindicatos nacionais com mandato para negociar e celebrar contratos que regulem as relações de trabalho de um determinado ramo de atividade, com vigência em todo o território nacional; os ramos devem organizar não só os trabalhadores da "categoria", mas também os terceirizados, temporários, trabalhadores de tempo parcial, mercado informal, membros de cooperativas de mão-de-obra, que estejam na sua base de representação. Particular atenção deve ser dada à organização das mulheres trabalhadoras, que são em geral a maioria entre os trabalhadores com contratos precários; em suma, a CUT e seus sindicatos devem procurar organizar desde os setores mais tradicionais aos mais marginalizados entre os trabalhadores. A construção de sindicatos nacionais de ramo é um objetivo estratégico da Central, mas não é uma "camisa-de-força" burocrática para a organização da estrutura vertical da Central. Deve respeitar a realidade e a autonomia de cada ramo de atividade, estando atenta às tradições do movimento, ao acúmulo de discussões, à estrutura empresarial do setor e, principalmente, garantir a construção de estruturas democráticas, com a participação/representação de todos os segmentos produtivos do ramo e a soberania dos trabalhadores no controle da gestão e do processo decisório;
  - b) Retomar o debate sobre quantos e quais são os ramos de atividade econômica da estrutura sindical proposta pela CUT, por meio da constituição de um coletivo com representantes de todas as entidades nacionais orgânicas ou filiadas, conforme deliberado na última plenária.;
  - c) A Secretaria Nacional de Organização deverá coordenar o processo de constituição do ramo Comunicação e Informação, que agregue a Informática e Telecomunicações (cujas entidades nacionais estão se unificando) com jornalistas, radialistas e outras categorias ligadas à comunicação. E apoiar as definições aprovadas nos congressos/plenárias dos ramos, que têm autonomia para constituir suas estruturas e Estatutos, respeitando os princípios e as definições estatutárias da CUT;
  - d) A organização de um Sindicato Nacional de Aposentados e Pensionistas é outro desafio da CUT para o próximo triênio. Esse sindicato deve ser um espaço de organização autônoma, reunindo os trabalhadores aposentados e pensionistas que optarem pela sua organização própria, respeitando as atuais organizações sindicais, que particularmente após a Constituição Federal de 1988 têm contado com muitos trabalhadores aposentados e pensionistas filiados;
  - e) Priorizar a organização no local de trabalho. O sindicalismo brasileiro tem, entre suas debilidades estruturais, a fraca inserção nos locais de trabalho. A legislação corporativista não garante nenhum direito de organização no local de trabalho. A garantia da implantação do sindicalismo cutista nos locais de trabalho depende da nossa capacidade de influenciar a correlação de forças geral na sociedade, em cada local de trabalho, e nos ramos de atividade, explorando todos os caminhos a serem percorridos – legais, como uma legislação específica sobre o direito de organização no local de trabalho (regulamentando a aplicação da Convenção 135 da OIT), ou pela mobilização dos trabalhadores, como foi o caso das Comissões de Fábrica na década de 1980, para garantir a implantação do sindicalismo cutista nos locais de trabalho. Os sindicatos cutistas devem dar prioridade à disputa por hegemonia no local de trabalho, utilizando-se de todos os espaços possíveis de organização, como as CIPAs, Comissões de PLR, delegados sindicais e as Comissões de Fábricas, entre outros. Além disso, propomos para a discussão na estrutura vertical a organização do –"delegado sindical", eleito diretamente pelos sindicalizados do local de trabalho/empresa, em comissões de base orgânicas aos sindicatos da CUT, por local de trabalho/empresa. Os Estatutos dos sindicatos devem prever essa organização de base e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade. Além das comissões de base de sindicalizados, organicamente ligadas aos sindicatos, indica aos ramos a negociação de convenções e/ou acordos coletivos para constituição de uma estrutura unitária dos locais de trabalho (OLT). Essa estrutura deve reunir sindicalizados e não sindicalizados, como mecanismo para garantir a unidade dos trabalhadores em seu local de trabalho;
  - f) Revigorar a estrutura horizontal cutista. Para a construção de uma Central classista, é preciso fortalecer a estrutura horizontal nos Estados e regiões. É ela que representa os laços de solidariedade e união da classe para além das categorias e dos ramos. Para isso o 7º Congresso indica uma série de ações concretas para as seções estaduais e delega para a próxima Direção Execu-

tiva a responsabilidade de estruturá-las e articulá-las, política e financeiramente: Reforçar as ações de solidariedade de classe, intensificando as iniciativas em apoio às lutas desenvolvidas pelas entidades filiadas; Participar ativamente da organização e assessoria às campanhas de todos os sindicatos da CUT na região, estreitando as relações entre os sindicatos e as Estaduais da CUT, atuando com as direções dos sindicatos nos processos de negociação com os patrões e governos; As Estaduais da CUT devem desenvolver esforços para abrigar em sua sede organismos estaduais dos ramos, possibilitando a ampliação de estruturas solidárias (rateadas). Devem ainda organizar nas sub-regiões estruturas solidárias entre sindicatos cutistas, implantando as Estaduais da CUT em todas as regiões do seu respectivo Estado. Buscar acentuar e ampliar as alianças com outros setores sociais. Nas políticas sociais implementamos, de maneira crescente, uma estratégia de alianças com o movimento social, abrindo consideravelmente os espaços de atuação política da CUT. Desenvolver ações sindicais voltadas à sensibilização e à capacitação de dirigentes sindicais, objetivando a construção de um sindicalismo cidadão. A intervenção do movimento sindical nos Conselhos Setoriais (saúde, criança e adolescente, assistência social, previdência, educação, combate à discriminação racial, entre outros) resultou em conquistas significativas. Com o movimento social incentivou-se a participação e interlocução dos dirigentes sindicais com as entidades que tratam dos temas de políticas sociais, nas organizações e fóruns desse segmento, tais como: coletivo/comissões de saúde, trabalho e meio ambiente; aposentados e pensionistas; juventude; direitos da criança e do adolescente; contra a discriminação racial.

O 7º CONCUR decide ainda estabelecer as seguintes normas básicas para o Estatuto dos Sindicatos:

1. Teto de três anos para mandatos sindicais;
2. Simultaneidade nas eleições de representantes de base e das direções sindicais;
3. 3. Aprovação obrigatória das contas dos sindicatos em assembléias gerais ou outra instância de representação de base;
4. 4. Basear a arrecadação do sindicato nas taxas voluntárias, cobrando um percentual mínimo de 1% da renda mensal do trabalhador assalariado e taxa mínima de 1% do salário médio da categoria/ramo para autônomos. Esse é um passo necessário para a independência dos sindicatos frente a qualquer taxa compulsória;
5. 5. Prever nos Estatutos dos sindicatos uma organização de base/local de trabalho e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade, a exemplo dos Conselhos de Representantes existentes em vários sindicatos da base da CUT;
6. 6. O prazo para a incorporação pelos sindicatos filiados das normas básicas já aprovadas na 9ª Plenária é o próximo Concur. Assim sendo, a incorporação das normas básicas torna-se condição para a participação no 8º CONCUR.

## Atualizar o Estatuto da CUT

O 7º CONCUR decide:

A Direção eleita neste congresso deve assegurar que na 10ª Plenária Nacional da CUT seja discutido e aprovado um roteiro contendo os temas necessários para a realização de uma reforma no Estatuto da Central, visando a sua atualização frente ao atual estágio da construção da CUT e das condições das relações de trabalho.

Deverá ainda a Direção Nacional, com base na mais ampla consulta junto aos sindicatos e suas instâncias orgânicas, preparar uma proposta de reforma estatutária que deverá ser remetida aos mesmos sindicatos e instâncias para que sejam discutidas e apresentadas suas contribuições antes de sua aprovação no 8º Congresso na CUT.

## Finanças

Considerando o objetivo de fortalecer a CUT e o retorno à vida da Central dos sindicatos inadimplentes, o 7º CONCUR decide:

Estabelecer o prazo de até 30 de novembro de 2000 para o cálculo das dívidas existentes até 30 de setembro de 2000 com a CUT Nacional, estaduais e ramos. A dívida será calculada tendo como base a mensalidade, imposto sindical e taxa de sustentação, na realidade atual da categoria e sua arrecadação, ou seja, se houver diminuição da base e arrecadação, a dívida será diminuída proporcionalmente.

Que os sindicatos que pagarem 30% das dívidas anteriores, efetuando o pagamento das mensalidades a partir de 1º de outubro, com 3% a mais, ou seja, 13% das mensalidades estatutárias serão considerados aptos para participar da vida da CUT, desde que mensalmente paguem regularmente a CUT. A quitação dos 30% da dívida anterior deverá ser feita até o 8º CONCUR.

Que os sindicatos inadimplentes que não retornarem à vida da CUT dentro das condições estabelecidas nos itens 1 e 2 estarão obrigados a saldar seu débito anterior integralmente.

## Recadastramento dos sindicatos filiados

O 7º CONCUR decide:

Que a Executiva Nacional da CUT constitua entre seus membros uma Comissão Plural com a tarefa de realizar até 31 de maio de 2001 um recenseamento geral de todas as entidades filiadas à CUT, com o objetivo de identificar a situação financeira e a representação de cada uma das entidades. Os critérios a serem utilizados para o trabalho da Comissão serão estabelecidos pela Executiva Nacional, que terá também a função de garantir o acesso às informações, acompanhar e orientar o trabalho da referida Comissão. O resultado desse trabalho será divulgado a todos os membros da Executiva Nacional, das Executivas Estaduais e dos Ramos.

Nesse mesmo período deverão também ser desenvolvidos estudos sobre a sustentabilidade da CUT e a capacidade econômica de contribuição de suas entidades filiadas.

## Processo de filiação à CUT

Considerando a importância do conhecimento dos princípios e as resoluções da CUT pelos sindicatos filiados e para que o processo de filiação ocorra por meio do mais amplo debate com as bases. O 7º CONCUR decide:

Que o prazo de filiação de novos sindicatos para a participação nos Congressos da CUT deve ser efetivado até o mês de setembro do ano anterior aos Congressos Estaduais e ao Congresso Nacional da CUT.

Que antes da assembleia de filiação toda a direção do sindicato deverá passar por seminários prévios a fim de conhecer os princípios e normas básicas da CUT e suas principais resoluções.

Estrutura organizativa do setor público

Considerando que os servidores públicos hoje somam mais de 5 milhões de trabalhadores e que representam mais de 20% dos trabalhadores representados nos sindicatos filiados à CUT.

O 7º CONCUR decide:

Que a Direção Executiva eleita deverá organizar com as entidades filiadas do setor público uma Campanha pela Ratificação da Convenção 151 da OIT, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva dos servidores públicos.

Essa Campanha deverá organizar ações concretas para forçar a abertura de negociações no setor público;

A Campanha deverá ainda pautar o tema do funcionalismo público como um dos prioritários dentro da CUT; para tanto é de fundamental importância o envolvimento do conjunto das categorias e ramos produtivos organizados na CUT, principalmente dos servidores e suas organizações sindicais, criando espaços como fóruns estaduais e nacional que abordem temas como as saídas para a crise do setor público, a necessidade desses serviços, crise fiscal, leis de responsabilidade fiscal etc.

A Campanha atuará com o Fórum Nacional de Luta, Conselho de Políticas Públicas, OIT, Congresso Nacional, entre outros, com o objetivo de ampliar a luta do funcionalismo e garantir ou preservar os interesses e necessidades dos servidores e dos serviços à população.

## **Setor metalúrgico**

### **Protocolo de intenções**

Considerando o processo em andamento no ramo metalúrgico da CUT que aponta para uma nova forma de organização.

Considerando a necessidade de garantir um processo plural e democrático, característico da nossa Central. Considerando ainda o objetivo de construirmos uma CUT unitária, que privilegie a construção da organização a partir do local de trabalho até alcançar as organizações nacionais.

É nosso compromisso:

Durante o processo de discussão da implantação do Sindicato Nacional dos Metalúrgicos, os sindicatos de metalúrgicos que não tiverem aderido ao Sindicato Nacional terão mantida sua filiação à CNM.

Durante o processo de transição, isto é, enquanto não houver uma definição estatutária no ramo e na CUT alterando a representação metalúrgica nacional, o Sindicato Nacional dos Metalúrgicos em questão deverá ser filiado à CNM, sem prejuízo de outras experiências de unificação dos sindicatos.

Caberá à Executiva Nacional da CUT acompanhar esse processo, buscando garantir regras democráticas e transparentes, a unidade da CUT e a unidade e autonomia do ramo.

Não poderá haver construção de representação na base de outro sindicato filiado.

Assinam este documento: Antônio Balbino, Carlúcio Castanha, Eliezer Tavares, Heiguiberto Guiba, Navarro, Jair Mussinato, José Carlos Prates, José Maria de Almeida e Paschoal Carneiro.

## RESOLUÇÕES DA 10ª PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

8 a 11 de maio de 2002 - São Paulo (SP) - Quadra dos Bancários

### ESTRUTURA SINDICAL, ORGANIZAÇÃO DA CUT E SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

"A força da CUT, como central sindical, está em sua capacidade de conseguir a participação dos trabalhadores e trabalhadoras e em sua capacidade de imprimir às lutas um caráter classista e de massas na conquista dos interesses imediatos e históricos da classe." Resoluções do 7º Concut, 2000.

Além das respostas aos problemas enfrentados pelos trabalhadores e aos desafios colocados pelas políticas neoliberais implementadas pelo governo de FHC, que através da flexibilização dos direitos e das relações de trabalho vêm ampliando a exploração capitalista sobre a classe trabalhadora, os delegados desta 10ª Plenária deverão, através dos debates que ocorrerão a partir das Plenárias Estaduais, responder as questões que implicam na necessidade da CUT em seguir avançando nas definições do seu projeto organizativo.

As respostas aos ataques aos direitos dos trabalhadores e à organização sindical terão que se traduzir em ações concretas de lutas, mobilizando nossos sindicatos e a militância. Nossa luta, além de estar pautada pela recusa intransigente das propostas de reforma neoliberal de FHC, deverá também contribuir para o avanço das definições e da implementação do modelo de organização sindical que defendemos.

Por isso, a exemplo do que ocorreu no 7º Concut, as questões relacionadas com a organização sindical se colocam, mais uma vez, como um dos principais temas a serem discutidos nesta 10ª Plenária, o que exige dos delegados e delegadas uma atenção especial.

No tema da organização sindical, em que pesem as resoluções da Central e o nível de consenso existente, ainda identificamos importantes pontos de divergências. Esta questão exige da militância e dos quadros dirigentes muitas discussões, para que a CUT possa definir questões ainda não resolvidas e implementar aquelas já discutidas e aprovadas.

Devemos reconhecer e enfrentar as dificuldades que encontramos no debate sobre o tema da organização sindical. O peso de uma cultura herdada por um modelo sindical corporativo, sustentado pelo monopólio da representatividade e assegurada pelo Estado, nos impõe um processo de discussão extremamente difícil. Pois, além das dificuldades naturais sobre a compreensão das necessidades de mudanças do atual modelo de organização sindical por setores produtivos menos dinâmicos da economia, enfrentamos o conservadorismo ideológico que em muitos casos serve mais para camuflar interesses pessoais e partidários.

O compromisso com a preservação e o fortalecimento da unidade dos trabalhadores na CUT é um dos princípios fundamentais que, nesses 18 anos de existência da Central, tem sido defendido por todas as correntes de opinião dentro da CUT. O debate aberto, a confrontação das opiniões, fruto da diversidade política, o respeito às posições minoritárias e o compromisso com as decisões tomadas democraticamente pelas instâncias, tem sido e continuará sendo o instrumento que orienta a nossa prática democrática e unitária.

Foi com a confrontação de idéias das diferentes experiências desenvolvidas, através das lutas pela superação dos limites impostos pela legislação sindical, que impulsionamos a CUT e a transformamos na maior organização sindical da América Latina.

Portanto, a diversidade de idéias, o confronto permanente e democrático das posições políticas acerca das tarefas prioritárias da Central, se constitui no principal instrumento impulsionador da construção da unidade e do projeto cutista.

Responder de forma clara e incisiva às demandas colocadas pelos setores econômicos organizados na CUT, que se originam dos processos da globalização econômica e da reestruturação produtiva, que promove o desaparecimento e a transformação de diferentes atividades profissionais e altera significativamente o perfil da classe trabalhadora, tem sido um dos desafios importantes a serem enfrentados atualmente pela Central.

Na CUT existem inúmeros setores produtivos que de forma crescente vêm promovendo discussões, com o objetivo de construir novas formas de organização ou de mudar suas estruturas organizativas.

Exemplos nesse sentido são muitos. Podemos destacar, entre outros, a experiência dos metalúrgicos da CUT, dos Urbanitários do Estado de São Paulo, dos aposentados, dos diferentes setores dos trabalhadores rurais e do funcionalismo público.

Ao contrário daqueles que interpretam essas discussões e iniciativas como sendo parte de uma estratégia política de disputa interna, elas se originam da necessidade de superar suas formas de organização corporativa e fragmentada e da vontade de buscar modelos organizativos mais atualizados com as transformações que ocorrem nas suas relações de trabalho. São essas experiências de alterações organizativas que têm produzido importantes conflitos no interior da CUT, o que evidencia a necessidade de

a CUT pautar o debate sobre o seu projeto de organização sindical. Sem superarmos esses conflitos, não estaremos em condição de redefinir nossas estratégias de intervenção para disputarmos a hegemonia do movimento sindical, que tem como objetivo a conquista da representação de todos os trabalhadores.

Fazer o debate, superar os conflitos e fortalecer a unidade da CUT é o grande desafio que os delegados e delegadas desta 10ª Plenária terão que enfrentar. Podemos, nesta Plenária, não responder a todas as questões que se colocam como desafios no campo da organização sindical, mas, certamente, estaremos avançando se, democraticamente e com coragem, formos capazes de realizar todas as discussões. Pois não existirão respostas duradouras aos ataques desse governo neoliberal aos direitos de organização se optarmos por uma política apenas no campo defensivo.

A 10ª Plenária defende que as garantias, a preservação e o fortalecimento da unidade na CUT reside na prática democrática construída no debate, a partir dos sindicatos. Sem o que não seremos capazes de ampliar as bases de consenso sobre a concepção, a estratégia e a prática sindical existentes entre nós. A busca da unidade sem a confrontação das idéias e sem a participação da militância pode ser o caminho mais cômodo para se alcançar a "boa convivência" na cúpula, mas, certamente, não resolverá as questões que alimentam as diferenças e os conflitos que dividem a CUT na base.

Mapear as questões que unificam e que separam aqueles que defendem a CUT e fazer o debate de forma organizada, democrática e solidária é um dos desafios que esta plenária lança a todos, para que possamos atingir novos patamares de unidade interna, o que nos possibilitará enfrentar o ataque aos direitos dos trabalhadores e fazer avançar o projeto de construção da Central Única dos Trabalhadores.

Temas como o papel dos sindicatos e da Central que se constitui na concepção e na prática cutista como: a defesa do direito a cidadania a todos, que se traduz na idéia do sindicato cidadão, opositorista e propositivo, ainda não aceito por parcelas dentro da CUT, deve ser um dos pontos a serem destacados e discutidos. Fazer o balanço sobre a atual estrutura organizativa da CUT, suas instâncias horizontais e verticais, apontar os problemas, as limitações e encontrar soluções, devem fazer parte de outro conjunto de temas a serem discutidos.

O processo de discussão aprovado por esta Plenária deverá ser preparado pela Executiva Nacional e deverá acontecer durante todo o processo de preparação do 8º CONCUR.

## **O fortalecimento da CUT como prioridade político-organizativa**

A CUT tem 3.160 entidades filiadas, contando com um pouco mais de 7 milhões de trabalhadores associados. Esse número cai para 4,5 milhões quando consideramos apenas os sócios quites com suas contribuições sindicais e os aposentados, em geral sócios remidos.

Tais dados revelam que a CUT representa formalmente uma parcela expressiva da classe trabalhadora; mas apenas uma parte desse grupo participa das atividades sindicais e compartilha do projeto cutista. As dificuldades para ampliar e fortalecer a representação real da CUT e, portanto, sua capacidade de organizar e mobilizar para as lutas uma parcela importante da classe, decorre do cenário de crise e de implementação do projeto neoliberal, que aprofundam a desestruturação do mercado de trabalho e a insegurança no trabalho, combinado com os ataques do governo FHC e da justiça à organização sindical, com elementos da reestruturação produtiva (novas formas de gestão do trabalho, o desemprego e a precarização do trabalho) e da própria disputa com o sindicalismo neoliberal. Mas não apenas isso. Decorrem também da

estrutura sindical corporativa (os sindicatos não precisam buscar sua legitimidade para existir), da ausência quase geral de organização no local de trabalho e da própria trajetória da Central.

Ainda em 1992, na 5ª Plenária Nacional, foi feito um balanço crítico da trajetória da Central, cuja estratégia de construção previa a conquista e a transformação dos sindicatos da estrutura oficial. Esse balanço, aprovado por consenso e retomado na 6ª Plenária e no 5º Concut, identificava que pouco se havia avançado na transformação dos sindicatos e que a grande maioria havia se acomodado ao padrão de funcionamento da estrutura oficial. Ainda mais grave era a constatação de um processo de burocratização e degeneração, que rebaixa o horizonte histórico dos e das militantes, e que se expressava, por exemplo, nas eleições sindicais.

A concepção da CUT, desde sua fundação, é de que a superação da estrutura oficial seria decorrente de um movimento que articulasse as iniciativas de transformação dos sindicatos, a construção da estrutura da CUT e as ações para mudar o marco institucional legal. Assim, a conquista da liberdade sindical seria decorrente dessas ações para dentro e para fora. No movimento para dentro, a visão de sindicato cutista de ramo de atividade; as definições sobre a organização vertical da CUT; as normas básicas para os Estatutos das entidades cutistas. No movimento para fora, a visão da Central sobre como deveria ser a estrutura sindical do país e o padrão de regulação das relações de trabalho.

A proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho, elaborada pela CUT, ao integrar as várias bandeiras e propostas que envolvem a organização sindical e a negociação coletiva constitui-se em uma referência global para a atuação da Central, para integrar seu movimento para fora (no debate sobre reforma da legislação trabalhista e sindical) e para dentro (nas definições sobre sua estrutura).

Diante das transformações no mundo do trabalho e em função da própria experiência da CUT fica evidente a necessidade de a Central se ajustar ao novo perfil da classe trabalhadora, que enfrenta variadas condições de exploração e dominação, e às novas condições de disputa com um vigor renovado para repensar suas práticas organizativas.

A compreensão de que esse ajuste significaria a alteração na estrutura organizativa da CUT, particularmente, no padrão de relação do sindicato de base com a estrutura vertical e com a própria Central fez com que, desde 1994, o debate organizativo na CUT priorizasse a definição de modelos em detrimento de um processo de produção de sínteses das experiências concretas de organização sindical e de coordenação de lutas. Isso gerou uma polarização no interior da Central e uma simplificação do debate sobre a construção da estrutura da CUT que precisam ser superadas.

A prioridade da CUT na atual conjuntura deve ser, entretanto, a constituição e o fortalecimento de sua organização, tanto no âmbito horizontal como vertical, por ramo de atividade. Isso envolve tanto um processo de unificação política e organizativa das diferentes categorias de cada ramo como também a unificação das lutas, a ampliação da participação e da adesão dos trabalhadores que já compõem a base tradicional dos sindicatos, a incorporação pelas nossas entidades dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas, além da organização dos trabalhadores desempregados e daqueles que sobrevivem na economia informal.

Uma estratégia de ampliação e fortalecimento do poder de representação da CUT deve, nesse momento, integrar ações em diferentes frentes: da resistência aos ataques à organização sindical; do sindicato de base; das estruturas verticais; das estruturas horizontais da Central; das campanhas nacionais unificadas; da organização dos desempregados e dos trabalhadores do setor informal.

Apresentamos a seguir elementos que podem orientar nossa intervenção em algumas dessas frentes. É importante lembrar que sobre esses temas muito foi acumulado e já consta como resolução de nossas plenárias e congressos.

## **Resistir aos ataques ao direito de organização sindical e à reforma trabalhista neoliberal**

O governo FHC vem implementando, com o apoio da Força Sindical, uma reforma trabalhista e sindical neoliberal, que é o principal obstáculo à liberdade sindical. O discurso oficial afirma a necessidade da "modernização nas relações de trabalho" e da redução de custos do trabalho como condições para o aumento

da competitividade das empresas. Dessa forma, o governo promove, de forma unilateral, uma redefinição do papel do Estado nas relações de trabalho, via desregulamentação e flexibilização de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, como parte, inclusive, dos compromissos assumidos nos acordos com o Fundo Monetário Internacional. O que o governo pretende, de fato, é enfraquecer os sindicatos para facilitar a vida dos empresários e diminuir a capacidade de resistência à implementação do projeto neoliberal.

Para atingir seu objetivo, o governo FHC utiliza medidas judiciais, legislativas e administrativas que: precarizam o contrato e as condições de trabalho e/ou reduzem direitos trabalhistas e até previdenciários (contrato de trabalho parcial, especial ou por prazo determinado; flexibilização da jornada de trabalho, via ampliação do prazo para compensação das horas trabalhadas etc.); ampliam a liberdade das empresas para contratar e dispensar trabalhadores (denúncia da Convenção 158 da OIT); retiram do Estado as atribuições relacionadas à proteção de direitos trabalhistas e previdenciários (alterações no salário de benefício, no valor do auxílio-acidente e doença; limitação à atuação dos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego etc.); que alteram as condições de atuação dos sindicatos na regulação das relações de trabalho (PLR; fim da indexação salarial; comissões de conciliação prévia). Além disso, o governo e as empresas vêm atacando diretamente a organização dos trabalhadores através de demissões de militantes e dirigentes sindicais, de multas exorbitantes aplicadas aos sindicatos e da criminalização do direito de greve.

A CUT deve combater essas medidas bem como os seus sindicatos afiliados, abstendo-se de firmar qualquer acordo que contemple propostas de precarização e flexibilização das relações de trabalho. Sua política tem duas faces complementares. O governo atua no sentido de desregular os direitos individuais, retirando do Estado e transferindo para o mercado sua definição. Mas no plano do direito coletivo, amplia-se a intervenção do Estado, restringindo e atacando o direito de organização dos trabalhadores e trabalhadoras.

No período recente, o governo FHC e o Tribunal Superior do Trabalho – TST vêm tomando novas medidas que ameaçam a organização dos trabalhadores. Uma primeira refere-se ao questionamento do número de dirigentes sindicais e de sua estabilidade. Desde 1990, essa discussão vinha ocorrendo de forma pontual nos processos de readmissão de dirigentes sindicais. A partir de 1994, a discussão ganha uma nova dimensão com o questionamento jurídico promovido pelas entidades patronais. Os banqueiros, por exemplo, passaram a suscitar o dissídio coletivo de natureza jurídica junto ao TST, como forma de questionar a validade do artigo 522 da CLT, que estabelece em 22 o número de dirigentes sindicais com estabilidade. A interpretação do TST é que a Constituição de 1988, ao manter no inciso 1º do artigo 8º, que estabelece a unicidade sindical, teria recepcionado os dispositivos da CLT sobre organização sindical. As cinco turmas do TST já julgaram mais de 50 processos limitando em 22 o número de dirigentes sindicais liberados com estabilidade, o que revela a impossibilidade de obter uma mudança na forma desse Tribunal tratar a questão.

A CUT deve ter uma política de informação e conscientização dos servidores a respeito dos desmandos do governo FHC como, por exemplo, lançar um informativo tratando das mudanças nas leis trabalhistas.

No caso do setor público, o governo federal primeiro restringiu o número de dirigentes liberados e depois cortou a remuneração, o que agravou o problema. Pois no caso da liberação ocorrer com ônus para o Sindicato este não pode recolher para a previdência os valores referentes aos servidores públicos que foram retirados da folha de pagamentos. Já no caso de dirigentes sindicais do setor público, que estão submetidos aos novos regimes de trabalho, recoloca-se a questão da estabilidade nos termos do setor privado.

A CUT deve buscar não restringir o tratamento desse tema ao seu aspecto emergencial e deverá lutar pelo reconhecimento do Estatuto dos sindicatos, no que diz respeito ao número de dirigentes e a garantia de sua estabilidade no emprego, sem deixar de conscientizá-los das mudanças que podem ocorrer dentro das estruturas sindicais, caso os dirigentes não possam ser liberados sem ônus para o cumprimento de seus mandatos classistas. Entre as ações que vêm sendo discutidas, destacam-se:

- Estabelecer um debate jurídico no âmbito do STF através de pareceres de juristas que reforcem a tese jurídica que permitiria anular a decisão dos dissídios de natureza jurídica sobre esse tema;
- Avaliar a oportunidade de se retomar a discussão de propostas de projeto de lei que prevejam a revogação de dispositivos da CLT que seriam incompatíveis com a Constituição Federal de 1988, como é o caso do artigo 522 (que restringe o número de dirigentes sindicais);
- Avançar na auto-regulamentação sobre esse tema, ou seja, avançar na auto-regulamentação da autonomia sindical;

- Denunciar junto à OIT e demais fóruns esse e os demais ataques do Estado brasileiro à liberdade sindical, recolocando na agenda da CUT a campanha pela ratificação da Convenção 87 da OIT, que trata da liberdade e autonomia sindical;
- Relacionar a luta pela garantia da estabilidade dos dirigentes sindicais com a luta pelo direito de organização no local de trabalho e pela regulamentação da dispensa imotivada.

Outra medida que vem sendo anunciada é a retomada pelo governo federal do projeto de lei 3.267 de 2000, que introduz o princípio da "transcendência" para que o TST admita ou não o Recurso de Revista. Por esse princípio, o TST pode, discricionariamente, impedir o prosseguimento de processos, prejudicando-os em definitivo.

No campo institucional, outro ataque é a retomada da tramitação da reforma do judiciário pelo Senado. O Projeto de Emenda Constitucional já foi aprovado na câmara dos deputados em 1999, quando a CUT se manifestou em todas as suas instâncias contra a reforma, pelo seu caráter eminentemente neoliberal e atentatório aos direitos dos trabalhadores. Destacam-se no projeto a súmula vinculante, instrumentos de concentração de poder na cúpula do judiciário, dificuldades de acesso dos trabalhadores ao judiciário, dentre outros. A proposta do Senado, apresentada pelo relator Bernardo Cabral (PFL-AM) é ainda pior que a anterior, estendendo a súmula vinculante ao STJ e ao TST, além da transformação dos precatórios em "títulos sentenciados" comercializados no Estado. É urgente que a CUT e sindicatos se manifestem mais uma vez com veemência contra a reforma neoliberal do judiciário, representado pelo relatório de Bernardo Cabral e promovam campanha de esclarecimento, visando mobilizar a opinião pública.

Além das ações indicadas acima, a CUT deve desencadear uma campanha de denúncia e de condenação, em âmbito nacional e internacional do governo FHC, do empresariado e do TST pela suas práticas anti-sindicais e antidemocráticas. Diante do papel desempenhado pelo TST na flexibilização da legislação e na restrição ao direito sindical, a CUT deve desencadear uma campanha pela sua extinção.

Outra medida que representa um ataque à organização sindical foi a Portaria 1, de 3 de maio de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabeleceu um novo modelo de certidão de registro sindical, válida por dois anos, para as entidades sindicais organizadas depois de 5 de outubro de 1988. A interpretação expressa nessa Portaria, e em outras regulamentações, é a de que o Ministério continuaria como responsável pelo registro sindical, que segue sendo uma condição para as entidades terem acesso aos recursos provenientes da contribuição sindical. A CUT deve denunciar tal medida que representa a retomada da carta sindical agora com prazo determinado.

De forma recorrente, o governo anuncia sua intenção de flexibilizar os direitos fundamentais inscritos no artigo 7º da Constituição Federal e na CLT, através de medidas que permitam a prevalência do negociado sobre o legislado.

Diante das medidas de ataque à organização sindical e das iniciativas de reforma da legislação trabalhista e sindical, a CUT reafirma seu compromisso com a defesa dos direitos dos trabalhadores e expressa sua recusa em participar de qualquer negociação sobre alterações na legislação que impliquem na flexibilização ou retirada de direitos. Além disso, a CUT deve reafirmar sua compreensão que tal debate deve ser feito de forma global e retomar a discussão interna e com a sociedade sobre sua proposta de sistema democrático de relações de trabalho, que estabelece os parâmetros fundamentais para a transição para um novo padrão de organização sindical e de negociação coletiva, que preserve o atual patamar de conquistas e de direitos dos trabalhadores.

A CUT se posiciona radicalmente contra qualquer iniciativa do governo que venha ameaçar os direitos dos trabalhadores e expressa seu compromisso de denunciar qualquer tipo de negociata envolvendo governo, representantes patronais e setores do movimento sindical, com o objetivo de alterar a legislação de forma que flexibilize e/ou restrinja os direitos dos trabalhadores. A CUT reafirma o seu posicionamento em favor de uma ampla reforma na CLT, que tenha como objetivo a ampliação do atual patamar de conquistas e de direitos dos trabalhadores já assegurados. Queremos que os direitos já conquistados por muitas categorias, através dos acordos coletivos, sejam garantidos a todos os trabalhadores. A CUT defende também que a reforma na CLT garanta o direito à liberdade sindical na forma estabelecida pela Convenção 87 da OIT.

## Construindo o sindicato por ramo de atividade

As entidades sindicais, de forma geral, vivem um momento de dificuldades. Há uma fragilidade dada pela imensa pulverização das entidades sindicais e pelas dificuldades em organizar e mobilizar amplos setores da categoria que repercutem sobre a capacidade de representação da CUT, sobre sua própria força social.

Um dos indicadores da representação dos sindicatos é a taxa de sindicalização. No caso da CUT, a taxa média de sindicalização, considerando-se o total de trabalhadores na base e o total de associados, é de cerca de 23%. No setor público e em alguns setores e regiões a taxa é bem mais elevada.

No entanto, a taxa de sindicalização é apenas um indicador e não reflete plenamente o grau de participação e de adesão dos trabalhadores e trabalhadoras da base tradicional a uma entidade sindical. O número de participantes das atividades cotidianas dos sindicatos, entretanto, é bem menor. Isso revela a necessidade de uma renovação nas práticas sindicais e nos mecanismos de relação do sindicato com sua base, bem como a ampliação da organização nos locais de trabalho e a radicalização da democracia nas entidades sindicais. Isso depende, exclusivamente, da vontade política das direções sindicais.

É evidente a necessidade de campanhas permanentes de sindicalização e de ações voltadas para o crescimento e o fortalecimento da CUT em determinados setores considerados estratégicos e onde mais tem crescido a ocupação. As pesquisas desenvolvidas pela Central, através do Projeto CUT-FINEP e do Observatório Social do Mercosul revelam mudanças em importantes setores da economia (fusões e internacionalização de empresas, transferência de plantas para outras regiões etc.). Nesse cenário é fundamental a organização de campanhas unificadas voltadas para determinadas empresas e grupos econômicos, aprofundando as relações de cooperação e solidariedade, na construção de negociações coletivas e outras ações comuns em âmbito internacional. Tais iniciativas podem contribuir muito para a consolidação das entidades nacionais dos ramos.

## A unificação das entidades

A unificação das entidades é outro aspecto central na construção do sindicato do ramo e deve ser concebida como um processo essencialmente político mas que deve ter desdobramentos concretos no campo organizativo, tanto na condução das lutas como nas estruturas.

As novas estruturas, tenham elas a forma que for, devem ser pensadas como expressão e como espaço de construção de novas identidades que vão além da atual demarcação das categorias profissionais. A própria identidade de classe pode ser impulsionada pela configuração de novos espaços que reúnam trabalhadores de diferentes setores.

O respeito à história particular de cada categoria, de cada sindicato, não deve ser entendido como algo que apenas reitera uma identidade passada, que se restrinja ao que já se fez. O desafio é redefinir e ampliar o campo de identidades dos trabalhadores.

A CUT tem acúmulo suficiente para que esse processo ocorra com a implementação de salvaguardas que evitam que se abram brechas para que outros projetos sindicais se instalem em nossas bases. Compõe esse acúmulo uma compreensão das dificuldades enfrentadas tanto pelas experiências que retrocederam como por aquelas bem sucedidas. A racionalização promovida pela constituição de estruturas compartilhadas por sindicatos do mesmo ramo, combinadas com iniciativas concretas de aproximação e convívio na organização de ações comuns cria um ambiente favorável para que possam se discutidos os tempos e as condições para a fusão das entidades.

Se é verdade que as características locais devem definir a forma mais adequada para que esse processo ocorra, também é verdade que tal processo não pode ficar restrito às entidades diretamente envolvidas. As CUTs estaduais e as entidades nacionais e estaduais do ramo devem desempenhar um papel fundamental no sentido de produzir condições mais favoráveis para que o processo avance.

## A incorporação dos trabalhadores terceirizados

A construção do sindicato de ramo de atividade exige que seja conquistada a representação dos trabalha-

dores terceirizados. No âmbito da CUT existem experiências bem sucedidas de incorporação desses trabalhadores a partir de ações visando o seu enquadramento na convenção coletiva da categoria. Ao conseguir o enquadramento na convenção, o sindicato conquista a representação desses trabalhadores terceirizados. Outras experiências têm buscado abarcar os trabalhadores através de negociações em separado da negociação geral da categoria. Como já assinalado no 6º Concut, os sindicatos devem promover as alterações estatutárias necessárias para garantir a filiação de todos os trabalhadores e trabalhadoras do ramo. A CUT deve, portanto, desenvolver uma política específica para tratar das terceirizações. Não deixando de lado a luta contra o crescente processo de terceirização, que é uma forma de precarização das relações de trabalho.

## Implantando as normas básicas para o Estatuto das Entidades Cutistas

Um passo importante para aprofundar a identidade das entidades cutistas foi a aprovação na 9ª Plenária Nacional e, com algumas alterações no 7º Concut, das seguintes normas básicas para o Estatuto dos sindicatos:

- a) teto de três anos para mandatos sindicais; simultaneidade nas eleições de representantes de base e das direções sindicais;
- b) aprovação obrigatória das contas dos sindicatos em assembleias-gerais ou outra instância de representação de base;
- c) basear a arrecadação do sindicato nas taxas voluntárias, cobrando um percentual mínimo de 1% da renda mensal do trabalhador assalariado e taxa mínima de 1% do salário médio da categoria/ramo para autônomos;
- d) prever nos Estatutos dos sindicatos uma organização de base/local de trabalho e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade.

O Congresso deliberou, ainda, que a incorporação de tais normas pelos Estatutos das entidades será condição para sua participação no 8º Concut. Sua efetiva incorporação exige, entretanto, que tais normas sejam compreendidas como algo que demarca uma concepção sindical e que pode contribuir para ampliar a legitimidade das entidades sindicais perante os trabalhadores e a sociedade.

Vale a pena avaliar a oportunidade de se lançar uma campanha nacional que divulgue amplamente os valores do sindicalismo cutista e que contribua com a implementação efetiva dessas alterações estatutárias.

## Novos elementos para a identidade cutista

A transformação dos sindicatos de base, sempre objeto das resoluções da Central, é um processo gradual, que envolve mudanças pontuais, que precisam se efetivar, mas que precisam estar orientadas pela perspectiva de um sindicalismo de base, democrático e classista. Assim, além das normas já aprovadas, a Direção da CUT deverá, até a 10ª Plenária, elaborar novas normas básicas para o Estatuto que contribuam para garantir a unidade e aprofundar a identidade das entidades cutistas, tais como elementos de democratização dos sindicatos, de organização do processo eleitoral etc.

## A consolidação das organizações nacionais dos ramos da CUT

A organização dos ramos da CUT tem tido um desenvolvimento lento e bastante diferenciado em função das características da organização da produção e empresarial, da dinâmica da negociação coletiva e das experiências de unificação e coordenação. As entidades nacionais apresentam diferentes graus de estruturação e o conceito de ramo ainda não determina a organização do sindicato de base, que, em geral, permanece restrito a uma categoria profissional. A fragmentação existente revela o quão pouco se avançou na unificação de sindicatos.

A autonomia dos ramos para definir suas formas organizativas delegada pela 9ª Plenária Nacional revela, por um lado, o reconhecimento da dinâmica real em curso, onde as escolhas organizativas têm sido diferentes. Por outro lado, expressa as dificuldades que a CUT enfrenta para conduzir de forma unitária um projeto político-organizativo comum. O risco colocado é de que tais escolhas reflitam mais as circunstâncias políticas de cada ramo ou de partes dos ramos do que a expressão particular de um projeto político organizativo comum e geral da Central.

Outro aspecto importante é que a contratação coletiva, seja ela regional ou nacional, não decorre da existência de estruturas nesses âmbitos. Uma estrutura sindical mais abrangente contribui, mas a efetivação da contratação coletiva depende da confluência de diferentes aspectos, como a estrutura e a dinâmica do capital, a organização patronal, o acúmulo organizativo, as experiências negociais etc.

Mesmo se considerarmos o fato de que as contratações coletivas, sejam elas regionais ou nacional, não decorram da existência de estruturas nesses âmbitos, a formulação e a construção de estruturas sindicais mais abrangentes deverão se constituir na afirmação do projeto de relação de trabalho defendido pela CUT, que tem como um dos seus objetivos fazer frente ao atual modelo da organização do trabalho, que se aproveita das guerras fiscais e das fragilidades da organização sindical.

Isso revela a importância da direção nacional da CUT assumir um papel importante no acompanhamento e na coordenação do processo de constituição e consolidação dos ramos e de suas entidades nacionais. Sua atuação deve se pautar numa noção de unidade que é fruto de um processo político que vise integrar a diversidade política da CUT e que se fundamenta na preservação da soberania dos trabalhadores e trabalhadoras. A consolidação da organização nacional dos ramos depende dos compromissos políticos com os encaminhamentos das decisões dos fóruns democráticos de discussões dos trabalhadores. Acordos e pactos políticos baseados apenas no respeito aos interesses e nas estratégias de correntes políticas comprometem a vontade das bases e o avanço organizativo que as transformações econômicas exigem e os trabalhadores esperam da CUT.

Sabemos que as definições sobre a estrutura organizativa dos ramos não representam tudo na luta sindical, mas sem uma proposta de organização que garanta resultados organizativos dos trabalhadores em torno dos sindicatos, as lutas reivindicativas permanecerão apenas no campo econômico, sem qualquer avanço na consciência e na organização política dos trabalhadores.

Outro aspecto importante a ser trabalhado é o da delimitação dos ramos, evitando assim que ocorram disputas entre as entidades sindicais cutistas pela representação de trabalhadores de determinados setores.

As iniciativas de organização nacional dos ramos prosseguirão tendo por referência as diretrizes já deliberadas pela Central. Diante dos impasses e da crise instalada em alguns ramos cabe à Direção Nacional da CUT atuar no sentido de preservar a unidade dos cutistas, rejeitando toda e qualquer proposta de fragmentação e pulverização de organização que venha a resultar na duplicidade de organismos de representação no campo da CUT. Cabe ainda à Direção Nacional evitar que o debate organizativo fique circunscrito apenas aos termos das divergências expressas nas disputas internas. A consulta às bases, através de plebiscitos junto aos trabalhadores, é instrumento importante que poderá ser utilizado pela Direção Nacional para garantir a vontade das bases.

Cabe, ainda, à direção da CUT, tanto nacional como nos estados, participar da formulação e do desenvolvimento de estratégias de construção do ramo, fazendo assim com que as prioridades político organizativas do ramo sejam assumidas como tarefas concretas da própria construção da Central. Nesse sentido, devem ser valorizadas as experiências dos projetos de apoio da CUT Nacional à consolidação de algumas entidades nacionais.

## **Unificação das lutas**

A CUT, através do Núcleo de Negociação Coletiva, coordenado pela Secretaria Geral, tem buscado unificar as campanhas salariais que ocorrem a cada semestre. A unificação é concebida como um processo de integração de diferentes campanhas e de unificação política das categorias em luta, integrando o maior número possível de ações. A intenção da CUT é, ao articular as lutas específicas, conseguir potencializar a luta geral da classe, o que, também, repercute no fortalecimento das próprias lutas específicas. O desafio está em definir eixos de unificação, articulados com a agenda geral da CUT e com a jornada de lutas da Frente Nacional de Lutas, que garantam espaço para que cada categoria os expresse de forma própria; ou seja, os eixos e reivindicações gerais podem adquirir formas particulares em cada categoria. Nesse processo, as estruturas verticais têm um papel fundamental e nesse ambiente de mobilização e unificação de ações podem ampliar sua identidade nacional e sua própria legitimidade.

## A disputa com o sindicalismo neoliberal

A concorrência entre diferentes projetos sindicais pela representação dos trabalhadores não é um fato recente. A própria constituição da CUT se deu nos marcos de uma disputa entre diferentes visões de como o movimento sindical deveria atuar na transição democrática e em relação à própria estruturação da central sindical.

O sindicalismo de resultados, e sua evolução para um sindicalismo neoliberal, estabeleceu um novo patamar para essa disputa de projetos. Desde 1986/1987 as classes dominantes contam com o suporte de um setor do movimento sindical que, nos anos 1990, tem apoiado a implementação do projeto neoliberal. Trata-se de um sindicalismo subordinado ao horizonte político e ideológico da burguesia.

A novidade é que essa disputa não ocorre mais apenas de forma localizada, nas eleições sindicais, ou na diferenciação de posições políticas perante o governo federal e suas iniciativas. Nos últimos anos há um claro esforço da Força Sindical, expressão maior do sindicalismo neoliberal, de ampliar sua legitimidade social e sua representatividade. Isso tem sido feito em dois âmbitos. No âmbito da organização sindical, o sindicalismo neoliberal vem se organizando em vários estados e setores onde antes não tinha nada. Busca inserir-se no setor público, organizar sua presença na área rural, no setor de comércio, transportes, entre outros.

Com o respaldo das empresas, como no caso dos metalúrgicos de Gravataí (RS) e de Camaçari (BA), de governos estadual e federal e do próprio Judiciário, o sindicalismo neoliberal tem buscado criar novos sindicatos através do desmembramento da base de sindicatos cutistas. Ao mesmo tempo, vem incorporando algumas confederações da estrutura sindical oficial.

Num âmbito mais geral, o sindicalismo neoliberal apóia as iniciativas de flexibilização de direitos do governo federal e defende propostas prejudiciais aos trabalhadores como no caso do FGTS. Mas a principal característica dessa nova fase do sindicalismo neoliberal é o desenvolvimento de uma estrutura de serviços assistenciais aos trabalhadores, na maioria dos casos com a utilização de recursos oriundos de fundos públicos e como forma de respaldar a reforma do Estado e suas políticas.

Um dos elementos centrais de sua estratégia de implantação na área rural é a parceria com o governo federal na implantação do Banco da Terra, uma clara medida de mercantilização da reforma agrária. Através dessa e de outras ações busca apresentar uma alternativa à luta pela reforma agrária desenvolvida pelo MST e pela Contag/CUT, sintonizada com a visão do governo FHC e, assim, criar as bases para estruturar a "Força da Terra", o braço da Força Sindical na área rural.

A atuação do sindicalismo neoliberal contribui para a despolitização dos trabalhadores ao diluir os conflitos de classe na sua prática colaboracionista e no seu pragmatismo ao se relacionar com os partidos políticos, que se constituem em meras legendas para seus candidatos.

A disputa da CUT com o sindicalismo neoliberal não deve se dar no terreno em que esta vem desenvolvendo suas mais recentes iniciativas. O terreno de disputa deve ser o da política, o da luta sindical, o do fortalecimento da própria ação e da representação da CUT, tanto nos setores onde já está organizada, como na sua ampliação, através da disputa pela representação dos trabalhadores e trabalhadoras que estão na base dessas entidades pelegas. Para tanto, a garantia da unidade dos cutistas nas eleições sindicais, nas lutas e nas campanhas salariais deve ser tarefa prioritária do conjunto dos militantes da CUT. Além disso, deve-se implementar uma campanha ressaltando as diferenças existentes entre a CUT e a Força Sindical.

## RESOLUÇÕES

### Resolução Nº 01

A 10ª Plenária aprova a imediata realização do cadastramento das entidades sindicais filiadas, conforme aprovado por unanimidade do 7º Concut, com a finalidade de fazer um diagnóstico preciso e fortalecer a ação da Central no meio dos trabalhadores.

## Resolução Nº 02

Esta 10ª Plenária aprova que a Direção Nacional desenvolva iniciativas no sentido de garantir a mais ampla participação dos ramos, através das entidades nacionais filiadas e orgânicas, para constituir uma proposta que venha melhor definir a organização vertical da CUT, a ser apresentada no 8º CONCURTO.

## Resolução Nº 03

### Sindicato Nacional dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap/ CUT

Nas resoluções do 5º Concurto, realizado em 1994, foi aprovada a criação de Organização Nacional dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas. Levando-se em consideração os princípios de Liberdade e Autonomia Sindical e da necessidade de se romper com o sistema arcaico e divisionista do movimento sindical da Era Getulista fundou-se, em 18 de maio de 2000, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – SINTAP.

Portanto, respeitando todas as entidades sérias existentes e levando em consideração as mudanças surgidas na situação econômica e política nacional e internacional (queda do Muro de Berlim, desintegração do sistema soviético, Diretas Já, globalização da economia com introdução de novas tecnologias com mudanças na organização do trabalho, política neoliberal de FHC), a criação do Sindicato Nacional criaria condições para avançar e unir na luta em defesa da Previdência Social Pública, contra as privatizações e outras reivindicações.

Sabemos das enormes dificuldades que teremos que enfrentar, mas queremos, em primeiro lugar, avançar na organização do Sintap com os setores urbanos do Regime Geral da Previdência Social ligados ao campo da CUT. Se conseguirmos que as várias entidades de categorias profissionais se integrem ao Sintap já teremos um grande avanço.

Devemos levar em consideração em todo esse processo de trabalho, relações fraternais com entidades fora do nosso campo cutista, principalmente as entidades "ecleticas", cujas organizações envolvem aposentados e pensionistas de uma localidade ou região. Essas entidades foram um avanço no sistema de organização, contrariando o Sistema de Organização Sindical existente.

Nossa relação fraternal, de ação conjunta, será também de mostrar a importância de se integrarem ao Sindicato Nacional, mas sempre respeitando liberdade e autonomia sindical.

Dirigentes e organizações de aposentados, atuando com seriedade e preocupados em realmente avançar na organização, mobilização e luta em defesa dos interesses dos aposentados e pensionistas em cima das seguintes questões:

- Previdência Social única e pública, com gestão autônoma, quadripartite de representantes dos trabalhadores, empresários, aposentados e governo, com caixa único.
- Recuperação das perdas salariais das aposentadorias e pensões e valorização do salário mínimo para atingir o patamar constitucional federal.
- Reajuste dos vencimentos das aposentadorias e pensões, na mesma data e percentual do reajuste do salário mínimo.
- Pagamento imediato dos precatórios judiciais.
- Melhoria do atendimento à saúde pública, principalmente a preventiva, com a participação ativa dos aposentados e pensionistas e em defesa do SUS (Sistema Único de Saúde).
- Medicamentos genéricos e baratos, distribuição gratuita aos que se utilizam do Sistema Único de Saúde.
- Defesa do acesso ao lazer e turismo para todos.
- Reforma agrária e solidariedade social e de classe.
- Respeito à cidadania.
- Para darmos um salto no desenvolvimento e organização, estamos fazendo as seguintes considerações:
- Considerando que os aposentados e pensionistas constituem o seguimento da classe trabalhadora que mais cresce em termos absolutos:

- Que este setor da população aumenta a cada dia de importância política, social e econômica, recebendo, anualmente, renda aproximada de 90 bilhões de reais.
- Que em países como a França, Espanha, Alemanha e Itália, os aposentados e pensionistas estão organizados em sindicatos autônomos integrados às suas centrais sindicais;
- Que é necessário e urgente os aposentados se organizarem em entidades autônomas para lutarem na defesa de seus direitos e interesses;
- Que o sindicato desenvolverá uma política de formação de novos quadros visando a capacitação de dirigentes e militantes para o enfrentamento dos desafios do governo na região, assim como para a defesa dos interesses dos aposentados (as) e pensionistas nos espaços em consideração às experiências já existentes de formação de dirigentes;

Considerando, ainda, a resolução do 5º CONCUR que entendia como necessária e urgente a formação da Coordenação Nacional de Aposentados e Pensionistas Cutistas, bem como a formulação de políticas para o setor, como as demais instâncias da CUT;

Considerando resoluções acima mencionadas, fundou-se, no dia 18 de maio de 2000, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas, que vêm, por meio desta, fazer as seguintes propostas:

- Que a Central Única dos Trabalhadores oriente todas suas instâncias a colaborarem com fortalecimento o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap Municipal e Regional de forma política e financeira.
- Que a Central Única dos Trabalhadores oriente todas suas instâncias a contribuírem com o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap Municipal e Regional e tenham em sua direção: representantes de aposentados e com prioridade na organização do Sintap.
- Que a Central Única dos Trabalhadores oriente todas suas instâncias a contribuírem com o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap Municipal e Regional já na composição de sua direção e tenha um representante de aposentados para esse fim.

## **Resolução Nº 04**

### **Campanha pela liberdade sindical no Brasil**

Considerando:

Que a CUT nasceu sob a bandeira da liberdade e autonomia sindical e que todos os seus documentos de Congressos e Plenárias, nestes 18 anos da sua existência, incluindo-se as resoluções do 7º CONCUR, defendem intransigentemente a posição da CUT a favor da liberdade e autonomia sindical, mas que não basta apenas ser a favor: é preciso agir concreta e objetivamente para que ela seja conquistada; Que a conquista da liberdade sindical significa ampliarmos o espaço democrático na sociedade brasileira e, por conseguinte, o fortalecimento do poder de participação e de representação na sociedade; Que a conquista da liberdade sindical significa a mudança do modelo sindical como um todo, que passará a deixar de funcionar sob o controle e a tutela do Estado, não se restringindo, portanto, apenas a uma mudança na legislação, mas dizendo respeito à questão da representatividade dos sindicatos; ao patrimônio e sistema de financiamento dos sindicatos; às negociações e contratação coletiva; ao poder normativo da Justiça do Trabalho; a ingerência do TST na regulação dos sindicatos; a um outro tipo de Ministério do Trabalho, diferente do que temos na atualidade; ao impedimento de que o movimento sindical, com a anuência dos patrões e do governo, se torne uma das principais fontes de corrupção da nossa sociedade, a exemplo do que ocorre com a Força Sindical, e de muitos outros temas cruciais que dizem respeito à organização sindical;

Que a vigência do atual modelo sindical só tem fragilizado e pulverizado a organização sindical, a ponto de dificultar ou impedir, às vezes, até mesmo as lutas defensivas dentro da lógica do governo FHC e de sua política neoliberal, do empresariado e de seus representantes no movimento sindical, o que exige, cada vez mais, a liberdade e autonomia sindical para que os ramos possam implantar outra organização sindical, que lhes possibilite enfrentar a flexibilização e precarização das relações de trabalho, o processo de reestruturação produtiva e de participação na produção, e conquistar o contrato coletivo de trabalho;

A 10ª Plenária Nacional da CUT decide:

Criar a Comissão Nacional de Defesa e Implantação da Liberdade Sindical da CUT, sob a Coordenação

da Secretaria de Organização e composta pelas secretarias da CUT diretamente envolvidas com o tema, representantes da estrutura horizontal e vertical da CUT e do representante da CUT na OIT. O objetivo da Comissão será o de elaborar e implantar um Plano de Ação.

## Resolução Nº 05

### Construindo a Estrutura Sindical da CUT

Considerando:

Que um dos princípios básicos defendidos pela CUT, que é o elemento fundamental da sua concepção sindical, é a defesa intransigente do direito dos trabalhadores constituírem livremente suas formas de organização sindical;

Que a capacidade política e econômica dos trabalhadores para constituir e fazer avançar suas formas de organização se diferencia de categoria para categoria, pois aqueles ligados aos setores econômicos mais avançados conseguem acumular maior poder de negociação, o que, conseqüentemente, os coloca na vanguarda da luta do movimento sindical e na busca permanente do aperfeiçoamento de suas organizações;

Que a superação do modelo de organização sindical oficial ainda persiste fracionando e pulverizando a organização dos trabalhadores dentro de uma mesma empresa em base territorial sem qualquer poder de negociação estratégica;

Que não serão medidas distantes das realidades impostas pelas novas formas de relações de trabalho que impedirão os trabalhadores de constituírem organizações capazes de dar respostas aos desafios que se colocam no processo de globalização econômica nesse princípio de século.

A 10ª Plenária Nacional da CUT decide:

1. Que a CUT deverá continuar respaldando e incentivando as iniciativas das diferentes categorias profissionais, dos ramos e dos setores produtivos dos sindicatos filiados que estiverem em consonância com os princípios defendidos pela CUT e que tenham como objetivo fortalecer a estrutura organizativa e o poder de representação da Central;

2. Que os ramos organizados na CUT que optarem, através de debate amplo e democrático, por construir novas formas de organização com base nos princípios da CUT e da liberdade sindical, quando se constituírem como parte da estrutura organizativa da Central, deverão, durante todo o processo de discussão, contar com o acompanhamento da CUT Nacional. Após a sua aprovação final, sua resolução deverá ser encaminhada para referendo da Plenária e/ou do Concut que ocorrer após a fundação da instância organizativa em questão;

3. Que no caso específico dos metalúrgicos, continua prevalecendo o Protocolo de Intenções, assinado e referendado pelo 7º CONCUR;

4. Que a Plenária Nacional e/ou o Concut que examinar qualquer pedido de reconhecimento de uma nova forma de organização encaminhada à CUT deverá considerar os procedimentos exigidos nos parágrafos anteriores e garantir que a organização de uma categoria ou ramo produtivo esteja representada apenas por uma única entidade, dando preferência àquela que optar por fazer parte da estrutura organizativa da Central;

5. A CUT rejeita qualquer forma de pulverização da organização sindical no âmbito de sua representação, mas reconhece que, num processo de redefinição da organização sindical, os ramos produtivos e seus trabalhadores podem, dentro das regras democráticas, buscar e experimentar formas de organização que atendam à realidade de suas relações de trabalho;

6. É com base nesses critérios, que a 10ª Plenária Nacional da CUT reconhece o processo que vem sendo desenvolvido pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) em relação ao Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da CUT, com sindicatos filiados, considerando-o ainda em conformidade com o que foi acordado no 7º CONCUR, através do Protocolo de Intenções.

7. A 10ª Plenária reconhece que a manutenção da unidade dos metalúrgicos da CUT em nível nacional se dá dentro da CNM, que é a instância da estrutura vertical organizativa da Central representativa dos metalúrgicos cutistas.

## **Resolução Nº 06**

Que a CUT Nacional retome a discussão em relação à estrutura sindical, considerando a existência dos sindicatos por categoria e a resistência à unificação, propondo a criação de comissões intersindicais, já aprovada no Congresso da CNTSS, para o amadurecimento da experiência coletiva, buscando-se a construção concreta da organização por ramo de atividade.

## **Resolução Nº 07**

Desenvolver mecanismos que viabilizem a organização de trabalhadores(as) desempregados no âmbito sindical.

## **Resolução Nº 08**

A CUT deve se abster de fazer qualquer ação conjunta com estas centrais sindicais e caracterizar a Força Sindical como inimiga da classe trabalhadora brasileira e exigir apuração dos fatos que envolvam a utilização de dinheiro público e de empresários por estas centrais.

## **Resolução Nº 09**

Implantar na CUT coordenações nas três esferas nacional, estadual e municipal para tratamento de questões referentes aos servidores públicos e outra sobre assuntos de aposentadoria. A CUT deve manter espaço político para interagir com as associações e sindicatos dos servidores públicos das três esferas governamentais.

É importante e decisivo ter a agilidade que se fizer necessária para se posicionar sobre essas questões, em qualquer das três esferas e a qualquer momento.

O desmonte dos serviços públicos e da previdência social pública são objetivos do programa neoliberal, o FMI e do governo FHC. É tarefa fundamental da CUT o enfretamento dessas políticas, participando efetivamente de lutas que, por exemplo:

1. Obter reajustes salariais gerais, e específicos dentro de cada esfera do governo na medida em que existem demandas diferentes entre categorias dos servidores públicos;
2. Lutar por aposentadoria digna para servidores públicos e pela manutenção do regime jurídico único e contra a precarização das relações de trabalho face às modificações na legislação federal, estadual e municipal;
3. Exigir gestão democrática, paritária nos sistemas Previdenciários de Municípios, dos Estados e da União, com participação decisória de trabalhadores em atividade aposentados.

## **Resolução Nº 10**

A 10ª Plenária reconhece a organização dos Servidores Públicos Municipais, representada por suas federações e confederações.

## **ESTATUTO**

### **Atualizar o Estatuto da CUT**

O 7º CONCUR deliberou sobre a necessidade da CUT realizar uma reforma em seu Estatuto, reforma esta que deve ter como objetivo central a atualização das normas e regulamentos ao atual estágio da construção da Central Única dos Trabalhadores.

Conforme a resolução do 7º CONCUR, é tarefa da 10ª Plenária Nacional definir o roteiro dos temas e

questões que deverão orientar a Direção Nacional na preparação de uma proposta de Estatuto para ser colocada ao debate no processo de discussão do 8º CONCURT.

Ao longo dos 18 (dezoito) anos de existência da Central Única dos Trabalhadores, a marca que a identifica junto à sociedade brasileira e que conquistou o reconhecimento dos trabalhadores e do movimento sindical internacional é de que a CUT se caracteriza pela sua postura classista, combativa, radical e intransigente na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para os militantes sindicais que nessas duas décadas contribuíram na construção da CUT, essa postura combativa, classista, radical, representa muito mais do que a marca que a identifica e a diferencia das outras centrais sindicais no Brasil, pois estes são os valores básicos que estão contidos nos princípios defendidos pela CUT, princípios esses que são inabaláveis e incondicionais, pois eles representam aquilo que garante a sustentação dos fundamentos e dos objetivos imediatos e estratégicos da CUT. Fundamentos esses que definem a CUT como uma Central Sindical de massas, classista, autônoma e democrática. Objetivos que buscam organizar os trabalhadores na luta por melhores condições de vida e trabalho, engajando-os no processo de transformação da sociedade brasileira em direção à democracia e ao socialismo.

A criação da CUT, em 1983, foi resultado da reação dos trabalhadores no final dos anos 1970, frente a um sindicalismo estagnado no tempo, onde a grande maioria de seus dirigentes, encastelados nos aparelhos sindicais, se transformou em verdadeiros serviços subservientes das classes dominantes, contrários às mudanças defendidas pelo novo sindicalismo que liderava as lutas dos trabalhadores naquele período.

O compromisso histórico de lutar pela superação definitiva do modelo sindical oficial, corporativo e dependente do estado, e a conquista da liberdade sindical, exigiram e continuam a exigir a busca permanente da superação dos limites estabelecidos pela legislação vigente. Nossa prática deve superar as lógicas corporativas de sindicatos de categorias restritas às bases sindicais municipais e regionais e apontar para formas de organizações mais amplas. São os avanços organizativos almejados e obtidos pelos diferentes ramos que permitem à CUT construir o seu modelo de organização.

Na medida em que os ramos produtivos avançam nas suas formas de organização, a CUT passa a ser pressionada para promover mudanças no seu Estatuto. Isso se dá pela necessidade desses ramos garantirem e consolidarem suas estruturas organizativas. É nesses processos que a CUT constrói a formulação de sua estrutura orgânica. Um exemplo disso foi o 2º CONCURT, quando criamos os Departamentos por ramos de atividade econômica, e outro foi quando na 7ª Plenária os transformamos em Federações e Confederações.

É por isso que a CUT, a cada Congresso, promove mudanças importantes em seu Estatuto, como prova de que está sempre em consonância com as alterações que ocorrem de forma permanente nas relações de trabalho, bem como os avanços organizativos alcançados pelos sindicatos e ramos produtivos. Portanto, adequar-se à exigência colocada pelas alterações nas relações de trabalho e pelos avanços organizativos de suas instâncias é parte fundamental do processo de construção da CUT.

Mas, apesar dos avanços dos diferentes setores econômicos, a CUT ainda padece de definições claras que possibilitem avanços mais significativos no processo de construção da sua estrutura organizativa. Prova disso é que a CUT ainda não se constituiu como alternativa real de organização para milhares de trabalhadores das bases sindicais não filiadas a ela.

Para isso, é necessário que avancemos nas definições sobre o modelo da estrutura organizativa da Central, estabelecendo estatutariamente regras claras e condições que permitam aos ramos desenvolver formas de organização que possam se constituir em alternativas reais de organização para aqueles trabalhadores que estão impedidos de se organizar na CUT. Negar este desafio é negar o compromisso histórico que levou à criação da nossa Central.

As alterações estatutárias que haveremos de produzir não podem se restringir apenas às lacunas que facilmente identificamos no atual Estatuto. No 8º Concut teremos que superar as posturas conservadoras e corporativas, fruto da cultura sindical autoritária existente, para que possamos produzir uma reforma estatutária que permita à CUT avançar na luta pela conquista definitiva da liberdade sindical, disputar a hegemonia da representação dos trabalhadores e responder aos desafios colocados pelos processos de transformação nas relações de trabalho.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos 15 anos foram de tal monta que interferem não só nas relações de trabalho e na participação dos trabalhadores sobre os processos produtivos, como tem provocado a fragmentação das lutas sindicais, a diminuição da classe operária e a conseqüente perda de poder e da representatividade dos sindicatos. Essas mudanças estão alterando o perfil da classe trabalhadora e impõem novos desafios para o movimento sindical, que nos obrigam a repensar velhos conceitos e estratégias de luta.

Cada vez mais o movimento sindical é confrontado com a necessidade de abrir novas frentes de lutas ocupando-se com problemas que transcendem os conflitos de classe naturais das relações de trabalho capitalista, e sendo levados a questionar as formas tradicionais da organização sindical.

Faz parte do projeto do governo FHC, de clara inspiração neoliberal, ataques mais profundos aos direitos dos trabalhadores. O prenúncio desses ataques é evidente nas medidas de caráter anti-sindical como: a restrição à liberdade de organização, a perseguição a dirigentes sindicais e a interferência da Justiça do Trabalho, desrespeitando a vontade dos trabalhadores sobre sua forma de organização, promovendo a pulverização de sindicatos sob o comando de seus aliados do movimento sindical, tática esta utilizada para fragilizar a CUT e com isso quebrar a resistência dos trabalhadores frente às políticas neoliberais e a precarização das relações de trabalho.

Para enfrentar esses desafios, será necessário que a CUT se constitua cada vez mais num sindicalismo de massa, o que exige um profundo e radical processo de democratização dos sindicatos filiados, bem como do atual modelo de funcionamento da Central. Para a CUT, a democracia sindical não pode ser apenas um amontoado de regras burocráticas para estabelecer a divisão do poder na cúpula entre as forças políticas. A democracia deve se traduzir na garantia de que os trabalhadores da base possam interferir autonomamente na vida cotidiana da Central.

Isso só será possível se também a CUT passar a exigir de seus sindicatos a promoção de mudanças estatutárias que garantam a participação orgânica e efetiva dos trabalhadores na vida do sindicato, superando assim a idéia de que democracia sindical se resolve apenas com assembleias, sejam elas realizadas nas portas das empresas ou na sede do sindicato. Devemos naturalmente defender a realização de assembleias como um instrumento da prática da democracia, mas sabemos que muitas vezes elas servem mais para homologar as posições de diretorias do que para promover a democracia.

A prática que limita a participação dos trabalhadores apenas em assembleias, na verdade camufla posturas autoritárias, aparelhistas e antidemocráticas, pois acabam atribuindo aos seus dirigentes o papel de agentes oficiais da representação dos trabalhadores nas negociações coletivas. É essa representação legal que permite alguns pensarem que podem conduzir os trabalhadores de acordo com seus interesses e pensamentos políticos.

A discussão que os militantes sindicais farão através dos sindicatos filiados no processo preparatório desta 10ª Plenária e no processo congressual do 8º Concut, na certa irá contribuir para o avanço organizativo da CUT e para repensar o próprio funcionamento interno de nossos sindicatos.

Segue abaixo a proposta de roteiro para a discussão sobre a reforma estatutária a ser discutida e aprovada no 8º CONCUR, em 2003:

**Título I – Da Constituição:** No parágrafo único deste título, que fala da constituição da CUT, se refere às entidades filiadas e instâncias orgânicas sem precisar exatamente o caráter dessas entidades e instâncias. Precisamos definir melhor o caráter dessas entidades e instâncias, estabelecendo de forma mais clara como cada uma delas se relaciona com a estrutura da Central e entre elas.

**Capítulo II – Dos Compromissos Fundamentais:** No artigo 4º deste capítulo, a CUT, entre outras questões, se coloca autônoma frente aos partidos e agrupamentos políticos. Ainda permanecemos fiéis a esses princípios ou devemos reconhecer o direito de tendência na CUT? As direções da CUT hoje são uma representação dos sindicatos filiados ou das tendências que atuam dentro da Central?

**Título III – Do Quadro Associativo – Capítulo I – Da Constituição:** no artigo 6º deste capítulo não existe qualquer exigência por parte da CUT para a aceitação ou não do pedido de filiação por uma entidade sindical. Deveríamos ou não estabelecer alguma exigência? No artigo 9º estabelece que a entidade sindical filiada elabore seu Estatuto dentro dos princípios da CUT. Devemos manter estas exigências? Como garanti-las?

### Seção III

Das Sanções: no artigo 12 que trata das penalidades aos filiados e dirigentes, permite que apenas os Congressos e Plenárias deliberem sobre o afastamento do associativo das entidades sindicais e dirigentes da CUT. Devemos ou não estabelecer normas mais claras e mais rígidas sobre este tema?

**Título IV – Da Estrutura Organizativa – Capítulo I – Dos Níveis Organizativos:** os Artigos 13 e 14, que tratam da estrutura organizativa da CUT, se restringem apenas em orientar os ramos para que estes busquem aglutinar-se e identificar o quadro associativo da Central, o que tem se revelado completamente insuficiente para regulamentar as diferentes experiências promovidas pelos mais diferentes ramos de atividades.

Portanto, aqui se fazem necessárias profundas reformulações para que possamos garantir a unidade dos cutistas na construção da Central.

**Capítulo II – Organização Vertical:** Este capítulo, que trata da regulamentação das Confederações e das Federações em suas Seções, que correspondem aos artigos 16º ao 32º, deverão estar abertos para possíveis propostas de alterações, pois este é um dos temas que fazem parte das discussões previstas para esta 10ª Plenária, como também, tem sido matéria de discussão nos diferentes ramos da CUT.

Sobre o tema Congresso, poderemos listar diferentes questões e regras que merecem ser avaliadas sobre a necessidade ou não de alterações, tais como:

**Artigo 24 e o artigo 38:** Esses artigos tratam da participação das oposições sindicais nos Congressos das instâncias da CUT. Devemos ou não analisar se este mecanismo criado na fundação da CUT, para assegurar a participação dos militantes das bases sindicais não cutistas, ainda permanece atual? A realidade das oposições sindicais cutistas representam a mesma situação de 15 anos atrás? Devemos ou não discutir outras formas para garantirmos a participação dos militantes sindicais dessas bases sindicais não cutistas?

Pelo atual Estatuto, o número de delegados a que têm direito as entidades de base para os congressos da CUT corresponde à proporcionalidade entre o número de sindicalizados e o número de delegados previstos nos congressos. Sabemos das controvérsias que administramos sobre os números de sindicalizados anunciados pelas mais diferentes entidades. Sem fugirmos do critério da proporcionalidade, entre o peso representativo da entidade e o número de delegados previstos, poderíamos ou não estabelecer uma nova forma mais transparente nos processos congressuais?

A figura do delegado nato nos congressos das instâncias da CUT não teria se transformado num instrumento para garantir dirigentes sem o respaldo e vínculo com suas bases nas instâncias de direção?

Seria mais democrático acabarmos com este critério que privilegia aqueles que já possuem cargos de direção, ou não?

Os membros das direções das instâncias horizontais e das executivas das instâncias verticais hoje são eleitos nos seus respectivos Congressos estaduais e nacional. Poderíamos ou não estabelecer um novo sistema, mais democrático que assegurasse a conformação de direções mais representativas?

Hoje a executiva da CUT Nacional funciona com um total de 21 (vinte e um) membros efetivos e mais 7 (sete) suplentes. Desses, 12 (doze) possuem cargos e outros 13 (treze) são os diretores executivos. No passado a executiva contava com apenas 15 (quinze) membros. Com o estabelecimento da cota de gênero, o número foi para 21 (vinte e um) e com a participação dos suplentes saltou para 28 (vinte e oito) membros.

Será este número ideal? Devemos ou não avaliar a possibilidade de constituirmos uma executiva mais enxuta? No que se ocupam nossos dirigentes na maior parte do tempo?

Se o número de membros da Executiva Nacional da CUT foi alterado, o mesmo não aconteceu com os cargos. Permanecemos com a mesma estrutura funcional: presidente, vice-presidente, secretário-geral, primeiro secretário, tesoureiro, primeiro tesoureiro, secretário de Relações Internacionais, secretário de Política Sindical, secretário de Formação, secretário de Comunicação, secretário de Políticas Sociais e secretário de Organização. Devemos manter este mesmo número de

secretarias? Será essa a melhor estrutura funcional, ou devemos pensar numa forma mais eficaz que pudesse liberar os dirigentes para ocuparem-se mais com as demandas sindicais e menos com as organizacionais?

Com a atual forma de composição e funcionamento das executivas das instâncias da CUT, o papel de direções tem funcionado muito mais como um fórum homologador das decisões das executivas ou de reprodução de suas discussões (contrariando o que está estabelecido no atual Estatuto). Não seria importante discutirmos um sistema de funcionamento que garantisse que o poder real de decisão ficasse a cargo das direções e que as tarefas das executivas se restringissem a execuções das decisões das direções?

**Sub-Seção V** – Das plenárias: O parágrafo 3º do artigo 54 diz que as plenárias são convocadas ordinariamente a cada ano. A realização de uma plenária entre um Congresso e outro não seria suficiente?

Sendo estas ordinárias, poderíamos, se necessário, convocar Plenárias extraordinárias.

A ocorrência de alterações num determinado artigo ou parágrafo do Estatuto poderá implicar na necessidade de adequar outros que direta ou indiretamente tenham a ver com o conteúdo ou a lógica do conteúdo daquele modificado.

## Resoluções

### Resolução Nº 1

Alteração estatutária da CUT

Que a CUT organize plenárias, seminários ou debates sobre a alteração estatutária da CUT, viabilizando estas discussões, inclusive com novas propostas através das micros, ou das regiões, ou ainda em nível estadual.

### Resolução Nº 2

Esta 10ª Plenária reafirma a decisão do 7º CONCUR de nomear a Direção Nacional, que com base na mais ampla consulta junto aos sindicatos e suas instâncias orgânicas preparem uma proposta de reforma estatutária que deverá ser remetida aos mesmos sindicatos e instâncias para que sejam discutidas e apresentadas suas contribuições antes de sua aprovação no 8º CONCUR.

## 2003 – 8º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 8º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

3 a 7 de junho de 2003 - São Paulo (SP) - Palácio das Convenções do Anhembi

## Relações com as centrais sindicais, confederações e federações não filiadas à CUT

No atual contexto, um movimento sindical unificado em torno de consensos possíveis pode ser uma força poderosa a favor dos trabalhadores. Neste sentido, a CUT deve fomentar uma ampla unidade no movimento sindical com outras centrais, confederações, federações, além de sindicatos independentes, num Fórum Nacional de Trabalhadores, instalando-o, consolidando-o e fortalecendo-o inclusive no âmbito dos estados, com o objetivo de fortalecer a luta pelos direitos da classe trabalhadora.

As batalhas dos trabalhadores devem estar em sintonia com a luta mais geral do governo Lula rumo à reconstrução nacional e por um novo modelo de desenvolvimento. A CUT deve procurar se colocar à frente das lutas dos trabalhadores e trabalhadoras, trabalhando pelo crescimento e fortalecimento dos sindicatos e evitando que sejam apropriadas pelos setores conservadores que apostam na desestabilização do novo governo. Assim, a CUT deve atuar no Fórum Nacional dos Trabalhadores, visando a elaboração de propostas

- Defesa dos direitos trabalhistas consignados na CLT, exigência de retirada do projeto Dornelles que se encontra no Senado
- Recuperação do poder de compra dos salários e abertura de novos postos de trabalho
- Redução da jornada de trabalho sem redução de salários nem flexibilização da jornada
- Revogação das medidas provisórias e leis para a flexibilização dos direitos trabalhistas adotadas no governo FHC unitárias para o Fórum Nacional do Trabalho, no Congresso Nacional e em outras instâncias, defendendo idéias e concepções orientadas pelo objetivo maior de valorizar o trabalhador e promover o crescimento da economia e do nível de emprego.
- Quanto aos grupos de trabalho envolvendo as centrais sindicais no Fórum Nacional do Trabalho, a CUT está disposta a encontrar-se com as demais centrais sindicais para explorar a possibilidade de se chegar a posições comuns. Sabemos das diferenças que nos separam e inclusive do papel jogado por outras centrais sindicais nos ataques aos direitos trabalhistas e sociais, se alinhando com os patrões e o governo FHC. Por isso a participação da CUT nessas atividades se dará sobre a base das posições e propostas adotadas em suas instâncias. A CUT reafirma suas posições históricas de:
- Defesa da liberdade e autonomia sindical
- Defesa da Previdência pública e solidária em regime de repartição

## Organização sindical

### Estrutura sindical, organização da CUT e Sistema de Relações de Trabalho

A concepção da CUT, desde sua fundação, é de que a superação da estrutura sindical oficial será fruto de um movimento articulado entre as iniciativas para a transformação dos sindicatos, a construção da estrutura da CUT e as alterações no marco institucional legal. A proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT), formulada em 1992, consolidou de forma sistêmica o acúmulo da CUT sobre organização sindical, negociação coletiva e contrato coletivo de trabalho e o fim da unicidade e do imposto sindical. A base fundamental do SDRT é a instituição de um regime de plena liberdade de organização sindical, em sintonia com vários princípios consagrados pelas convenções da Organização Internacional do trabalho (OIT).

O compromisso com a preservação e o fortalecimento da unidade dos trabalhadores na CUT sempre foi um dos princípios fundamentais que, nesses 20 anos de existência da Central têm sido defendidos por todas as correntes de opinião cutistas. O debate aberto, a confrontação das opiniões, fruto da diversidade política, o respeito às posições minoritárias e o compromisso com as decisões tomadas pelas instâncias têm sido e continuarão a ser o instrumento que orienta a nossa prática democrática e unitária. Foi com a confrontação de idéias das diferentes experiências desenvolvidas, através das lutas pela superação dos limites impostos pela legislação sindical, que impulsionamos a CUT e a transformamos na maior organização sindical da América Latina.

Responder de forma clara e incisiva às demandas colocadas pelos setores econômicos organizados na CUT, que se originam dos processos da globalização econômica e da reestruturação produtiva e que promovem o desaparecimento e a transformação de diferentes atividades profissionais e alteram significativamente o perfil da classe trabalhadora, tem sido um dos desafios importantes a serem enfrentados atualmente pela Central.

Na CUT existem inúmeros setores produtivos e de serviços que de forma crescente vêm promovendo discussões com o objetivo de construir novas formas de organização ou de mudar suas estruturas organizativas. Há muitos exemplos nesse sentido. Podemos destacar, entre outros, a experiência dos metalúrgicos da CUT, dos urbanitários do estado de São Paulo, dos aposentados, dos diferentes setores dos trabalhadores rurais e do funcionalismo público. Para o setor público a CUT deve ter como referência a experiência do Sistema de Negociação Permanente da Prefeitura Municipal de São Paulo (SINP), visando estimular a implementação e consolidação de processos de negociação coletiva obedecendo a Convenção 151 da OIT, e possibilitar que os vários modelos e propostas existentes possam se adaptar às instâncias das esferas municipal, estadual e federal, garantindo o debate em âmbito nacional pela ratificação dessa Convenção.

Neste cenário o servidor público municipal ocupa um papel diferenciado, interagindo em diversos espaços de exercício da cidadania. Os mecanismos de controle e participação popular e de gestão do poder local, através da organização dos servidores públicos municipais – sujeitos protagonistas de políticas públicas sustentáveis –, são fundamentais na estratégia de consolidação da democracia e sua universalização. As políticas desenvolvidas junto ao setor público devem considerar que na base sindical de servidores públicos há um contingente significativo de mulheres, inclusive nas direções sindicais, exigindo que todas as políticas tenham recorte de gênero e considerem as especificidades das mulheres.

Essas experiências se originaram da vontade de buscar modelos organizativos mais atualizados com as transformações que ocorrem nas suas relações de trabalho e têm produzido importantes conflitos no interior da CUT que, ao serem superados, nos colocarão em um patamar mais elevado para disputarmos a hegemonia do movimento sindical e alcançarmos o objetivo de representar todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Fazer o debate, tratar democraticamente os conflitos, com vistas à sua superação, e fortalecer a unidade da CUT, dentro dos princípios que sempre a nortearam, são os grandes desafios que temos a enfrentar. O 8º CONCUR defende que as garantias para a preservação e o fortalecimento da unidade na CUT resultem da prática democrática construída no debate, desde os sindicatos até as instâncias nacionais. Dessa forma, seremos capazes de ampliar as bases de consenso sobre a concepção, a estratégia e a prática sindical existentes entre nós e fazer avançar o projeto de construção da Central Única dos Trabalhadores.

## **O fortalecimento da CUT como prioridade político-organizativa**

A CUT representa formalmente uma parcela expressiva da classe trabalhadora brasileira. No entanto, apenas parte dos setores que se identificam com a CUT participa plenamente das atividades sindicais e compartilha do projeto cutista. As dificuldades para ampliar e fortalecer a representação real da CUT e, portanto, sua capacidade de organização decorre, sobretudo, da estrutura sindical corporativa, arcaica, na qual os sindicatos não precisam buscar sua legitimidade na base, acarretando a ausência quase geral de organização nos locais de trabalho e dificultando a regulamentação da própria ação sindical das centrais.

Já em 1992, na 5ª Plenária Nacional, foi feito um balanço crítico da trajetória da Central, cuja estratégia de construção previa a conquista e a transformação dos sindicatos da estrutura oficial. Esse balanço, aprovado por consenso e retomado na 6ª Plenária e no 5º CONCUR, identificava que pouco se havia avançado na transformação dos sindicatos e que a grande maioria havia se acomodado ao padrão de funcionamento da estrutura oficial. Mais grave era a constatação de um processo de burocratização e degeneração, que rebaixava o horizonte histórico da militância e se expressava, por exemplo, nas eleições sindicais. No atual contexto, a Central deve aprimorar sua proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT) para garantir maior unidade e consistência nas estratégias de intervenção da CUT, particularmente no Fórum Nacional do Trabalho.

Diante das transformações no mundo do trabalho e em função da própria experiência da CUT, é evidente a necessidade da Central de se ajustar ao novo perfil da classe trabalhadora, que enfrenta variadas condições de exploração e dominação, e às novas condições de disputa, com vigor renovado, para repensar suas práticas organizativas. É importante abrir o debate para a constituição de uma organização de representação dos empreendimentos solidários. Esta é uma importante iniciativa a ser coordenada pela CUT para

fortalecer a ação política nacional na luta por mudanças estruturais nas políticas de desenvolvimento, na legislação e nas políticas públicas. De mesma importância é a construção de uma política sindical junto aos trabalhadores de empreendimentos autogestionários e a incorporação destes trabalhadores na base sindical. A ação conjunta e articulada entre sindicatos e cooperativas é na atual estrutura do mercado de trabalho brasileiro uma estratégia fundamental de fortalecimento da luta dos trabalhadores.

Uma estratégia de ampliação e fortalecimento do poder de representação da CUT deve, nesse momento, integrar ações em diferentes frentes: reverter os ataques da mídia e do patronato à organização sindical; redefinir e reestruturar os sindicatos de base; redefinir e reorganizar as estruturas vertical e horizontal da Central; intensificar as campanhas nacionais unificadas; implementar formas de organização dos desempregados e dos trabalhadores do setor informal.

Devemos, assim, ampliar a participação e a adesão dos trabalhadores que já compõem a base tradicional dos sindicatos, a incorporação pelas nossas entidades dos trabalhadores terceirizados, além da organização dos trabalhadores desempregados, daqueles que sobrevivem na economia informal e dos trabalhadores em empreendimentos autogestionários e solidários.

Por outro lado, torna-se cada vez mais evidente a importância de desenvolvermos ações sindicais focadas nos grandes centros urbanos do Brasil. Nestes espaços, de maior densidade populacional, os potenciais de organização dos trabalhadores e enfrentamento de diversos desafios podem propiciar experiências inovadoras para a CUT. Juntamente com a alta concentração de trabalhadores, submetidos a distintas formas de relação de trabalho – emprego formal, trabalho precarizado e total informalidade –, nos grandes centros urbanos coexistem, no setor industrial e de serviços, grandes empresas multinacionais, grandes, médias e pequenas empresas nacionais, além de toda sorte de empreendimentos domésticos.

É também nos conglomerados urbanos de dimensões gigantescas, como a cidade de São Paulo, juntamente com importantes pólos nacionais geralmente situados nas capitais, que os trabalhadores requerem fortes aportes de políticas públicas para inclusão social, dado o grau de degeneração da qualidade de vida, nos quais a concentração de renda cria, para alguns, verdadeiros paraísos-classe-alta, para muitos, dificuldade de acesso a políticas públicas básicas e, para um contingente cada vez maior, a exclusão pura e simples, a indigência.

Nos grandes centros urbanos e grandes pólos regionais industriais e de serviços, a atividade sindical é intensa, sendo espaço privilegiado para o embate entre distintas concepções e práticas sindicais. Ou seja, para a CUT, intensificar a ocupação planejada e organizada nestes espaços é estratégico, para combater o sindicalismo pelego e atrelado ao neoliberalismo, para obter uma grande visibilidade social de nosso projeto político e concretizar nosso plano de mudanças.

Portanto, a Direção Nacional da CUT deve planejar uma estratégia nacional, precedida de discussões estaduais, visando estabelecer uma ação sindical integrada para as regiões metropolitanas do país, bem como em regiões estratégicas de atuação do capital nacional e internacional fora dos grandes centros.

## **Construindo o sindicato por ramo de atividade**

As entidades sindicais, de forma geral, vivem um período de dificuldades. Há uma fragilidade causada pela imensa pulverização das entidades sindicais e pelas dificuldades em organizar e mobilizar amplos setores da categoria, que repercute sobre a capacidade de representação da CUT e sobre sua própria força social.

Um dos indicadores da representação dos sindicatos é a taxa de sindicalização. No caso da CUT a taxa média de sindicalização, considerando-se o total de trabalhadores na base e o total de associados, é de cerca de 33%. No setor público e em alguns setores e regiões a taxa é bem mais elevada. No entanto, a taxa de sindicalização é apenas um indicador e não reflete plenamente o grau de participação e de adesão dos trabalhadores e trabalhadoras da base tradicional de uma entidade sindical. O número de participantes das atividades cotidianas dos sindicatos, entretanto, é bem menor.

Um passo importante para aprofundar a identidade das entidades cutistas foi a aprovação, na 9ª Plenária Nacional e no 7º CONCUR, de normas básicas para o estatuto dos sindicatos. A efetiva incorporação destas normas exige, entretanto, que elas sejam compreendidas como algo que demarca uma concepção sindical, podendo contribuir para ampliar a legitimidade das entidades sindicais perante os trabalhadores e a sociedade.

Neste sentido, o respeito à história particular de cada categoria e de cada sindicato em geral reitera e valoriza, no imaginário da militância e dos trabalhadores, uma identidade construída no passado que se mostra inadequada para as atuais e profundas mudanças. Nosso grande desafio é redefinir e ampliar o campo de identidades dos trabalhadores. A CUT tem acúmulo suficiente para que esse processo ocorra com a implementação de salvaguardas que evitem brechas para que outros projetos sindicais se instalem em nossas bases.

A unificação dos sindicatos de base da Central é outro aspecto fundamental na construção do ramo de atividade. As novas estruturas criadas devem ser pensadas como expressão e como espaço de construção de novas identidades que vão além da atual demarcação das categorias profissionais. A própria identidade de classe pode ser impulsionada pela configuração de novos espaços que reúnam trabalhadores de diferentes setores.

A construção do sindicato por ramo de atividade coloca como imperativo a conquista da representação dos trabalhadores terceirizados. No âmbito da CUT existem experiências bem-sucedidas de incorporação desses trabalhadores a partir de ações visando o seu enquadramento nos acordos ou convenções coletivas das categorias.

Por outro lado, as pesquisas desenvolvidas pela Central, através do Projeto CUT-Finep e do Observatório Social do Mercosul, revelam mudanças em importantes setores da economia: exigindo ações planejadas e organizadas em conjunto com as estruturas verticais da CUT, que dêem respostas à nova dinâmica do capital.

Já no caso da organização sindical no meio rural, é no contexto das radicais transformações do mundo rural brasileiro que devemos pensar uma nova forma de organização para os trabalhadores e uma nova legislação trabalhista que efetivamente contemplem e fortaleçam a grande diversidade de sujeitos sociais que fazem parte do mundo rural.

A premissa fundamental que devemos levar em conta é a de que nunca houve uma única categoria de trabalhadores rurais. Em 1964, a legislação que criou a categoria "trabalhadores rurais" permitia a organização sindical de quatro diferentes categorias: trabalhadores na agricultura, na pecuária, na pesca e assalariados.

Estes quase 40 anos realçaram ainda mais as distinções, principalmente entre duas: a categoria dos agricultores familiares – à qual se agregam os extrativistas e pescadores artesanais – e a dos assalariados rurais.

É necessário implementar a unificação dos sindicatos de base da Central, concebida como um processo essencialmente político, mas que deve ter desdobramentos concretos no campo organizativo, tanto na condução das lutas como nas estruturas. As CUT's estaduais e as entidades nacionais e estaduais do ramo devem desempenhar um papel fundamental no sentido de produzir condições mais favoráveis para que esse processo avance.

Os sindicatos devem promover as alterações estatutárias necessárias para garantir a filiação de todos os trabalhadores e trabalhadoras do ramo, como já assinalado no 6º CONCUR, renovar as práticas sindicais e os mecanismos de relação do sindicato com sua base, bem como ampliar a organização nos locais de trabalho e a radicalização da democracia nas entidades sindicais. A CUT deve, de sua parte, desenvolver uma política específica para tratar das terceirizações, que é uma forma de precarização das relações de trabalho.

A CUT deve organizar campanhas unificadas voltadas para determinadas empresas e grupos econômicos, aprofundando as relações de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores, na construção de negociações coletivas e outras ações comuns em âmbito internacional. Tais iniciativas podem contribuir muito para a consolidação das entidades nacionais dos ramos; realizar campanhas permanentes de sindicalização e de ações voltadas para o crescimento e o fortalecimento da CUT em determinados setores considerados estratégicos e onde mais tem crescido a ocupação, entre outros, é o caso dos setores de serviços; e lançar uma campanha nacional que divulgue amplamente os valores do sindicalismo cutista e que contribua com a implementação efetiva das alterações estatutárias já aprovadas pela Central.

Além disso, devemos promover o debate para a implementação da organização diferenciada das categorias de assalariados rurais e de agricultores familiares, tanto no que tange aos aspectos legais, quanto aos de organização interna.

É também de extrema importância continuar investindo em projetos de pesquisas e estudos setoriais como, por exemplo, o Projeto CUT-Finep e os desenvolvidos pelo Observatório Social, combinando-os a um processo permanente de capacitação de nossos quadros dirigentes e militantes para o aprimoramento das nossas estratégias e para a maior eficiência das políticas.

## Consolidar as organizações nacionais por ramos da CUT

A organização dos ramos da CUT tem sido bastante lenta e diferenciada em função das peculiaridades da organização da produção e dos serviços, bem como da dinâmica da negociação coletiva e das experiências de unificação e coordenação. As entidades nacionais apresentam diferentes graus de estruturação e o conceito de ramo ainda não determina a organização do sindicato de base, que, em geral, permanece restrito a uma categoria profissional.

A autonomia dos ramos para definir suas formas organizativas delegada pela 9ª Plenária Nacional revela, por um lado, o reconhecimento da dinâmica real em curso, na qual as escolhas organizativas têm sido diferentes. Por outro lado, expressa as dificuldades que a CUT enfrenta para conduzir de forma unitária um projeto político-organizativo comum. O risco colocado é de que tais escolhas reflitam mais as circunstâncias políticas de cada ramo ou de partes dos ramos do que a expressão particular de um projeto político organizativo comum e geral da Central.

Outro aspecto importante é que a contratação coletiva, regional ou nacional, não decorre da existência de estruturas nesses âmbitos. Uma estrutura sindical mais abrangente contribui, mas a efetivação da contratação coletiva depende da combinação de diferentes aspectos, como a estrutura e a dinâmica do capital, a organização patronal, o acúmulo organizativo, as experiências de negociação, entre outros.

A Direção Nacional da CUT deve assumir um papel importante no acompanhamento e na coordenação do processo de constituição e consolidação dos ramos e de suas entidades nacionais. Sua atuação deve se pautar numa noção de unidade que é fruto de um processo político que vise integrar a diversidade política da CUT e que se fundamenta na preservação da soberania e no resgate da auto-estima e dos valores dos trabalhadores e trabalhadoras. Junto a isto, a CUT deve implementar um processo para a definição da delimitação dos ramos, evitando disputas entre as entidades sindicais cutistas pela representação de trabalhadores de determinados setores.

Devemos rejeitar toda e qualquer proposta de fragmentação e pulverização de organização que venha a resultar na duplicidade de organismos de representação no campo da CUT. Cabe ainda à Direção Nacional evitar que o debate organizativo fique circunscrito apenas aos termos das divergências expressas nas disputas internas. A consulta às bases, através de plebiscitos junto aos trabalhadores, é instrumento importante que poderá ser utilizado pela Direção Nacional para garantir a vontade dos trabalhadores de base.

## 2006 – 9º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 9º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

5 a 9 de junho de 2006 - São Paulo (SP) - Palácio das Convenções do Anhembi

## Fortalecimento da Estrutura e Organização da CUT Estrutura e Organização Sindical da CUT

A CUT constrói sua prática, cotidianamente, articulando as reivindicações imediatas dos trabalhadores (as) com a necessidade de combater o sistema que os explora. A justa combinação das lutas específicas com as questões gerais é o que mantém o sindicato sintonizado com sua base social e, ao mesmo tempo, leva o trabalhador a exercer seu papel político.

As importantes mudanças ocorridas no mercado de trabalho e, particularmente, no perfil da classe trabalhadora brasileira colocam o desafio de termos uma organização enraizada na realidade nacional, bem como a experiência organizativa do sindicalismo brasileiro mostrou que novos caminhos devem ser buscados, construindo diretrizes e parâmetros comuns para todo o sindicalismo CUT.

O fortalecimento da organização sindical passa pela atualização das formulações de estratégia política e da estrutura e organização sindical, dando-lhes a capacidade de ser, efetivamente, uma ferramenta potente para essa estratégia e de adequar-se às características que a classe trabalhadora adquiriu após as transformações operadas nos anos 1990 sob o modelo neoliberal.

O intenso processo de debates e formulações envolvendo as entidades verticais e horizontais da CUT, desenvolvido até o momento, apontou importantes necessidades para conquistarmos um novo patamar político organizativo construído coletivamente, a serem priorizadas e implementadas pelo conjunto da Central, no próximo período:

- ampliar a representatividade dos sindicatos, superando o isolamento do atual modelo, propondo fusões e unificação de entidades, ampliando o número de trabalhadores sindicalizados e construindo a Organização no Local de Trabalho;
- aprofundar a estrutura e organização das estaduais da CUT visando ampliar seu papel, atuação e inserção nos estados, com maior capilaridade e capacidade política de atuação;
- democratizar de forma plena as entidades de base. Esta é uma das tarefas prioritárias em boa parte do sindicalismo cutista. Aprimorar mecanismos de democracia interna na Central, que garantam os princípios da CUT nas suas entidades, estruturas e instâncias, identificando e solucionando conflitos relativos à estrutura e representação sindical no campo da CUT e de questões estatutárias;
- definir e adotar mecanismos que consideram a correlação de forças política, a estrutura e organização nos sindicatos, federações e entidades nacionais, assim como na CUT Nacional e nas Estaduais é uma importante estratégia a ser adotada, inclusive nas políticas de filiação de sindicatos à Central;
- aprimorar e intensificar, tanto nas estruturas verticais quanto nas horizontais da CUT, a formulação e adoção de estratégias e ações sindicais, para disputar a hegemonia junto aos trabalhadores, levando especialmente em consideração outras centrais e concepções sindicais, muitas destas surgidas no último período e sem bases sólidas junto aos trabalhadores e a reorganização do peleguismo clássico, formada por antigos defensores do modelo corporativo;
- organizar uma grande campanha nacional de sindicalização, enfatizando políticas para incluir a participação de jovens e mulheres na luta sindical, visto que a CUT, maior central sindical brasileira, estando entre as maiores do mundo, conta apenas com mais de sete milhões de trabalhadores (as) afiliados(as) nos seus sindicatos de base. Portanto, há um amplo espaço de crescimento, tanto em cada categoria como na conquista de entidades para nossa Central;

- implementar uma política nacional de organização dos trabalhadores(as) do setor informal. Apesar de ser um setor que cresceu muito nos últimos quinze anos, nossa Central não desenvolveu uma política permanente para esse setor. Este segmento da classe trabalhadora tem um perfil muito peculiar que desafia as concepções sindicais tradicionais, o que não deve inibir que a CUT faça um balanço das lições sobre as experiências desenvolvidas até aqui;
- retomar e atualizar a luta pela plena liberdade de organização sindical, o que deve incluir a defesa vigorosa do direito à organização nos locais de trabalho e a defesa dos mandatos e organizações frente aos atos patronais anti-sindicais;
- construir uma ofensiva para dar nova visibilidade à CUT, na sociedade em geral e na classe trabalhadora, em especial. Esta diretriz está ligada à política comunicacional da Central e à produção de bens simbólicos que expressem essa identidade (bandeiras, faixas, camisetas, bonés, cartazes, etc.);
- o único antídoto para evitar a dispersão, a fragmentação e o divisionismo é praticar os princípios históricos da CUT de autonomia e independência, do classismo e da democracia;
- estabelecer políticas objetivas de apoio para a organização das oposições na luta em defesa dos trabalhadores, de forma mais permanente e nas disputas das eleições em sindicatos representados por outras centrais;
- retomar um trabalho de formação política da militância de base e das direções sindicais cutistas, para aumentar o contingente de quadros capazes de implementar o projeto cutista;
- concluir o processo de construção do perfil dos ramos para consolidar a Organização por Ramos de Atividade, definindo a composição, delimitação e identidade de cada Ramo, de acordo com o acúmulo organizativo existente e as dinâmicas próprias do capital em cada segmento, superando a estrutura sindical corporativista, dividida em categorias, e avançando no debate da unidade e fusão de entidades nos ramos.

Para ser conseqüente com seu papel histórico, a classe trabalhadora e suas organizações não podem perder a perspectiva antiimperialista e revolucionária. As lutas econômicas, travadas através dos sindicatos e central sindical devem apontar a superação do sistema capitalista. É necessário que a construção do socialismo, com feições modernas, sem dogmas e de acordo com as necessidades de um futuro digno para os povos, esteja no horizonte da luta dos trabalhadores e de suas organizações.

## A luta pela construção de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho

A luta por uma reforma da estrutura sindical que amplie o poder de negociação dos sindicatos, possibilite a criação dos sindicatos por ramo de atividade, a organização no local de trabalho, reconheça as Centrais Sindicais e o pleno Direito de Greve entre outras bandeiras, ficou expressa nas posições defendidas pela CUT no Fórum Nacional do Trabalho. A Central reafirmou durante toda a sua participação a sua posição de defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, impedindo que os debates sobre a Reforma Trabalhista fossem uma mera apresentação de pauta do setor patronal para flexibilizar direitos. Durante todo o processo defendemos nossas posições junto às demais Centrais Sindicais que participaram do Fórum, buscando a unidade e construindo consensos, sem abrir mão de nossos princípios.

A CUT, através de suas mobilizações e ações, conseguiu derrubar as medidas do governo FHC que promoviam flexibilização de direitos, desregulamentação e precarização do trabalho, restrição ao direito de organização e ação sindical, criminalização do direito de greve, restrições ao número de dirigentes sindicais com estabilidade, além de perseguições aos dirigentes sindicais.

Nossa atuação também se deu com intervenções e mobilizações no Congresso Nacional, com a finalidade de inviabilizar a aprovação de projetos contrários às nossas reivindicações.

A CUT reafirma sua disposição de concretizar uma reforma sindical democrática nos marcos da Plataforma Democrática aprovada na 11ª Plenária Nacional, contemplando nossas decisões e reivindicações para conformar um Sistema Democrático de Relações de Trabalho.

## Ampliar o papel negociador da CUT

Um dos principais elementos da estratégia para o próximo período reside na ampliação do papel negociador da Central. A ampliação e aprofundamento de novas dimensões para as negociações coletivas bipartites (com os patrões do setor privado ou com os gestores do setor público) e tripartites (empresariado privado, Governo e representações sindicais), possibilitam novas conquistas e direitos e permitem uma inserção mais significativa da Central nas pautas gerais de luta dos trabalhadores.

Um dos mais importantes avanços para a Central consistiu na negociação do Salário Mínimo. Pela primeira vez na história do país, as Centrais – impulsionadas pela estratégia da CUT – negociaram diretamente com o Governo Federal o reajuste do salário mínimo de 2005 e de 2006, tema de interesse geral da classe trabalhadora, a partir de proposta de negociação de longo prazo, constituição de Comissão Quadripartite, a antecipação da data de reajuste, o Imposto sobre Grandes Fortunas, alcançando êxito, sobretudo pela ampla mobilização das diversas instâncias da Central (expressa nas duas Marchas à Brasília) e diversas articulações com diferentes setores da sociedade. Cabe à CUT aprofundar e aprimorar este processo.

Ampliar o papel negociador da CUT consiste, também, que a Central exerça de fato seu papel de coordenação, proposição e mobilização de Campanhas Salariais Unificadas, articulando os diversos setores/categorias para a construção de uma pauta comum a ser composta por quatro itens básicos: limitação de hora extra, pisos salariais nacionais, direito à informação mensal de emprego e salário por empresa e organização no local de trabalho.

Além disso, é estratégico articular setores e categorias que têm salário médio próximo ao salário mínimo, entre elas, o comércio, a construção civil, as trabalhadoras domésticas e os servidores públicos municipais; visando conquistar pisos nacionais superiores ao salário mínimo.

Constituir e consolidar espaços efetivos de negociação das relações de trabalho no setor público, nas três esferas de governo é outra meta importante da Central.

Atualizar o debate sobre Acordo/Contrato Coletivo Nacional de Trabalho, para concretizá-lo como eixo de organização e mobilização das categorias.

Por fim, a direção da CUT deverá elaborar uma estratégia dentro de seus princípios para orientação dos sindicatos filiados no que concerne a negociação de Participação nos Lucros e Resultados – PLR, levando em conta, entre outros, a luta pela Organização por Local de Trabalho - OLT, a transparência e divulgação de informações por parte das empresas aos sindicatos; a tomada de decisões por assembleias de trabalhadores(as) sobre objetivos e metas dos acordos, além de taxa negocial.

## Organização de aposentados e pensionistas

No 5º CONCUR (1994) foi aprovada a Resolução que indicava a criação de uma Organização Nacional que representasse os trabalhadores aposentados e pensionistas. Surgiu, a partir daí, um coletivo de aposentados e pensionistas da CUT que desenvolveram várias ações no sentido de, com a evolução deste processo, culminar com a criação, em maio de 2000, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – SINTAP-CUT.

Em dezembro de 2004, em São Paulo, o Sindicato Nacional dos trabalhadores Aposentados e Pensionistas organizou seu primeiro Congresso, que contou com a participação de dezenas de dirigentes de todo o país, para discutir a defesa da Previdência Social Pública, a recuperação das perdas dos benefícios e a efetiva implementação do Sindicato em nível nacional, organizando as estruturas regionais do SINTAP.

Considerando que os aposentados (as) e pensionistas constituem o segmento da classe trabalhadora que mais cresce em termos absolutos e que este setor da população amplia a cada dia sua importância política, social e econômica, recebendo, anualmente, renda aproximada de R\$ 90 bilhões.

Considerando ainda que em países como a França, Espanha, Alemanha e Itália, os aposentados e pensionistas estão organizados em sindicatos autônomos integrados às suas Centrais Sindicais e que é necessário e urgente os aposentados e aposentadas se organizarem em entidades autônomas, para lutarem na defesa de seus interesses.

Considerando também que dentre os desafios que temos a superar, situam-se as lutas por:

- a) Previdência Social Única e Pública, com gestão autônoma, quadripartite (representantes dos trabalhadores, empresários, aposentados e governo), com caixa único;
- b) recuperação das perdas salariais das aposentadorias e pensões e valorização do salário mínimo para atingir o patamar constitucional federal;
- c) reajuste dos vencimentos das aposentadorias e pensões, na mesma data e percentual do reajuste do salário mínimo, além do pagamento imediato dos precatórios judiciais;
- d) melhoria do atendimento à saúde pública, principalmente a preventiva, com a participação ativa dos aposentados e pensionistas e em defesa do Sistema Único de Saúde – SUS, e barateamento de medicamentos, com distribuição gratuita aos que se utilizam do SUS;
- e) defesa do acesso ao lazer e turismo para todos, Reforma Agrária e solidariedade social e de classe e respeito à cidadania.

Hoje o número de aposentados e pensionistas do Brasil aproxima-se de 24 milhões. O atual governo vem implantando uma política de aumento real para o salário mínimo, mas o mesmo não tem ocorrido com aqueles aposentados ou pensionistas que recebem acima do piso do salário mínimo. A manutenção dessa política agravará ainda mais o arrocho de aposentados e pensionistas que recebem mais de um salário mínimo mensal.

A estimativa é de que a continuidade desta política de reajustes fará com que, nos próximos dez anos, aproximadamente 22 milhões (95%) dos aposentados e pensionistas estejam recebendo um salário mínimo.

Dentro desta conjuntura, o fortalecimento do SINTAP-CUT faz-se cada dia mais necessário. Neste sentido o 9º Congresso Nacional da CUT decide que a Central:

- a) a CUT orientará a continuidade da discussão da organização dos aposentados junto aos sindicatos filiados e instâncias da CUT e o SINTAP;
- b) incluirá na pauta da Campanha Salarial Unificada o aumento real dos salários-benefício; manutenção da política de valorização do Salário Mínimo; criação da Câmara Setorial dos Aposentados e Pensionistas para formulação de políticas públicas para o Ramo; estudos para estabelecer um Índice de Custo de Vida para aposentados, pensionistas e idosos, que recebem mais de um salário mínimo como benefício e o pleno cumprimento do Estatuto do Idoso;

## Consolidar o projeto cutista no campo

O Brasil é um dos poucos países em que os trabalhadores (as) rurais organizam-se unitariamente com os trabalhadores (as) urbanos. A participação dos sindicatos e oposições sindicais de trabalhadores rurais na construção da CUT nos Estados e CUT Nacional foi importante e significativa, demarcando uma diferença fundamental na história da construção de entidades classistas no mundo, uma vez que historicamente camponeses e operários não se organizaram em centrais sindicais de trabalhadores.

Essa experiência deve ser aprofundada e aperfeiçoada, aumentando a integração entre o rural e o urbano nas nossas ações cotidianas, proporcionando aos trabalhadores (as) rurais o mesmo papel de protagonistas das políticas centrais da CUT. Por isso, é cada vez mais importante a construção de uma estratégia que possa fazer a interface do rural com o urbano de forma mais concreta e abrangente.

A tarefa de aprofundar a construção da CUT no campo ainda é um desafio presente. Aprofundamos nossa concepção sobre a agricultura familiar e seu projeto estratégico; desenvolvemos lutas e alcançamos vitórias significativas com os trabalhadores (as) assalariados e na luta pela reforma agrária, mas ainda não consolidamos um modelo de organização.

Tendo em vista as diversas experiências de organização dos trabalhadores (as) rurais no interior da CUT e a necessidade de aprofundamento do debate sobre o modelo organizativo da CUT, a próxima direção executiva deverá assumir a responsabilidade pela coordenação da organização da CUT no campo, como um de seus objetivos estratégicos, indicando os mecanismos e um cronograma mais adequado para o aprofundamento e encaminhamentos, inclusive para mediação dos conflitos existentes.

## Servidores Públicos – Organização e Negociação

O serviço público no Brasil está organizado nas esferas federal, estadual e municipal, nos poderes executivo, legislativo e judiciário. Possui aproximadamente nove milhões de trabalhadores com diversos vínculos empregatícios: estatutário, celetista, temporário e outros.

O trabalho no setor público não segue os mesmos parâmetros econômicos do setor privado, onde jornada, salário, ritmo de trabalho e tecnologia têm relação direta com a produtividade e o lucro. Em tese, não há contrato de trabalho com o Estado, adere-se a um cargo e segue-se um estatuto. As transformações econômicas (globalização financeira) e ideológicas (substituição do keynesianismo pelo equilíbrio fiscal), sob a lógica da diminuição do Estado e dos cortes orçamentários cada vez mais acentuados, a pretexto de um modelo mais eficiente de atuação, resultaram em uma desestruturação do Estado brasileiro e não significaram uma melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

O sindicalismo no serviço público brasileiro se constituiu em um contexto de transição política da ditadura para a democracia e em um momento de crise fiscal e financeira do Estado. Assim, a luta específica por salários e melhoria das condições de trabalho, ganhou um sentido mais amplo de luta pela democracia.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), excluindo as entidades representantes de trabalhadores em educação da rede pública (federal, estadual e municipal), em 2001 existiam 1.707 entidades sindicais de servidores públicos; sendo que 808 com registro no Ministério de Trabalho e 899 sem registro. Deste total, 23% estão filiadas à Central Única dos Trabalhadores e 70,8% não estão filiadas a nenhuma central sindical. Quanto ao tamanho, 47,8% das entidades possuem de 101 a 500 sócios, enquanto apenas 1% tem mais de 10.000 sócios.

Do total de sindicatos de servidores públicos, 66% são de abrangência municipal, 25,6% de abrangência estadual, 7% de abrangência intermunicipal, 0,8% de abrangência interestadual e 0,7% de abrangência nacional. Dados de 2004 mostram que os servidores públicos representavam 22% do total de trabalhadores brasileiros, ou seja, 8.989.335 pessoas, sendo 1.294.136 servidores federais, 3.245.116 servidores estaduais e 4.450.083 servidores municipais.

O Brasil passou a ter cerca de um servidor público para cada 20 habitantes, muito abaixo de outros países. Na França são menos de 9 habitantes para cada servidor público, enquanto na Inglaterra são 16 habitantes para cada servidor. Essa deficiência no número de servidores públicos fica ainda mais evidente quando considerada a quantidade de servidores em relação à população ocupada. Enquanto o Brasil possui 1 servidor público a cada 10 ocupados, os Estados Unidos e Inglaterra possuem 1 servidor a cada 6 ocupados e em países como a França e a Itália, a relação é de 1 para 4. Ao contrário do que o senso comum costuma apontar, as condições de trabalho e de salários dos servidores das três esferas de contratação, além de muito diferenciadas, são bastante rebaixadas.

A distribuição dos salários dos servidores públicos federais mostra que uma parte significativa (26,8%) recebe vencimentos totais inferiores a R\$ 1.500,00. Esta situação é ainda mais grave entre os aposentados, em que 35,2%, cerca de 136 mil, estão nessa faixa salarial. No serviço público estadual, em torno de 10% dos servidores recebem até 1,5 salários mínimos e 23% de 1,5 a 3 salários mínimos.

Nos municípios esta situação fica dramática, em torno de 30% dos servidores recebem até 1 salário mínimo e outros 30% recebem entre 1,5 a 3 salários mínimos. Se tirar deste total as capitais, o número de servidores que recebem 1 salário mínimo ultrapassa a cifra do milhão. Soma-se a isto a prática em todas as esferas, da política de gratificações, em especial as de produtividade, que nos últimos anos tem servido para diferenciar reajustes salariais entre ativos e aposentados e sob as quais não incide nenhuma das vantagens pessoais. A política de gratificações e a conseqüente desvalorização do salário base dos servidores contribuem tanto para a distorção entre ativos e aposentados, quanto entre as diferentes carreiras, reforçando a desigualdade entre servidores de cargos correlatos. A flexibilização nas formas de contratação, hoje existentes na administração pública, ampliam ainda mais as diferenças.

Um exemplo disso é que a renda média de um servidor público estatutário federal é em torno de 35% maior que a renda média geral dos servidores federais, e a do servidor estatutário estadual e municipal

é 10% superior à média geral dos servidores estaduais e municipais. A adoção da remuneração variável baseada no desempenho individual, ao contrário da quase totalidade dos países da OCDE, não veio com a regulamentação da negociação coletiva para o serviço público no Brasil. Embora a Constituição de 1988 reconheça a legitimidade dos sindicatos dos servidores públicos, não há legislação específica regulando as negociações entre o Estado e os seus servidores. Em que pese a prevalência em lei da determinação unilateral pelo Estado das condições de trabalho e remuneração no setor público, a luta sindical encontrou um terreno fértil nos governos democráticos e populares para experimentar formas de negociação, como a Mesa Permanente de Negociação instituída pela Prefeitura Municipal de Lins, através de lei; o Sistema de Negociação Permanente (SINP) da Prefeitura de São Paulo e a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), que representam avanços significativos na relação Estado - servidor público.

Esta situação, entretanto, explicita a fragilidade institucional das relações de trabalho no setor público e a conseqüente instabilidade que gera na sociedade. Assim, considerando que o movimento sindical no setor público vive o conflito de estar pautado pelo direito administrativo, com pouca margem para a negociação direta e muitas vezes pouca disposição por parte dos gestores, que não vêem a implantação de um sistema de negociação coletiva como um instrumento de gestão.

Considerando que a ausência de marcos legais para a constituição de sindicatos no setor público propiciou ao movimento sindical estabelecer uma forma livre e independente de organização, resultando na existência de uma multiplicidade de formas de organização.

Considerando que a importante conquista do direito à livre organização sindical, formalizada e legalizada na Constituição de 1988, não alterou as características básicas da organização do funcionalismo público, nem instituiu a contribuição sindical obrigatória, a unicidade sindical por lei, a base territorial e nem o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Considerando que em 1986 a CUT aprovou em seu 2º Congresso a constituição de sua estrutura vertical, cuja base de representação seria o ramo de atividade econômica, como forma de superar o conceito de categoria profissional e a fragmentação existente.

Considerando que em 1992 a 5ª Plenária Nacional da CUT indicou a constituição de 18 ramos: rurais, metalúrgicos, bancários, químicos, comerciários, vestuário, educação, saúde, administração e serviços públicos, construção civil, móveis e madeiras, minérios, alimentação, comunicação, trabalhadores em indústrias urbanas, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia; transportes, autônomos urbanos e inativos, em substituição aos 7 ramos inicialmente definidos.

Considerando que a dinâmica real em curso, onde as escolhas organizativas têm sido diferentes, expressa a insuficiência desse modelo e coloca a necessidade de discutir um novo projeto político organizativo comum.

Considerando ainda, que o aprofundamento do debate sobre a composição, definição e delimitação de cada ramo que respeite a diversidade existente está na agenda da Central. O 9º CONCUR resolve:

- A CUT reconhece, no âmbito municipal, a equivalência entre o ramo de atividade e a esfera de contratação nos serviços públicos;
- A CUT garante a liberdade de opção do servidor (a) público (a) municipal quanto à sua representação/organização;
- A CUT ratifica o estabelecimento e funcionamento da Coordenação dos Serviços Públicos em sua estrutura.
- Tendo em vista as diversas experiências de organização dos trabalhadores (as) do serviço público municipal e a necessidade de aprofundamento do debate sobre o modelo organizativo da CUT, a próxima Direção Executiva deverá assumir a responsabilidade pela coordenação desse processo como um de seus objetivos estratégicos, indicando os mecanismos e um cronograma visando a tomada de decisão na próxima Plenária Nacional da CUT.

## RESOLUÇÕES DA 12ª PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

05 a 08 de agosto de 2008 - São Paulo (SP) - Hotel Holiday Inn

### FORTALECER O PROJETO SINDICAL DA CUT NO BRASIL E NO MUNDO

#### Defender a CUT contra a divisão, resgatar seus princípios históricos!

Há 25 anos, em 28 de agosto de 1983, a luta dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros contra a ditadura militar, por liberdade e autonomia sindical e por um futuro sem explorados e exploradores dava nascimento à nossa CUT. Neste ano de 2008 não há nada mais urgente do que reafirmar os princípios e compromissos originais da CUT, fixados em seus Estatutos: uma central sindical classista, democrática e pluralista, comprometida com a luta pela ratificação das Convenções 87 e 151 da OIT; portanto, com a plena liberdade sindical, defensora de um sindicalismo independente dos patrões e governos e autônomo em relação aos partidos políticos; comprometida com a luta pela emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras da exploração capitalista não só no Brasil como em todo o mundo. Para o fortalecimento do projeto sindical da CUT três desafios se impõem de modo indissociável:

1. Atualizar a estratégia de organização sindical com o objetivo de ampliar a representatividade da CUT. Um desafio, nesse sentido, é organizar os setores da classe trabalhadora que estão fora do sistema de proteção social, visando a formalização do trabalho assalariado. Citamos como exemplo os trabalhadores e trabalhadoras autônomos, terceirizados, domésticos e todo o conjunto de mulheres e jovens que, na sua maioria, estão submetidos a padrões de relação de trabalho flexíveis e precarizados.
3. Potencializar o referencial historicamente construído pela CUT nesses 25 anos de luta rumo à consolidação da sua concepção sindical. Assim, é tarefa central valorizar símbolos de vitórias rumo à liberdade e autonomia sindical, à ampliação de direitos e ao fortalecimento do campo democrático e popular. A bandeira vermelha da CUT deverá tremular em qualquer lugar onde se desenvolva uma luta em defesa da classe trabalhadora. Dar visibilidade à memória e ao presente de lutas e conquistas será nossa forma de celebração de aniversário.
5. Organizar o combate. Nosso desafio é construir e fortalecer, de forma unitária, ferramentas que permitam disputar o nosso projeto com outras centrais sindicais. A melhor defesa contra os ataques organizados por outros projetos sindicais é nos apresentar, cada vez mais, como referência da classe trabalhadora, garantindo a manutenção, o fortalecimento e a ampliação da nossa base. Fazer a disputa de hegemonia na sociedade e fortalecer o projeto sindical da CUT requer, acima de tudo, a qualificação dos dirigentes para atuar em dois espaços distintos e articulados: o espaço da produção e o espaço da sociedade. O desafio maior é combinar os interesses imediatos dos trabalhadores e trabalhadoras com as lutas gerais de toda classe, tanto na relação direta com o capital quanto na relação com o Estado.

Assim, para a consecução de nossos objetivos, estabelecemos a seguir nosso plano de ação estratégico.

#### **Liberdade sindical**

1. Lutar pela ratificação da Convenção 87 da OIT e a aprovação de um projeto de lei que garanta a liberdade de organização sindical no local de trabalho, criando mecanismos de punição eficazes para as práticas anti-sindicais.
2. Garantir que a elaboração do projeto de lei sobre financiamento sindical incorpore os princípios da CUT sobre liberdade e autonomia, respeitando a soberania das assembléias de base na definição da forma de financiamento das entidades sindicais.
3. Garantir o direito irrestrito à greve.

## Organização sindical

Trabalhar com as diretrizes apontadas pelo Projeto Construindo o Futuro, que produziu um amplo diagnóstico dos Ramos e Estaduais da CUT, com a formulação de propostas que apontam para a necessidade de avançar e atualizar o projeto político organizativo da Central dentro do atual cenário, aprofundando o debate sobre o papel das estruturas verticais e horizontais da CUT.

## Projeto CUT-Multi

Por ser uma estratégia de fortalecimento de combate à exploração, a CUT deve ampliar as iniciativas de organização através das Redes Sindicais em Multinacionais, discutir e definir que este projeto é uma das prioridades dos ramos e da Central e que é necessário garantir recursos para sua ampliação.

## Organização dos Serviços Públicos

A 12ª Plenária Nacional da CUT ratifica o texto aprovado no 9.º CONCUR que resolveu reconhecer, no âmbito municipal, a equivalência entre o ramo de atividade e a esfera de contratação nos serviços públicos; garantir a liberdade de opção dos servidores e servidoras públicos municipais quanto à sua representação e organização e o estabelecimento e funcionamento da Coordenação dos Serviços Públicos em sua estrutura.

Além disto, nesta Plenária a CUT reconhece dentre seus ramos o Ramo dos Municipais, tendo como princípio a liberdade e autonomia sindical e o respeito mútuo entre os diversos ramos no Serviço Público da União, Estados e Municípios com o compromisso de solidariedade para o crescimento e fortalecimento da nossa Central, e delibera que no período até o 10º Congresso Nacional da CUT a Coordenação dos Serviços Públicos juntamente com dirigente designado pela Executiva Nacional da CUT deverão construir estratégias entre as entidades CNTSS, CONFETAM e CNTE para que sejam implantadas de fato e de direito as políticas da Central para todos os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público, reconhecendo e respeitando as especificidades de organização de cada entidade.

## Trabalhadores e trabalhadoras informais e autônomos

A CUT, juntamente com os ramos, deve criar espaços organizativos que incluam os trabalhadores e trabalhadoras informais, organizá-los e fortalecer essa categoria, além de discutir e propor soluções para a proteção social dos trabalhadores e trabalhadoras informais.

## Organização dos trabalhadores e trabalhadoras rurais

Considerando a reorganização pela qual passa o movimento sindical brasileiro e o desafio de aprofundar a construção da CUT no campo, consolidando um modelo de organização sindical que garanta vitórias para os trabalhadores e trabalhadoras da agricultura familiar e os assalariados rurais, e considerando a nossa responsabilidade em manter e fortalecer a unidade dos cutistas, dando encaminhamento às deliberações do 9º CONCUR, a 12ª Plenária Nacional da CUT delibera:

1. A criação de uma Comissão composta de representantes da CONTAG, da FETRAF e da Executiva Nacional da CUT com o objetivo de garantir a solução para a questão da organização e do projeto da CUT no campo, reservando a unidade dos cutistas conforme as deliberações do 9º CONCUR, que terá a responsabilidade de conduzir um processo de reuniões e de preparação de um Encontro do Ramo e será realizado na primeira quinzena de dezembro de 2008, tendo como base:
  - a. As entidades constituídas e/ou filiadas até a realização desta Plenária.
  - b. Os dirigentes cutistas da Direção Executiva da CONTAG.
  - c. Os delegados e delegadas eleitos nos Sindicatos e Federações da CONTAG e filiados à CUT.
  - d. Os delegados e delegadas eleitos nos Sindicatos e Federações da FETRAF-SUL, FAF-SP, FETRAF-MG, FETRAF-BA, FAF-MS, FETRAFMT.
  - e. Os Sindicatos de Trabalhadores Rurais filiados à CUT.
2. A proposta ou propostas resultantes deste processo serão encaminhadas para deliberação no 10º Congresso Nacional da CUT em 2009.

## Organização das Trabalhadoras(es) Domésticas(os)

A CUT potencializará a participação dos sindicatos de Trabalhadoras Domésticas nos espaços organizativos da Central considerando as dificuldades de arrecadação e de sindicalização dadas pelas suas condições de organização, diferenciadas das demais categorias profissionais.

## Aposentados, pensionistas e idosos – Sintapi

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores Aposentados, Pensionistas e Idosos da CUT - SINTAPI-CUT foi criado para representar, organizar e defender os direitos de cerca de 25 milhões de beneficiários da Previdência Social pública. Atualmente possui em torno de 15 mil associados, bem como um amplo potencial de crescimento político e organizativo, considerando as dimensões de participação das mulheres, dos negros (as), dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência e em situação de vulnerabilidade social. O aumento da base de representação do SINTAPICUT, a partir desse potencial existente, ampliará a credibilidade do sindicato do futuro, bem como o poder de pressão junto aos Três Poderes com a finalidade de garantir os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras do ramo e a auto-sustentação da entidade.

A CUT potencializará todas as campanhas de sindicalização e planos de ação realizados pelo SINTAPI-CUT com ações concretas, com objetivo de transformar o SINTAPI-CUT numa referência para os aposentados, pensionistas e idosos. Isso tanto para o encaminhamento de demandas individuais quanto para as reivindicações coletivas de direitos junto aos órgãos governamentais. Com uma linguagem adequada, este projeto objetiva ainda despertar e formar novas lideranças, motivando e qualificando as já existentes e ativando o conjunto dos aposentados, pensionistas e idosos para transformar sua experiência em metodologia de conquista e ampliação de direitos por meio da filiação ao SINTAPI-CUT. Como estratégia de ações para o SINTAPI-CUT, a CUT defenderá:

1. A manutenção de canal de negociação com o Ministério da Previdência sobre as reivindicações dos aposentados.
2. Recuperação das perdas dos benefícios.
3. Criação de um fórum permanente para acompanhamento das negociações.
4. Acompanhamento dos projetos em tramitação na Câmara Federal sobre o Fator Previdenciário.
5. Mobilização dos aposentados por meio de manifestações, debates e outras atividades.
6. A ampla divulgação das atividades dos aposentados, pensionistas e idosos na defesa de seus direitos.

## Ações positivas para o campo e fortalecimento da organização dos rurais

No Brasil, permanecem no campo relações de trabalho bastante atrasadas, tais como o trabalho infantil, o trabalho escravo, a informalidade, exaustivas jornadas, elevado número de acidentes e doenças profissionais e desrespeito à organização sindical. A isso se somam outros problemas, como a aceleração do processo de mecanização e seus efeitos sobre o nível de emprego, a falta de preservação do meio ambiente e a expansão acelerada do agronegócio, que se reflete, entre outros, na redução da produção de alimentos e no incentivo à manutenção de uma estrutura agrária calcada na extrema concentração de terras.

Apesar de tudo isso, é possível perceber avanços nos últimos anos, grande parte fruto das lutas e da organização das trabalhadoras e dos trabalhadores do campo cutista. Exemplo disso foi a liderança exercida pela CUT ao organizar as Marchas do Salário Mínimo que resultaram em aumentos reais significativos, beneficiando diretamente cerca de 40 milhões de trabalhadores e trabalhadoras. Houve outros momentos decisivos. Um deles foi a participação da CUT no Fórum Nacional de Previdência que impediu perdas de direitos e garantiu os rurais no Regime Geral da Previdência, bem como a aposentadoria rural com 60 anos para homens e 55 para mulheres.

Além disso, a luta pela manutenção do veto presidencial à Emenda 3 tem sido fundamental para que o trabalho escravo não se propague ainda mais no campo brasileiro. Igualmente resultado das lutas da CUT e das entidades filiadas que atuam no campo foi o aumento do crédito para a agricultura familiar, que passou de R\$ 2 bilhões para R\$ 10 bilhões desde o início do governo Lula, sinalizando a organização do ramo rural e o compromisso com a posição protagonista que a agricultura familiar brasileira exerce na geração de empregos e no desenvolvimento do País.

Muito ainda temos para avançar no que se refere ao fortalecimento do meio rural. Permanecem desafios como a inversão da política do agronegócio em detrimento da consolidação da agricultura familiar, a democratização da posse da terra por meio da Reforma Agrária, com soberania e segurança alimentar, a garantia de emprego e renda; o apoio à economia solidária, o aumento dos investimentos na educação e saúde pública no campo; a valorização do trabalho assalariado; a elevação do crédito agrícola, o combate à precarização do trabalho e a valorização dos aposentados.

## **Para fortalecer a organização dos rurais, a CUT deve:**

1. Promover cursos e oficinas para os rurais, com a participação dos outros ramos.
2. Discutir os impactos da terceirização para os trabalhadores e trabalhadoras rurais e a interface disto com outras categorias.
3. Realizar seminários para trocas de experiências, para que o meio rural conheça outros modelos inovadores de organização sindical.
4. Incentivar a constituição das cooperativas de agricultura familiar e, para isso, buscar recursos federais.
5. Orientar seus sindicatos a mobilizar e pressionar as agências bancárias que estiverem dificultando a liberação do Pronaf.
6. Junto aos sindicatos, disseminar a perspectiva de que o manejo da terra tenha como prioridade a preservação ecológica, a informação e a formação.
7. A CUT deve criar CDs sobre a questão ambiental para melhorar a relação com o trabalhador.

## **Sindicalização**

Com a tarefa de aumentar o número de sindicatos filiados e de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizadas devemos:

1. Realizar trabalho permanente de sindicalização.
2. Ampliar a base cutista, recuperando sindicatos desfiliaados, filiando novas entidades e organizando oposições sindicais.
3. Investir especialmente no aumento da taxa de sindicalização de jovens e mulheres e estimular sua participação nos espaços cutistas.

## **Oposições sindicais**

Atualizar a estratégia e enfrentar a complexidade da atual disputa sindical:

1. Organizando oposições vigorosas e buscando atingir a ampla camada de trabalhadores e trabalhadoras que ingressam no mercado de trabalho e que não tem identificação político-partidária e nem filiação sindical.
2. Priorizando, nas eleições sindicais e na composição de chapas, o campo da CUT, ou de trabalhadores e trabalhadoras que se identificam com o projeto e compromissos históricos da CUT, respeitando os princípios democráticos que norteiam a nossa central.

## Organização por local de trabalho

Elemento central da nossa concepção sindical e articulador da estratégia, fundamental para a democratização das relações de trabalho, o próximo período deverá priorizar a consolidação da OLT como espaço efetivo de organização e disputa na base. Para tanto:

1. A implantação da OLT deve necessariamente estar ligada a um programa de formação sindical (incluindo o uso de tecnologias da informação para melhor funcionamento da rede CUT, bem como cursos a distância); pesquisa de perfil dos trabalhadores e trabalhadoras, produção de uma cartilha para ser utilizada como manual da CUT sobre OLT.
2. As Convenções Coletivas dos sindicatos cutistas devem incluir a garantia de OLT.
3. A OLT deve ter regras claras para garantir as cotas a partir do local de trabalho.
4. Utilizar as Convenções 135 e 111 da OIT, Lei 9.029/95 e outras leis e Convenções existentes na implantação de OLT.
5. As Confederações e Federações devem ter como prioridade a implantação de OLT em seus sindicatos, com metas a serem atingidas.

## ESTATUTO – ALTERAÇÕES ESTATUTÁRIAS

### Gênero

Com relação à política de gênero, a 12ª Plenária aprova as seguintes alterações estatutárias:

### II. Compromissos

(...)

**a) Lutar pela igualdade de oportunidade e de tratamento entre homens e mulheres, sem preconceito de cor/raça/etnia, idade, orientação sexual e deficiência, nos diversos espaços do mundo do trabalho e na sociedade em geral.**

### SUBSEÇÃO V – Das Plenárias

#### Art. 55. A Plenária Nacional é composta por:

(...)

II - Delegados eleitos pelas plenárias estaduais e pelos conselhos dos ramos nacionais, obedecendo ao critério de proporcionalidade estabelecido neste Estatuto, garantindo-se às CUT estaduais o dobro de representação da estrutura vertical. Cada instância terá no mínimo um representante.

**Parágrafo Único – Para a eleição de delegados e delegadas é obrigatório obedecer ao critério da cota de gênero em no mínimo 30%, sendo vedada a substituição de um sexo pelo outro.**

### SEÇÃO I – Das Eleições

#### Art. 57.

(...)

VI - Todas as chapas inscritas para as eleições da Direção nas estruturas vertical e horizontal da CUT devem ter obrigatoriamente no mínimo 30% de um dos gêneros. As chapas que não preencherem este requisito não poderão ser inscritas e concorrer à eleição.

c) a composição da Direção eleita deverá atender à quota mínima de gênero, estabelecida no inciso VI, em todas as instâncias, a saber: Executiva, Direção e Conselho Fiscal, respectivamente, efetivos e suplência.

**Parágrafo Único – em caso do não cumprimento da cota mínima de gênero a direção eleita não poderá tomar posse, até que o Inciso VI seja cumprido.**

## **SEÇÃO V – Da Representação**

(...)

**Art. 67. Não será credenciada para seminários, plenárias, cursos, oficinas e direção nacional a delegação da instância orgânica à CUT (Estaduais da CUT, Confederações, Federações Nacionais, Federações Interestaduais e Estaduais), enquanto ficar configurado o descumprimento da cota de gênero.**

## **Secretaria Nacional da Juventude, Secretaria Nacional de Combate ao Racismo e Saúde e Meio Ambiente**

A 12ª Plenária Nacional da CUT decide pela criação da Secretaria Nacional da Juventude e da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo. E, considerando a importância dos temas relacionados à saúde e meio ambiente, remete a discussão sobre a criação, ou não, desta secretaria, para a Direção Nacional e para o 10º CONCURT, recomendando às entidades filiadas o fortalecimento dos coletivos de saúde e meio ambiente.

## **Finanças**

A 12ª Plenária Nacional determina que a Executiva Nacional convoque e realize a Conferência de Finanças, aprovada no 9º CONCURT, antes da realização da Direção Nacional, de dezembro de 2008. E que as propostas advindas dessa conferência sejam apreciadas pela Direção Nacional e integradas na proposta global de reforma do Estatuto.

## **Modelo de organização e funcionamento das instâncias**

Diante do cenário de reorganização do movimento sindical e dos desafios a enfrentar visando fortalecer o projeto político-sindical cutista;

É necessário reestruturar o modelo de organização e funcionamento das instâncias, possibilitando maior articulação e integração das estruturas verticais e horizontais da Central, considerando o acúmulo já existente sobre a temática. Para tal, a CUT decide:

Determinar que a Executiva Nacional elabore, coletivamente, proposta a ser consolidada na Reunião da Direção Nacional, em dezembro 2008, incluindo ou não a criação, fusão e/ou extinção de secretarias e comissões. Também deverá ser objeto da proposta a composição e a periodicidade de reunião das instâncias.

Submeter a proposta consolidada ao 10º CONCURT, como uma Emenda Estatutária Global.

Excepcionalmente, a eleição das direções estaduais será realizada com base na proposta de Emenda Global, ad referendum do 10º CONCURT.

## 2009 – 10º CONCURTO

### RESOLUÇÕES DO 10º CONGRESSO NACIONAL DA CUT

3 a 8 de agosto de 2009 - São Paulo (SP) – Expo Center Norte

## **Projeto organizativo CUT: consolidar a estrutura organizativa**

Um olhar sobre as Resoluções da Central nestes 25 anos nos dá base para avançar na construção de uma estrutura organizativa capaz de responder à altura aos desafios impostos pela exploração do trabalho. Devemos avançar, sobretudo, na discussão de diretrizes e metas para efetivar a OLT – Organização no Local de Trabalho e para a auto-sustentação financeira.

Com vistas à atualização das nossas estratégias, no período recente, fizemos um profundo diagnóstico com ampla participação das Estaduais da CUT e dos Ramos de Atividade – Construindo o Futuro – Atualização da Estratégia Organizativa da CUT que apontou a insuficiência da nossa estrutura organizativa, tanto vertical quanto horizontal, frente à complexidade das formas atuais de exploração do trabalho e da nova configuração do mercado de trabalho, mas apontou também e principalmente a necessidade de revigorar e instituir um novo campo de práticas que efetivamente permitam romper com a acomodação à estrutura oficial corporativa e centralizadora, cujo núcleo de poder é o sindicato, que formalmente detém a prerrogativa exclusiva de negociação e de representação dos trabalhadores.

Embora a atualização da estrutura organizativa, especialmente da estrutura vertical, seja um debate urgente e necessário em termos da sua composição à luz da configuração atual do mercado de trabalho, das relações formais e informais de trabalho; dos limites e potencialidades para a disputa com outros projetos sindicais, inclusive no tocante a oposições sindicais e conquista de sindicatos que hoje não são filiados a nenhuma central; a definição de estratégias para a consolidação da organicidade do projeto sindical cutista a partir dos locais de trabalho deve passar o conjunto das ações da Central no próximo período. Ou seja, a materialização dos princípios e das decisões da Central é o elemento chave que vai permitir diferenciar o nosso projeto dos demais projetos sindicais.

O atual cenário sindical e do mercado de trabalho apontam para a responsabilidade da próxima direção da CUT em aprofundar o debate acerca da nossa estrutura organizativa, do fortalecimento da estrutura horizontal e vertical da CUT. É preciso estabelecer como uma das prioridades de atuação da próxima gestão a atualização das nossas deliberações a respeito da organização por Ramo de Atividade, com base nos princípios e na concepção cutista de Liberdade e Autonomia Sindical, da unidade dos trabalhadores na construção da central sindical classista, organizada a partir dos locais de trabalho, fortalecendo os sindicatos de base, as federações e confederações. Os nossos 18 ramos respondem as necessidades de organização da classe trabalhadora brasileira. A partir das experiências concretas desses 25 anos de construção da nossa Central Sindical, é possível debater a fusão de alguns ramos e a necessidade de criação de outros.

A Executiva Nacional da CUT realizará um amplo debate, envolvendo nossas entidades sindicais e instâncias para preparar uma proposta de atualização do projeto organizativo da CUT para ser aprovado no 11º CONCURTO.

Assim, concomitantemente ao desenvolvimento de um processo massivo de formação sindical político-ideológico sobre a concepção e prática sindical cutista e do desenvolvimento de ferramentas para ação e organização sindical, com destaque aos processos de negociação coletiva e gestão sindical, a estratégia de fortalecimento e de crescimento da Central no próximo período terá como foco a atualização e construção da organicidade da estrutura vertical da CUT a partir dos locais de trabalho, tarefa em que as Estaduais da Central cumprem um importante papel, especialmente no sentido de unificar as lutas.

O combate às práticas antissindicais; a elevação das taxas de sindicalização; a democratização dos estatutos e incorporação de trabalhadores terceirizados e segmentos de trabalhadores não assalariados; a unificação de sindicatos estruturalmente e nas lutas; o aproveitamento de espaços institucionais como as CIPAs e representantes sindicais para organizar os locais de trabalho são algumas das questões que estão na ordem do dia e que deverão fazer parte das estratégias no próximo período.

Para que a tarefa de consolidar a democratização das relações trabalhistas nos locais de trabalho avance efetivamente, nossos sindicatos não podem temer a liberdade sindical, precisam fomentar uma "cultura de-

mocrática" e criar amplos mecanismos de participação para os trabalhadores (as). A liberdade de organização deve ser mais que uma aliada do sindicato, na verdade deve ser uma instância sindical que compõe os fóruns deliberativos, com o objetivo direcionado à defesa dos direitos trabalhistas e valorização da mão de obra.

A CUT, imediatamente, deverá voltar seu olhar no campo da organização sindical para um balanço político das experiências exitosas, assim como para a detecção das fragilidades de nossa ação organizativa a partir dos locais de trabalho, visando encampar ações para superar essas dificuldades.

Nossa ação deverá selecionar ramos de atividade que necessitem de apoio para deslanchar nossa organização por meio do enraizamento dos sindicatos dentro dos locais de trabalho. Obviamente que a experiência de uma categoria pode não adequar-se à realidade de outra, porém as experiências positivas deverão balizar nossa atuação e deverão ser divulgadas e valorizadas como parâmetros.

O acúmulo produzido deverá/poderá ser utilizado como base para a formatação de cláusulas de negociação que visem contemplar a organização sindical, o direito de informação e de expressão, assim como a negociação a partir – e dentro – do local de trabalho. Nesse contexto propostas e negociações diretas entre o empregador e o sindicato que conquistem o direito à OLT deverão ser buscadas. O objetivo maior é a inserção destes itens nos acordos coletivos, com o mesmo valor que as demandas econômicas.

A ampliação da liberdade de negociação coletiva a partir dos locais de trabalho, por adesão voluntária das partes, é compatível e pode coexistir com as práticas tradicionais de relações de trabalho e de proteção ao trabalhador. Mas a expansão e consolidação desse novo padrão de relações de trabalho no Brasil exigem um marco legal específico, voltado ao estímulo e ao sustento das boas práticas sindicais e trabalhistas.

É preciso, portanto, formular as bases jurídicas e institucionais para a expansão e a consolidação de boas práticas sindicais e trabalhistas, de maneira a que empresas e sindicatos possam estabelecer, com segurança jurídica, obrigações recíprocas, normas de proteção, condições específicas de trabalho e formas de soluções de conflitos, em um ambiente de ampla participação dos trabalhadores, e que deve, necessariamente, contemplar os seguintes pressupostos a serem adotados pelas empresas e sindicatos diretamente envolvidos:

1. Aplicação dos direitos dos trabalhadores consagrados no Art. 7º da Constituição Federal de 1988 e em legislação infraconstitucional.
2. Garantia dos direitos humanos fundamentais por parte da empresa em relação à pessoa do trabalhador (igualdade de tratamento, privacidade dos dados econômicos, cadastrais, previdenciários, trabalhistas, médicos e genéticos, exercício não abusivo e respeitoso nos serviços de controle patrimonial e de vigilância), e ao sindicato (informações sindicais, direito de assembleia sindical regulado de comum acordo com a empresa).
3. Garantia de legislação que proíba as práticas antissindicais.
4. Reconhecimento e garantia do exercício, por parte da empresa, da representação do sindicato dos trabalhadores nos locais de trabalho, mediante o estabelecimento de regras para assegurar o desempenho da representação com autonomia e independência.
5. Reconhecimento pelos sindicatos, por meio dos seus estatutos, das condições de criação, organização e funcionamento dos Comitês Sindicais de Empresa em suas respectivas bases de representação territorial.
6. Adoção de procedimento permanente de negociação coletiva e de solução voluntária de conflitos, individuais e coletivos, nos locais de trabalho.
7. Criação de um sistema de acompanhamento as relações de trabalho que assegure às comissões sindicais a responsabilidade pela fiscalização dos acordos firmados no âmbito da empresa, sem prejuízo do papel regulatório dos órgãos públicos da área trabalhista.

Em suma, é preciso criar as condições legais para que sindicatos e empresas possam; a partir da vontade expressa e voluntária dos trabalhadores; aderir às normas sindicais e trabalhistas que democratizem as relações de trabalho no Brasil.

Precisamos definir prazos para que nossos sindicatos se sustentem a partir da contribuição voluntária da categoria, deixando de utilizar o imposto sindical. Tivemos um importante papel nos debates que levaram ao reconhecimento das centrais sindicais. Defendemos e fizemos constar no projeto de lei aprovado que o repasse do Imposto Sindical somente aconteceria até a implantação da contribuição negocial. A sustentação financeira voluntária, a construção de um sistema de representação e organização de base é fundamental para avançar e fortalecer o nosso projeto.

## **Imposto Sindical**

Como passo inicial a CUT deve imediatamente entrar na justiça contra a ampliação do imposto sindical para os servidores públicos conforme portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, explorando os vários aspectos de ilegalidades da referida portaria.

A nossa atuação no parlamento não poderá esmorecer. Repensar nossa estratégia para uma regulamentação do direito à organização sindical nos locais de trabalho no campo institucional não pode e não deve sair de nosso horizonte. A elaboração de um projeto que vise garantir o diálogo, buscar soluções aos conflitos locais, garantir o direito de assembleia, estabilidade aos representantes e punição aos atos antis-sindicais (perseguição e demissão de dirigentes sindicais), por mais difícil que pareça - diante do perfil do Congresso - não pode ser desconsiderada, a exemplo do projeto de lei do Senador Paulo Paim que trata da estabilidade de todos os dirigentes sindicais, inclusive do conselho fiscal. Nesse contexto a regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal que trata da eleição de representantes dos trabalhadores no local de trabalho, também poderá ser planejada.

A articulação internacional por meio da Central Sindical das Américas e da Central Sindical Internacional, as quais a CUT é filiada assim como com as demais parceiras internacionais visando o cumprimento da Convenção 135 e da Recomendação 143 da Organização Internacional do Trabalho que regem a Proteção e facilidades a serem dispensadas aos representantes de trabalhadores na empresa, também deve ser uma meta da nossa articulação e mobilização no próximo período.

## **Avançar a luta pela liberdade e autonomia e implementar as Organizações por Local de Trabalho – OLT**

A CUT deve construir um ousado programa de combate ao imposto sindical e de implementação da organização por local de trabalho. Trata-se de uma ampla campanha para que todas as entidades filiadas a nossa Central se sustentem a partir da contribuição voluntária da categoria, deixando de utilizar o imposto sindical. A luta pelo fim do Imposto Sindical e a criação da Taxa Negocial, democraticamente aprovada em assembleia, com direito à oposição exercida apenas na própria assembleia, é a ação central rumo a esse objetivo. Para a agricultura familiar, a CUT deverá criar um sistema nacional de profissionalização dos agricultores e agricultores familiares e disputar os recursos do Senar, para esse Sistema, tendo em vista que em torno de 40% desse valor que vai para o Senar é do pagamento do Funrural da agricultura familiar. A sustentação financeira voluntária ao lado da construção de um sistema de representação e organização de base é fundamental para avançar no projeto e impedir, nesse cenário de disputas, divisões em nossas bases.

A CUT lutará para que o Congresso Nacional regulamente o Conselho de Gestão de Pessoal do Serviço Público e inicie o debate sobre a garantia ampla da organização sindical no setor, com o objetivo de viabilizar o repasse da contribuição dos filiados e a liberação dos dirigentes. Da mesma forma, a CUT deve contrapor-se à crescente intervenção do Judiciário na atuação sindical e ao projeto de lei de greve no serviço público.

## **Ampliação da Base de Representação**

O crescimento da representatividade da Central está vinculado não somente ao seu crescimento numérico, mas no enraizamento da concepção democrática de sindicalismo, que, se bem estruturado, será capaz de responder às demandas do atual desafio a ser encarado: diferenciar-nos, tendo uma rede sindical articulada do nível local até o nacional que nos proporcione fortalecer a disputa classista no campo macro – tal como o projeto de desenvolvimento do país – e local, do direito à informação, negociação e proteção diante do empregador.

Nossa estratégia deve contemplar ações de ampliação da base de representação, com metas estipuladas, tendo como base um mapa do ramo ou região, identificando setores estratégicos, por sua atividade e/ou

localização. A ampliação da base social da CUT dar-se-á pela busca da representação e organização do conjunto da classe trabalhadora, em sua heterogeneidade. O combate à fragmentação das organizações sindicais deve orientar a política sindical cutista. Nesse sentido, é necessário criar planos de fusão de entidades de base e de fortalecimento dos ramos, democráticos e construídos desde a base, cabendo a entidade sindical representativa a missão direta de negociar. No entanto a CUT deverá apoiar e fomentar a luta e intervir quando convocada nas negociações, no sentido de fortalecer os direitos dos trabalhadores e das entidades filiadas.

A CUT também é atacada por setores que saíram de nossa central para construir seus projetos particulares como a Coordenação Nacional de Lutas – Conlutas, o Instrumento de Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora – Intersindical, e a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB. Não é possível aceitar que cutistas se aliem a setores anti CUT em congressos e eleições sindicais. Temos, todos, a responsabilidade de dizer que a hora é de unidade para afirmar a CUT na disputa com as demais centrais ou projetos, sobre a base dos princípios históricos cutistas e da defesa das reivindicações dos trabalhadores, recusando o vale-tudo que divide e enfraquece nossa central.

A CUT formalizará denúncia também junto à Procuradoria da República – Ministério Público Federal acerca das diversas denúncias encaminhadas pelos sindicatos apontando o uso indevido do Ministério do Trabalho e Empregos – MTE, através dos seus gestores como do seu aparelhamento em favor de determinada Central Sindical.

## **Ampliação da Base de Representação e Disputa de eleições sindicais.**

Os últimos dados e pesquisas mostram que cerca de 47% das entidades sindicais não possuem nenhum tipo de vínculo com centrais sindicais. Nossa estratégia deve contemplar ações de ampliação da base de representação, com metas estipuladas, tendo como base um mapa do ramo ou região, identificando setores estratégicos por sua atividade e/ou localização.

## **Rurais: consolidar a organização dos rurais cutistas**

A CUT consolidou-se como a maior central sindical do Brasil e da América Latina graças aos esforços de trabalhadores e trabalhadoras da cidade e do campo. Nesta rica construção coletiva, desde o seu início, os trabalhadores e as trabalhadoras rurais sempre tiveram um papel de destaque.

Em todos os fóruns de participação, nos Congressos Nacionais, nas Plenárias Estatutárias, a militância cutista sempre discutiu a estratégia de intervenção no campo para avançar no que se refere ao fortalecimento do meio rural e da nossa organização sindical, buscando ampliar a base de representação da CUT para disputar a hegemonia na sociedade.

Avançamos, e muito. Mas permanecem desafios como, por exemplo, enfrentar a política que prioriza o agronegócio em detrimento da agricultura familiar, conquistar a democratização da posse da terra por meio da Reforma Agrária, a garantia de emprego e renda e o apoio à economia solidária. Precisamos ampliar os investimentos na educação e saúde pública no campo, valorizar o trabalho assalariado, ampliar o crédito agrícola e as políticas de comercialização, fortalecer um projeto de desenvolvimento sustentável.

Devemos buscar o fortalecimento do projeto cutista no campo, com respeito aos princípios de liberdade e autonomia sindical, construindo a unidade dos cutistas com democracia nas organizações e suas instâncias e atuação sindical a partir dos locais de trabalho e moradia.

Para construir a unidade do movimento sindical cutista no campo é necessário acordar uma agenda política comum de mobilização. É através da ação que desenvolveremos a unidade política e a CUT possui uma agenda de combate que contribuirá para fortalecer a nossa identidade de classe, integrando profundamente esse setor em nossas políticas mais gerais, instigando o envolvimento em nossa jornada pelo desenvolvimento, na campanha por igualdade de oportunidades, por trabalho decente para todos, e em especial, para a juventude, na luta por um modelo energético soberano e pela valorização do trabalho no campo. Para conduzir esse processo, de organização e de luta:

1. Fica criada a Coordenação Nacional dos Cutistas no Campo; instância interna que responderá pela articulação dos rurais cutistas e organize as tarefas de construção da CUT no campo numa perspectiva autônoma, classista e democrática.
2. A Coordenação Nacional dos Cutistas no Campo terá como responsabilidade e tarefa, no próximo período, acompanhar, avaliar e propor diretrizes e ações para atingir os objetivos desse projeto de fortalecimento e consolidação dos cutistas para o campo.
3. Considerando os princípios da CUT de liberdade e autonomia sindical, de democracia, de unidade dos cutistas e da não divisão das nossas bases, adotamos os seguintes encaminhamentos:
4. Nos estados onde as Federações de Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura estiverem filiadas à CUT não serão reconhecidos e/ou filiados pela CUT, os Sintrafs e Fetrafs.
5. Nos estados onde as Federações estiverem filiadas a outras Centrais, a CUT reconhece e filia as Federações e Sindicatos diferenciados (assalariados e agricultura familiar).
6. Nos estados onde não existam Federações filiadas a nenhuma central e Federações diferenciadas, a CUT através da Coordenação Nacional de Rurais deve criar um espaço organizativo cutista, que promova a ampliação e fortalecimento da CUT nestes respectivos estados.
7. Onde existam entidades filiadas à CUT, garantir a democratização de seus estatutos, possibilitando a participação, o envolvimento e o fortalecimento dos cutistas.
8. A Coordenação Nacional decidirá sobre a necessidade de criar Coordenação nos Estados.
9. O aumento do número de sindicatos organizados e filiados à CUT é estratégico para o crescimento da Central. Nesse sentido, o Plano de Ação Sindical da CUT – PAS contempla a base dos cutistas da CONTAG e a base dos cutistas da FETRAF.

## **Pescadores, profissionais artesanais**

A CUT continuará o processo de aproximação e filiações de sindicatos de pescadores para organizá-los e fortalecê-los, e intensificará a luta pelos direitos dos homens e mulheres que vivem da atividade pesqueira. Para isto, foi recentemente constituído o Movimento Sindical da Pesca. A meta desse movimento é unificar e encaminhar as reivindicações dos pescadores e ser o porta-voz da classe na luta pelos seus direitos assim como o incentivo ao consumo de peixe, visando principalmente baixar o custo na comercialização do produto.

O Movimento lutará ainda por um conjunto importante de temas que estão sendo debatidos no Congresso Nacional, os quais visam à conquista de direitos, tais como a ampliação do seguro desemprego no período do defeso, aposentadoria especial, direito de usufruto permanente para moradias nas terras da União em beira mar, inclusão do pescado nos programas de merenda escolar e outros espaços de consumo alimentar, permitindo o acesso dos pescadores a benefícios de projetos do governo federal nesta área, e a inclusão dos sindicatos na lei de Seguro Desemprego na época do defeso do pescador artesanal profissional.

## **Federação Interestadual de Trabalhadores em Telecomunicações – FITTEL**

Conforme a orientação dos sindicatos que se organizam na FITTEL e dos demais sindicatos do setor de telecomunicações, a CUT deve organizar um Seminário ainda em 2009, com todos os cutistas do setor de telecomunicações, buscando reunificar os cutistas, baseando-se nos princípios de nossa Central.

## **Alterações Estatutárias**

Ficam referendadas as alterações estatutárias discutidas na 12ª Plenária Nacional da CUT e aprovadas pela Direção Nacional da CUT:

## Instâncias Deliberativas e Conselhos

Congresso Nacional da CUT – CONCUR. O CONCUR será realizado de três em três anos.  
Plenária Nacional. Será realizada uma Plenária Nacional entre os congressos nacionais.

## Alterações Estatutárias

Direção Nacional. A Direção Nacional terá reuniões quadrimestrais, e será composta por 115 dirigentes, sendo 25 pela Executiva Nacional, 45 pelas Estaduais da CUT e 45 pelos Ramos. Os (as) dirigentes terão mandato de três anos e serão eleitos (as) da seguinte maneira:

As Estaduais elegerão os (as) dirigentes que comporão a Direção Nacional na primeira reunião da sua direção após o Congresso Estadual da CUT – CECUT, respeitando a proporcionalidade e a cota de gênero.

O Ramos elegerá os (as) dirigentes em reunião do conselho do Ramo, sendo que aqueles que fizerem Congressos após o CONCUR poderão alterar seus representantes, respeitando a proporcionalidade e a cota de gênero.

Vacância e substituição – a Direção Nacional será recomposta pelo mesmo estado ou ramo, nos casos de vacância.

Executiva Nacional. A Executiva Nacional será eleita no CONCUR; terá reuniões bimestrais e será composta por 25 diretores (as), sendo: 15 Secretários (as) e 10 Diretores (as).

Excepcionalmente no mandato 2006-2011, a Executiva Nacional será composta por 27 diretores (as).

Secretariado. O secretariado reunir-se-á a cada duas semanas, tomará decisões por consenso e será composto pelos 15 secretários (as). Os demais diretores da Executiva Nacional serão convidados a participar das reuniões.

## Composição das Secretarias Nacionais

O 10º CONCUR aprova as seguintes alterações na composição das secretarias nacionais:

1. Ficam extintas a 1ª Secretaria e 1ª Tesouraria.
2. São criadas as seguintes secretarias: Secretaria de Saúde do Trabalhador; Secretaria do Meio Ambiente; Secretaria de Juventude e Secretaria de Promoção da Igualdade Racial.
3. A Secretaria de Organização transforma-se em Secretaria de Relações de Trabalho.
4. A Secretaria de Política Sindical transforma-se em Secretaria de Organização e Política Sindical.

A composição das Secretarias Nacionais passa a ser a seguinte:

- I) Presidência Nacional
- II) Vice-Presidência Nacional
- III) Secretaria Geral Nacional
- IV) Secretaria Nacional de Administração e Finanças
- V) Secretaria Nacional de Comunicações
- VI) Secretaria Nacional de Formação
- VII) Secretaria Nacional de Organização e Política Sindical
- VIII) Secretaria de Relações Internacionais
- IX) Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora
- X) Secretaria Nacional de Relações de Trabalho
- XI) Secretaria Nacional de Políticas Sociais
- XII) Secretaria Nacional de Juventude
- XIII) Secretaria Nacional pela Igualdade Racial
- XIV) Secretaria Nacional de Saúde do Trabalhador
- XV) Secretaria Nacional de Meio Ambiente

## **Composição das Direções das Estaduais da CUT**

As Direções das Estaduais da CUT passam a ter a seguinte composição:

- I) Executiva: composta pelo (a) Presidente, Vice e 12 Secretários (as), conforme a configuração da Executiva Nacional, excetuando-se a Secretaria de Relações Internacionais.
- II) Direção: será composta por até 36 dirigentes, incluindo os 14 dirigentes da Executiva. A decisão sobre o número final de dirigentes da Direção caberá ao plenário do respectivo Congresso Estadual da CUT – CECUT.
- III) Conselho Fiscal: 06 dirigentes, sendo 03 titulares e 03 suplentes.

Ratifica-se esta composição, já adotada para os Congressos Estaduais da CUT de 2009.

A Direção Nacional eleita neste 10º CONCUR fica responsável pela aprovação de um anteprojeto de Estatuto; considerando dentre outros, as emendas ao estatuto apresentadas ao texto base do 10º CONCUR a ser apresentado para um amplo debate na estrutura da Central, culminando na aprovação de um novo Estatuto na 13ª Plenária Estatutária.

# RESUMO DAS RESOLUÇÕES DOS CONGRESSOS E PLENÁRIAS SOBRE ESTRUTURA ORGANIZATIVA

## 1983 – 1º CONCLAT

1. Estrutura de Direção
  - Direção Nacional Colegiada – 83 membros + 83 suplentes
  - Executiva – 15 membros
  - Coordenação Nacional – 7 membros
  - Coordenador e Secretário
2. Estrutura horizontal
  - Regionais
  - Estaduais
3. Instâncias deliberativas
  - Congresso Nacional
  - Plenária Nacional
  - Direção Nacional Colegiada
  - Direção Executiva
  - Secretaria Geral, Administrativa, Finanças, Relações Públicas, Organização

Em relação à estrutura organizativa, o Congresso de fundação da CUT investiu esforços na definição da estrutura vertical e nas instâncias de deliberação.

Outro fator de destaque foi a definição dos princípios fundamentais que deveriam reger tanto a organização quanto a prática da CUT, com destaque para:

- Ampla democracia em todos os seus organismos e instâncias,
- Liberdade e autonomia sindical,
- Unidade de classe,
- Organização dos trabalhadores desde o local de trabalho
- Organização dos sindicatos por ramo de atividade

## 1984 – PLENÁRIA

A primeira Plenária da CUT, realizada em maio de 1984, em São Paulo, fez um balanço dos movimentos de criação das Regionais e Estaduais, as principais lutas e dificuldades que envolviam a vida da CUT naquele momento. Apresentamos abaixo o quadro resumo:

Quadro Geral da Construção da CUT nas Regionais e nos Estados

1. Regionais já criadas
  - BAHIA 03
  - CEARÁ 03
  - ESPIRITO SANTO 03
  - MARANHÃO 03
  - MINAS GERAIS 03
  - PARÁ 03
  - RIO DE JANEIRO 01
  - SÃO PAULO 01
  - TOTAL 20

2. Estaduais já criadas  
 CEARÁ 01  
 GOIÁS 01  
 PARÁ 01  
 RIO DE JANEIRO 01  
 SÃO PAULO 01  
 TOTAL 05
  
3. Congressos Regionais já marcados  
 BAHIA 03  
 SÃO PAULO 04  
 TOTAL 07
  
4. Congressos Estaduais já marcados  
 ACRE 01  
 AMAZONAS 01  
 DISTRITO FEDERAL 01  
 ESPÍRITO SANTO 01  
 PERNAMBUCO 01  
 PIAUÍ 01  
 RIO GRANDE DO SUL 01  
 MARANHÃO 01  
 TOTAL 08

## 1984 – 1º CONCURTO

1. Estruturação – desafio de consolidar as estruturas
  - Organizações de base
  - Regionais
  - Estaduais
  - Atuação da Direção
  - Oposições sindicais – criação da comissão de política sindical
  - Convenção cutista – nos casos de disputa, mais de uma chapa ou oposição
  
2. Sobre a questão sindical
  - Realizar uma ampla campanha de filiação
  - Iniciar o processo de construção de um projeto e de disputa por uma nova estrutura sindical

No primeiro Congresso, destaca-se o esforço para consolidar as estruturas criadas no CONCLAT, regionais e estaduais. Ainda em relação à estrutura organizativa, aparece um empenho no sentido de orientar o trabalho de inserção na base, incluindo uma proposta de levantamento de todos os sindicatos existente e de realização de uma ampla campanha de filiação. Além disto, há a preocupação com uma aproximação e suporte maior às oposições sindicais, inclusive com a criação da comissão de política sindical e a realização de convenção nos casos de existência de mais de uma oposição.

Foi também no primeiro Congresso, que a CUT deu início ao processo de construção do projeto de uma nova estrutura sindical, tendo em vista derrubar a velha estrutura. O Congresso lançou os princípios desta nova estrutura e delegou à Direção Nacional a construção de um anteprojeto, a partir de um amplo processo de consulta e discussão, para ser debatido e aprovado na Plenária Nacional de 1985.

## 1985 – PLENÁRIA

A Plenária de 1985 elaborou a "Carta" de Princípios e Compromissos Fundamentais que orientam a organização e a ação sindical da CUT, que são o alicerce do Estatuto da Central. São eles:

- I) LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL
- II) SINDICATO CLASSISTA E DE LUTA
- III) AMPLA DEMOCRACIA

Foi também esta Plenária que apresentou, para posterior aprovação no 2º Congresso, a proposta de constituição das instâncias e estruturas que formariam a espinha dorsal da organização da CUT, normatizando sua constituição, função, implantação, forma de sustentação e funcionamento:

1. Comissão sindical de base
2. Delegacia sindical rural
3. Sindicato de base
4. Departamentos
5. CUT Nacional
6. Ramos de atividade
7. Normas básicas do Estatuto dos sindicatos de base

## 1986 – 2º CONCURTO

Com base na delegação do 1º CONCURTO, a Plenária Nacional elaborou e aprovou a proposta de construção de uma nova estrutura sindical. Esta proposta foi submetida ao 2º CONCURTO, que aprovou a proposta e definiu as ações necessárias para implantação desta nova Estrutura Sindical, a partir da disputa por mudanças na legislação através de pressão social, bem como a partir da implantação interna dos princípios e estruturas previstos no projeto.

1. Princípios fundamentais da NOVA ESTRUTURA SINDICAL
  - Liberdade e autonomia – ratificação da Convenção 87 da OIT
  - Sindicato classista e de luta
  - Organização sindical por Ramo de atividade
  - Democracia
  - Sustentação financeira definida democraticamente – fim do imposto sindical
2. A NOVA ESTRUTURA SINDICAL
  - Criação dos Departamentos dentro da CUT a fim de organizar os sindicatos por Ramo
  - Desmunicipalização dos sindicatos, com ampliação de suas bases geográficas
  - Criação das comissões sindicais de base – constituição e funcionamento
  - Criação das delegacias sindicais rurais – constituição e funcionamento
  - Organização dos profissionais liberais
  - Criação dos sindicatos de aposentados
  - Criação de três ramos para enquadramento dos sindicatos – agropecuário, industrial e serviços
3. Estratégia para implantação da Nova Estrutura Sindical
  - Pressão no Senado para ratificação da Convenção 87
  - Alteração na Constituição – não aguardar a Constituinte
  - Encaminhar projeto ao Congresso sobre garantias sindicais
  - Adequar o Estatuto da CUT às novas resoluções do 2º Congresso

Destacam-se, nas resoluções do 2º Congresso, o detalhamento da organização e do funcionamento das comissões sindicais de base, das delegacias sindicais rurais, da criação dos departamentos e do enquadramento e organização dos sindicatos por ramo de atividade.

## 1987 – PLENÁRIA

A Plenária de 1987, considerando o princípio fundamental da mais ampla democracia e os desafios de garantir seu exercício e sua prática nos processos eleitorais da CUT, e tendo em vista as dificuldades e as contradições internas suscitadas no 2º CONCURTO, elaborou um regimento com as normas gerais para os processos eleitorais e a aplicação da proporcionalidade na escolha das direções nacional e executiva, das direções estaduais e regionais. Este regimento, composto por 25 Artigos, teve caráter transitório, com vigência até 3º Congresso Nacional.

## 1988 – 3º CONCURTO

A CUT, no seu 3º Congresso, assume "o grande desafio de se constituir enquanto direção das lutas do conjunto da classe trabalhadora... a partir da consolidação da sua estrutura orgânica em nível nacional e do fortalecimento da organização dos trabalhadores no local de trabalho".

O terceiro congresso representou um marco na consolidação da CUT enquanto entidade sindical, central sindical que tomará a frente das lutas por conquistas para a classe trabalhadora.

Segundo o balanço feito pelo 4º CONCUR:

*"O 3º Congresso representou um marco na história da CUT. Ao explicitar sua concepção sindical classista, democrática, autônoma, unitária, de massas, de luta e pela base, avançou na construção da Central como direção sindical dos trabalhadores. O Estatuto aprovado viabilizou maior democracia interna, em que o peso de cada entidade está de acordo com sua representação real, e permite à CUT cumprir o seu papel de representação dos trabalhadores organizados.*

*Avançou, assim, na superação da visão de CUT movimento ou partido político e impôs seu papel de negociação e contratação coletiva, funções próprias da organização sindical. "Os avanços organizativos e políticos decorrentes dessas definições reafirmaram a CUT como a principal central sindical, contribuindo para o esvaziamento de outros projetos sindicais".*

É importante destacar o processo de apresentação das Teses para o 3º congresso, destacando-se a TESE 10, apresentada pela CUT Estadual São Paulo e que orientou a inflexão feita pela Central naquele congresso histórico.

1. Pontos principais da reflexão que orientou as resoluções do 3º CONCUR
  - a) A CUT nasce como desdobramento de um ciclo de importantes greves
  - b) A CUT nasce da necessidade de unificar e organizar as lutas dos trabalhadores
  - c) É responsabilidade da CUT defender os interesses históricos da classe trabalhadora
  - d) É responsabilidade da CUT defender os interesses imediatos da classe trabalhadora
  - e) A CUT combaterá o sindicalismo reformista e conciliador
  - f) A participação de massa foi responsável pelo fortalecimento do sindicalismo combativo
  - g) O sindicalismo de massa é condição para o avanço da CUT
  - h) As lutas reivindicatórias e as conquistas concretas são fundamentais para impulsionar o projeto histórico da classe trabalhadora
  - i) A luta por salários e condições de trabalho faz parte da natureza do sindicato
  - j) As decisões da CUT só se transformaram em ação de massa se estiverem fundadas em autêntica representatividade
  - k) A possibilidade de participação dos trabalhadores nas decisões da CUT deve se iniciar nos locais de trabalho
  - l) O local de trabalho é espaço fundamental para a organização sindical classista
  - m) A luta pela conquista efetiva da liberdade e autonomia dependerá diretamente dos avanços organizativos da CUT, de sua capacidade de criar uma alternativa à organização sindical
  - n) A estrutura e o Estatuto da CUT devem ser fieis representantes da concepção sindical da CUT

Alguns aspectos da reflexão feita no terceiro congresso da CUT merecem destaque, pois marcaram os rumos da Central. A defesa do fortalecimento da CUT como responsável pela defesa dos interesses imediatos da classe trabalhadora, organizando e fortalecendo as lutas reivindicatórias na condição de entidade nacional definiram seu perfil como central sindical classista. A CUT deixa de ser apenas uma referência, a porta voz da classe trabalhadora e passa a ser a entidade que a dirige e representa nas suas lutas.

Outro aspecto importante foi a reflexão e a diferenciação do papel da central em relação ao papel do partido político, que têm ter independência e autonomia um em relação ao outro, embora seus papéis sejam complementares na luta pela construção do socialismo.

A necessidade de um investimento prioritário na organização dos trabalhadores no local de trabalho com estratégia fundamental para o fortalecimento da organização cutista e na disputa da hegemonia.

Por fim, a atualização do modelo organizativo como forma de fortalecer a organização da Central, tendo como pressuposto básico uma representatividade real, se expressa nas seguintes alterações estatutárias:

1. Organização vertical – organização sindical de base, sindicatos, departamentos por ramos de atividade, constituídos por sindicatos filiados e oposições reconhecidas;
2. Organização horizontal – tem o objetivo de construir unidade dos trabalhadores enquanto classe através da CUT

Regional, CUT Estadual, CUT Nacional, sendo seus órgão de decisão em todos os níveis o Congresso, a Plenária, a Direção e a Executiva;

3. Eleição de delegados – para os congressos regionais e estaduais serão eleitos delegados na instância máxima da entidade sindical sem distinção entre a diretoria e a base. Os delegados para o congresso nacional serão eleitos nos congressos estaduais;
4. Congressos – o congresso nacional será realizado a cada três anos; os congressos estaduais e regionais serão determinados pela suas instâncias a partir de suas próprias necessidades;
5. Direção - as direções das instâncias serão eleitas em congresso obedecendo a proporcionalidade entre as chapas concorrente. Só participará da direção a chapa que obtiver pelos menos 20% dos votos, havendo mais de duas chapas o critério será de pelo menos 10%;
6. Sustentação financeira – as entidades filiadas contribuirão com 5% da receita bruta anual, sendo 40% para a CUT Estadual; 25% para a CUT Regional; 25% para a CUT Nacional e 10% para os departamentos;
7. Regionais – pelo critério para constituição da Regional deve haver pelo menos 20 entidades sindicais na base territorial, sendo pelo menos três delas filiadas à CUT.

## 1989 – PLENÁRIA

A Plenária de 1989 não debateu nem aprovou resoluções relativas à estrutura organizativa da Central.

## 1990 – 4ª PLENÁRIA

Tendo em vista a necessidade de avançar na estrutura organizativa da CUT, diante das decisões do 3º CONCURT, a 4ª Plenária Nacional, realizou um importante debate os principais pontos que necessitariam de um amplo processo de debate e elaboração a fim de subsidiar as decisões do 4º Congresso Nacional sobre a Estrutura Organizativa. Neste sentido, foram aprovadas na 4ª Plenária Nacional:

1. A Executiva Nacional da CUT deve desenvolver um debate no interior do movimento sindical cutista com o objetivo de subsidiar as diversas teses que deverão ser debatidas e aprovadas no 4º CONCURT;
2. A criação de novos sindicatos deve estar referenciada pelos princípios políticos da CUT. Desta forma, os departamentos e as CUTS devem acompanhar e se posicionar sobre a criação de novas entidades sindicais.
3. Que o desconto assistencial passe a ser "taxa de campanha salarial" e seja parte da pauta de negociação.
4. O texto "Organização sindical da CUT" foi aprovado como referência para orientar as discussões nas instâncias da CUT até o 4º Congresso Nacional.

A 4ª Plenária teve um importante papel para a preparação do 4º Congresso, problematizando as questões e dificuldade que a CUT encontrava na consolidação da sua estrutura organizativa, uma estrutura que deveria espelhar a concepção sindical da CUT e ser construída na luta, independentemente da lei.

Um fator importante a se considerar naquele momento histórico foi a aprovação da nova constituição que por um lado aprovou questões importantes para a construção de um nova estrutura sindical, como a liberdade de organização, a sindicalização no setor público e a aprovação de representação do trabalhadores no local de trabalho, porém manteve a unicidade, a estrutura confederativa e o imposto sindical.

## 1991 – 4º CONCURT

Subsidiado pelo debate das questões levantadas na 4ª Plenária, o 4º CONCURT fez um balanço da evolução e das principais dificuldades em avançar no fortalecimento da estrutura organizativa da CUT, que resultou na seguinte avaliação:

1. A CUT encontra dificuldade em avançar na ampliação das bases de representação dos sindicatos cutistas rumo à organização por ramo de atividade, os sindicatos filiados, entre eles os oficiais, não conseguem fazer a ampliação de sua base territorial e categoria;
2. Embora a CUT tenha definido a estratégia de organização por ramo de atividade e de criação dos departamentos para avançar neste sentido, existe a necessidade de avançar nas definições sobre os departamentos: quais departamentos criar; em que instância definir; quais os critérios deverão orientar a criação dos departamentos;
3. Necessidade de avançar na estratégia de criação das comissões sindicais de base, forma de organização no local de trabalho integrada ao sindicato;
4. Diante da manutenção na Constituição da estrutura confederativa, o Congresso avaliou e decidiu pela necessidade de disputar a estrutura vertical oficial, federações e confederações, quando houver condições efetivas de participação democrática; (4ª Plenária)
5. Fortalecer a unidade cutista no campo. Todos os sindicatos de trabalhadores rurais devem encaminhar a solicitação de filiação da CONTAG à CUT, e constituição de uma chapa cutista para disputar no 5º Congresso da CONTAG.

## 1992 – 5ª PLENÁRIA

*"Passados nove anos de sua fundação, a CUT enfrenta agora um duplo problema. Nossa estrutura horizontal não consegue cumprir satisfatoriamente a tarefa de representação política e organizativa do conjunto dos trabalhadores. Nossa estrutura vertical não favoreceu a plena organização por ramos e a unificação das lutas no plano nacional. Não avançamos também na organização sindical nos locais de trabalho e não conseguimos mudar o sistema de negociações coletivas"*

*Partindo desta avaliação da estrutura organizativa da CUT, a 5ª Plenária se debruça sobre os desafios para a consolidação e o fortalecimento da estrutura horizontal e, de maneira especial, da estrutura vertical e como parte dela, a organização no local de trabalho.*

- A. Estrutura vertical – necessidade de avançar na organização vertical para fortalecer o papel de representação e negociação das entidades da CUT. A CUT insiste na organização por Ramo de atividade, como estratégia para fortalecer as lutas a partir da construção de processo de negociação e contratos nacionais.
  1. Se a organização vertical ali definida deveria ser "orgânica" ou "filiada", vencendo a primeira alternativa;
  2. Se essa organização deveria ser denominada "departamento" ou "federação/confederação", vencendo a segunda;
  3. Se essas organizações deveriam pedir "registro" enquanto tais, o que foi confirmado;
  4. Se como "medida transitória" seria permitida a filiação a essas organizações de sindicatos não filiados à CUT, o que foi aceito.
  5. Incorporação das estruturas verticais ao Escritório de Brasília
  6. Discussão e sistematização das propostas de organização do setor público
- B. Sindicato filiado X organização vertical
  1. Os sindicatos da CUT devem ser organizados por Ramo
  2. Os sindicatos da CUT devem ter formas democráticas de funcionamento da direção
  3. Ao se filiar à CUT, o sindicato se filia também à estrutura vertical
  4. Na estrutura vertical, o poder de deliberação, em última instância, é do sindicato de base

5. Ação visando unificação por ramo e por base territorial mais abrangente o que o município
- C. Ramos da CUT - em relação ao conceito de "ramo" ficou definido prosseguir o debate, tendo como referência inicial agrupar os trabalhadores de acordo com os seguintes ramos:
1. Agricultura, plantações, agroindústrias (rurais).
  2. Metalurgia, metal-mecânica, siderurgia; eletroeletrônica (metalúrgicos).
  3. Bancos, setor financeiro, seguradoras, bolsas de valores (bancários).
  4. Química, plásticos, papel, petroquímica, petróleo (químicos).
  5. Indústrias têxteis, do vestuário, couro, calçados (vestuário).
  6. Comércio e prestação de serviços (comerciários).
  7. Educação, ensino, cultura (educação).
  8. Saúde, seguridade, previdência social (saúde).
  9. Administração e serviço público.
  10. Construção civil, móveis e madeira.
  11. Extração e transformação mineral (mineiros).
  12. Alimentação, fumo, bebidas (alimentação).
  13. Comunicação, jornais, emissoras, publicidade, gráficas (comunicação).
  14. Técnicos, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia.
  15. Trabalhadores em indústrias urbanas (água, esgoto, gás, eletricidade).
  16. Transportes rodoviários, ferroviários, marítimo, fluvial e aeroviário (transportes).
  17. Autônomos urbanos.
  18. Inativos.
- D. Organização no Local de Trabalho – a 5ª Plenária aprovou por unanimidade a construção de OLT's como prioridade a ser desenvolvida por todas as instâncias da Central
1. Realizar uma campanha, tendo como base o texto "Organização no Local de Trabalho"
  2. Aprofundar as discussões em curso no âmbito do planejamento estratégico
  3. Definição de critérios e orientações para os sindicatos
  4. Inclusão de propostas de OLT nas pautas de negociação
  5. Ações concretas visando a implantação de OLT's
- E. Mudanças estatutárias
1. A proporcionalidade para as eleições de direção deixam de ser uma recomendação e passam a ser uma norma estatutária

## 1993 – 6ª PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

As resoluções da 6ª reafirmam a necessidade de avançar na organização da estrutura vertical e nas ações concretas de ampliação da organização no local de trabalho, usando como frentes nesta luta as CIPAs e as negociações coletivas.

A Plenária avançou no debate da organização sindical no campo, e na construção de uma estrutura vertical que contemple a diversidade de categorias de trabalhadores rurais, cabendo ao DNRT a construção e apresentação de uma proposta de organização do ramo.

Ainda em relação à organização sindical dos trabalhadores (as) rurais:

1. Implantação de organizações sindicais de base diferenciadas para assalariados e pequenos agricultores
2. Regionalização dos sindicatos – permitida a coexistência com sindicatos de base municipal durante esta transição
3. Disputar e transformar o sindicalismo da CONTAG para que ele se transforme em instrumento real de mudanças, visando a construção de uma nova estrutura sindical para o campo
4. Disputar a filiação da CONTAG, de seus sindicatos e federações à CUT
5. Os cutistas devem realizar uma campanha nos fóruns da CONTAG pela filiação dos sindicatos e federações à CUT

## 1994 – 5º CONCUR

No balanço, o 5º CONCUR avaliou as dificuldades na consolidação da estrutura organizativa da CUT com base nos princípios de liberdade e autonomia sindical, tendo em vista impossibilidade de romper os parâmetros da estrutura oficial e o risco de acomodação.

Neste sentido, o Congresso apontou a necessidade de combater o corporativismo, reforçar as bandeiras de luta pela ratificação das Convenções 87 e 151 da OIT, e pelo fim do imposto sindical.

A fim de avançar na construção da estrutura organizativa, o Congresso indicou:

1. Abertura de um processo de discussão sobre a transformação dos sindicatos filiados em orgânicos – debate fundamental para a consolidação de uma estrutura cutista em oposição à estrutura oficial
2. Constituição dos Ramos – superando organização dos sindicatos por categoria
3. A vinculação e subordinação das oposições sindicais à estrutura vertical, como entidades associativas de caráter permanente
4. Elaboração de pontos mínimos a contar nos estatutos dos sindicatos, incluindo questões como duração de mandato, regras democráticas de eleição e funcionamento
5. Convocação de uma Plenária Nacional para discutir e deliberar sobre a organização da estrutura vertical do setor público

A. No sentido de avançar na organização dos Ramos, o 5º Congresso incorpora a divisão da estrutura vertical em 18 ramos de atividade:

19. Agricultura, plantações e agroindústria (rurais);
20. Metalurgia, metal-mecânica, siderurgia, eletroeletrônica (metalúrgicos);
21. Bancos, setor financeiro, seguradoras, bolsas de valores (bancários);
22. Química, plásticos, papel, petroquímica, petróleo (químicos);
24. Indústrias têxteis, do vestuário, couro, calçados (vestuário);
25. Comércio e prestação de serviços (comerciários);
26. Educação, ensino, cultura (educação);

27. Saúde, seguridade, Previdência Social (saúde);
28. Administração e serviço público
29. Construção civil, móveis e madeira (construção civil);
30. Extração e transformação mineral (mineiros);
31. Alimentação, fumo, bebidas (alimentação);
32. Comunicação, jornais, emissoras, publicidade, gráficas (comunicação);
33. Técnicos, profissionais liberais, trabalhadores em administração e tecnologia
34. Trabalhadores em indústrias urbanas de água, esgoto, gás e eletricidade (urbanitários);
35. Transporte aéreo, rodoviário, ferroviário, marítimo e fluvial (transportes);
36. Autônomos urbanos
37. Inativos

B. Estrutura horizontal

C. A estrutura horizontal tem o papel de organizar os trabalhadores enquanto classe, se opondo ao verticalismo da estrutura oficial. A CUT deve promover maior organicidade à relação entre as esferas da estrutura horizontal, principalmente com as Regionais, buscando consolidar a noção de Central "Única"

D. Regionais

E. A política organizativa de promover intenso fortalecimento das estruturas horizontais, desde a base microrregional, "é competência das CUTs estaduais nos seus congressos e demais instâncias apreciar e deliberar sobre a política e estratégia de regionalização da CUT no seu respectivo Estado, incluindo as condições financeiras, materiais e humanas para sua implementação. A regionalização da CUT em cada estado deve assegurar a presença efetiva dos sindicatos filiados e de uma coordenação para as tarefas da CUT na região"

F. Estatuto

G. "As revisões do Estatuto da CUT efetuadas no 4º CONCURT, 5ª e 6ª Plenárias Nacionais e neste 5º CONCURT deverão ser sistematizadas pela Executiva Nacional e submetidas à primeira reunião de Direção Nacional após o 5º CONCURT".

## 1995 – 7ª PLENÁRIA NACIONAL DA CUT

Orientada pelos desafios da conjuntura naquele momento, marcada pelo aprofundamento das mudanças no mundo do trabalho com novos modos de produção, com a globalização da economia, a terceirização e a privatizações, e considerando as dificuldades cada vez maiores de fazer frente ao modelo sindical oficial que afetavam a vida dos sindicatos cutistas com pulverização das entidades, baixa representatividade enquanto classe, acirramento das disputas internas dentro da CUT, a sétima plenária nacional centrou seu debate em dois pontos:

1. O debate sobre sindicato orgânico – a plenária assumiu o desafio de transformar os sindicatos filiados em sindicatos orgânicos:
  - Incentivando o uso coletivo de estruturas dos sindicatos filiados
  - Desencadeando um processo de fusão de sindicatos que reforce a unificação por Ramo
  - Discutindo os princípios básicos de um Estatuto de modelo sindical cutista
2. A construção da proposta de SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES DE TRABALHO – SDRT – Foi formulada e apresentada a proposta que teve por objetivo orientar a construção de um novo sistema de relações do trabalho
  - A CUT aprova o conjunto de medidas contidas no SDRT
  - As medidas de transição deverão ser objeto de negociação tripartite, resultando em documento único e global a ser enviado ao Congresso Nacional

## 1996 – 8ª PLENÁRIA

A 8ª Plenária avança na discussão do sindicato orgânico de base como uma necessidade para respondermos aos desafios da liberdade e autonomia, devendo ser suas principais características:

1. Um sindicato representativo de um dos ramos de atividade definidos pela CUT
2. Um sindicato de massas, reunindo os trabalhadores do ramo em âmbito regional ou mesmo nacional, com uma forte estrutura local, de base, mas respeitando as tradições do sindicalismo
3. Um sindicato organizado como instância da Central, referenciado nas resoluções dos Congressos da CUT
4. Um sindicato com autonomia política; as assembleias de base, ou instâncias representativas das bases são os órgãos de decisão do sindicato
5. São os trabalhadores sindicalizados que controlam o orçamento da entidade
6. O patrimônio próprio construído com recursos dos trabalhadores é de propriedade da categoria

A Plenária destaca alguns passos concretos na construção de uma nova estrutura baseada na liberdade e autonomia, e avalia que disputar, ganhar, filiar e democratizar os sindicatos oficiais, tática definida nos primórdios da CUT, tem se mostrado insuficiente:

1. A fusão de sindicatos da mesma categoria, a fusão de sindicatos intercategorias/ramos de atividade
2. A regionalização dos sindicatos e a padronização das finanças dos sindicatos, com repasse automático das mensalidades da CUT, mantendo a arrecadação nos sindicatos
3. Todas as entidades filiadas (sindicatos, federações e confederações) devem entrar com ações judiciais para impedir a cobrança do imposto sindical já em 1997, encaminhando tais ações conjuntamente
4. A adoção de princípios básicos de democracia no processo eleitoral (comissão eleitoral escolhida democraticamente, para o processo eleitoral etc.)
5. O controle coletivo, democrático e transparente das contas do sindicato pela base em todos os sindicatos cutistas
6. A criação de associações de trabalhadores cutistas na base dos sindicatos contrários a Central

Outra tarefa fundamental definida pela Plenária para o próximo período foi a organização dos Ramos de Atividade da CUT. Apesar dos 18 ramos definidos no 5º CONCUT, a CUT conta na prática com 27 ramos em processo de organização. Deverá ser criada uma Comissão com participação da estrutura vertical e da Executiva para apresentar ao 6º Congresso um relatório sobre a situação dos Ramos a fim de subsidiar as seguintes decisões: quantos e quais devem ser os ramos da CUT e qual o prazo para tornar orgânicas todas as estruturas verticais.

## 1997 – 6º CONCUT

A partir do balanço organizativo da CUT e suas instâncias, o sexto Congresso reafirmou os seguintes problemas e desafios para a consolidação da estrutura organizativa da Central:

1. As estruturas da CUT, horizontal, vertical, sindicato orgânico e organização no local de trabalho não avançaram na construção de uma relação orgânica, impedindo o avanço da Central como um corpo único para implantar as políticas aprovadas
2. O estímulo à fusão de sindicatos, aprovado como tarefa prioritária, ainda não tem o empenho dos dirigentes e sindicatos e pouco avançou

3. A criação de confederações tem sido uma experiência positiva, vem avançando e concorrendo diretamente com as entidades oficiais
4. A organização do setor público está cada vez mais complexa e pouco avançou
5. A organização dos trabalhadores rurais apresentou vigoroso fortalecimento, tendo papel decisivo a filiação da CONTAG à CUT
6. Permanece a dificuldade de avançar na ampliação da organização no local de trabalho
7. As disputas internas nas eleições sindicais têm sido marcadas por intolerância e violência, exigindo a construção de diretrizes que promovam um comportamento democrático nas relações de disputa

Diante deste cenário, destacam-se as seguintes resoluções que o 6º Congresso elaborou e encaminhou as seguintes propostas para debate na 9ª Plenária Nacional:

1. Propostas para CONSTRUIR A ESTRUTURA SINDICAL ORGÂNICA cutista
  - a) Consolidar a Estrutura Sindical Cutista e Unificar nossos sindicatos, por ramo de atividade, em bases mínimas regionais, até o ano 2000. O 6º CONCUR decide estabelecer como meta a fusão dos sindicatos da Central por ramo de atividade, em bases mínimas regionais, isto é, em cada Estado apenas um sindicato por ramo (como já existe em algumas categorias), até o 7º CONCUR, rumo à construção de sindicatos unitários. Para isso, os ramos devem estabelecer prazos internos de unificação dos seus sindicatos, e todos os sindicatos devem estabelecer mecanismos estatutários que garantam a filiação de todos os trabalhadores do ramo, inclusive os terceirizados.
  - b) Comissão de Base cutista e Comissão Unitária de Base: O 6º CONCUR indica para os sindicatos da CUT a constituição de Comissões de base dos sindicalizados, em cada local de trabalho/empresa, e propõe; que em todas as convenções/acordos coletivos se negocie a constituição de uma estrutura unitária dos locais de trabalho que reúna sindicalizados e não sindicalizados, com papel de contratação das questões locais e consultivo sobre as questões da empresa. Esse congresso decide, também, que, até a 10ª Plenária, todos os sindicatos da CUT devem incluir em seus Estatutos essa organização de base.
  - c) Organizar uma CUT representativa de todos os setores da economia: O 6º CONCUR decide que uma das prioridades da Central, envolvendo tanto a nossa Estrutura Vertical, quanto Horizontal, é a organização dos trabalhadores não organizados em sindicatos, da economia informal, trabalhadores autônomos e aqueles sob os sindicatos de carimbo.
  - d) Dar os primeiros passos concretos de definição de um Estatuto normativo dos sindicatos da CUT: estabelecimento de um teto de três anos para os mandatos sindicais; a definição de Comissões eleitorais que sempre devem contar com pelo menos representantes de todas as chapas concorrentes; aprovação obrigatória das contas dos sindicatos em assembleias gerais ou outra instância de representação de base; proibir a participação em eleição de juizes classistas; imposto sindical e contribuições compulsórias: o 6º CONCUR estabelece o prazo de três anos (7º CONCUR), para que todos os sindicatos da CUT não dependam financeiramente de qualquer contribuição compulsória dos associados ou não associados; padronização de Finanças: O 6º Concur define a obrigatoriedade da cobrança de um percentual mínimo de 1% de mensalidade por parte dos sindicatos da CUT.
  - e) Aproximar a CUT dos seus sindicatos de base: Esse Congresso decide criar dois cadastros nacionais da CUT. Um cadastro composto de todos os dirigentes de sindicatos cutistas, e mais os delegados sindicais dos sindicatos, juntamente com os membros de todas as instâncias da CUT. O segundo cadastro composto de todos os sindicalizados em sindicatos cutistas. Essas duas listas devem ser semestralmente atualizadas pelos sindicatos de base. É definição desse Congresso que essas duas listas só podem ser utilizadas para enviar material interno da Central Única dos Trabalhadores definidos em reunião da Executiva da Central. O objetivo desses dois cadastros é permitir a comunicação mais efetiva da Central com os trabalhadores, e a construção assim de uma consciência cutista na base da Central.
  - f) Criar no Estatuto da Central uma Comissão de Garantia e de Estatutos: com a responsabilidade de zelar pela aplicação dos mesmos e têm o mandato provisório de elaborar juntamente com representantes da estrutura vertical da Central uma proposta de Estatuto normativo cutista que deve ser apresentado para aprovação na décima Plenária, que será convocada com esse ponto especial da ordem do dia. A proposta de Estatuto normativo aprovado na 10ª

Plenária deve ser debatida em todas as instâncias da CUT e sindicatos para ser ratificada no sétimo Congresso, como o Estatuto normativo do sindicato cutista.

2. Propostas para REVIGORAR A ESTRUTURA HORIZONTAL cutista
  - a) Participar de forma mais qualificada das Comissões e Conselhos Estaduais e Municipais
  - b) Participar ativamente da organização e assessoria às Campanhas de todos os sindicatos da CUT na região, estreitando as relações entre os sindicatos e as CUTs Estaduais
  - c) Debater o orçamento dos Estados e dos municípios, e buscar uma atuação conjunta com a sociedade civil local para influenciar na sua elaboração
  - d) Organizar nas sub-regiões estruturas solidárias intersindicais e cutistas, implantando as CUT's estaduais em todas as regiões do seu respectivo estado
  - e) Interiorizar as CUTs é numa das principais tarefas para construirmos uma Central representativa em todo o território nacional
  - f) Participar ativamente junto com outros setores da sociedade local na organização de Campanhas de caráter regional, como luta por moradia, mais escolas, saúde, defesa do meio ambiente, etc.;
  - g) Dotar de melhores condições financeiras, as CUTs que se encontram com mais dificuldades
  
3. Propostas para AUTO-SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA
  - a) Combater a inadimplência e a sonegação
  - b) Adotar o orçamento participativo em todas as instâncias orgânicas
  - c) A discussão sobre finanças deve ser feita em instância com participação da base
  - d) Procurar manter o equilíbrio entre receitas e despesas
  - e) Implantar o sistema unifica de pagamento com desconto automático
  - f) Todos os sindicatos e instâncias devem publicar seus balanços anualmente
  
4. Propostas para a ORGANICIDADE SINDICAL DO SETOR RURAL
  - a) Os rurais da CUT não são UMA categoria, mas um conjunto de categorias e deve ser tratado como um setor
  - b) Ampliar a base através da filiação de novos sindicatos e federações
  - c) Construção de organizações diferenciadas para os assalariados rurais e para os agricultores familiares
  - d) Regionalização das bases sindicais
  - e) Aprofundar o debate sobre a organização no local de trabalho no campo
  - f) Intervir na organização da produção e comercialização para fortalecimento do sindicalismo entre os agricultores familiares
  - g) Aumentar a participação dos assalariados rurais
  - h) Aproximação dos assalariados rurais com o setor da alimentação
  - i) Multiplicar e qualificar as lideranças sindicais no meio rural

## 1999 – 9ª PLENÁRIA

A 9ª Plenária fez um balanço da luta da CUT por liberdade e autonomia nos anos 90, começando com a elaboração do Sistema Democrática de Relações do Trabalho – SDRT, que sistematizou as propostas da CUT para a construção de uma nova estrutura sindical no Brasil, em 1992, num cenário que apontava para a possibilidade de construção de um acordo tripartite para alteração da legislação, as forças políticas conservadoras mais uma vez impediram o avanço, resistindo às mudanças no modelo corporativo.

A avaliação de que luta da CUT por liberdade e autonomia sindical não deve absolutamente se restringir à disputa por reformas na legislação, mas deve intensificar as ações de consolidação e fortalecimento de uma estrutura organizativa da espelhe os princípios de liberdade e democracia consagrados nas convenções da OIT.

Neste sentido, a CUT deve realizar uma ampla campanha pela ratificação e das convenções 87, 151, 158 e pela regulamentação da convenção 135 da OIT. Além disto, a plenária adota o Projeto de Reforma da Constituição e Transição da Estrutura Sindical da CUT como proposta a ser apresentada à sociedade, e delega à Executiva Nacional, poderes para articular junto a parlamentares aliados propostas pontuais para disputa no Congresso.

Em relação à consolidação de uma estrutura sindical cutista, a partir do debate dos textos elaborados e encaminhados pelo 6º CONCUR, a plenária indicou as seguintes propostas:

1. Consolidar os ramos e reforçar a organicidade
  - a) Proposta de construção dos sindicatos nacionais – metalúrgicos, bancários e químicos
  - b) Constituir uma comissão para elaborar uma nova proposta de organização dos Ramos com possibilidade de fusão de ramos já existentes e elaborar um quadro demonstrativo sobre as experiências de sindicato nacional
  - c) As instâncias verticais devem investir na constituição de sindicatos por ramo com base mínima estadual e evitando a fragmentação
  - d) Todos os sindicatos de ramo da CUT devem garantir a filiação e a representação de todos os trabalhadores, incluindo os terceirizados e aqueles sem carteira assinada
  - e) As confederações e federações nacionais devem definir um cronograma para a consolidação de sua organização nacional e estadual/regional a ser implantada até o próximo Congresso
  
2. Normas básicas para os Estatutos dos sindicatos cutistas
  - a) Teto de três anos para os mandatos
  - b) Simultaneidade das eleições dos delegados de base e das direções sindicais
  - c) Comissão eleitoral deve conter pelo menos um representante das chapas concorrentes e ser eleita em assembléia geral ou instância de representação da base convocado com este fim
  - d) Aprovação obrigatória das contas em assembléias gerais ou instâncias de representação de base
  - e) Basear a arrecadação do sindicato nas taxas voluntárias
  - f) Prever no uma organização de base/ no local de trabalho e garantir sua participação nas instâncias de direção
  
3. Dar prioridade à organização no local de trabalho
  - a) Os sindicatos devem participar ativamente das políticas de saúde e segurança e exigir a constituição de CIPA's
  - b) Os sindicatos devem participar e incentivar a participação nas CIPA's como forma de fortalecer a organização no local de trabalho
  - c) Instituição do delegado sindical eleito diretamente pelo sindicalizados e garantir sua participação nas instâncias de direção
  - d) Os ramos devem promover negociações e acordos para a constituição de uma estrutura unitária dos locais de trabalho, reunindo sindicalizados e não sindicalizados
  
4. Revigorar a estrutura vertical da CUT
  - a) Reforçar a solidariedade de classe
  - b) Participar ativamente e assessorar as campanhas dos sindicatos da região
  - c) Desenvolver esforços para abrigar estruturas solidárias nas Estaduais
  - d) Interiorizar as Estaduais
  - e) Participar ativamente das campanhas de caráter regional
  - f) Participar de forma mais qualificada dos conselhos e comissões estaduais
  - g) Debater o orçamento dos estados e municípios e buscar uma atuação conjunta na sua elaboração
  - h) Criação do Fundo de Auxílio para dotar de melhores condições financeiras as Estaduais
  - i) Buscar articulação permanente com a estrutura vertical
  - j) O conjunto de municípios do entorno do Distrito Federal que se relacionam política e economicamente com a capital, passam oficialmente a pertencer à base da CUT/DF
  
5. Aproximar os sindicatos da base
  - a) Acrescentar a documentação exigida para regularização da instância junto à Central, o cadastro de dirigentes e delegados sindicais de base
  - b) A CUT Nacional deve organizar um cadastro nacional dos trabalhadores associados aos sindicatos da CUT
  - c) Estes dois cadastros devem ser atualizados anualmente, permitindo uma comunicação mais efetiva da CUT com seus dirigentes e trabalhadores de base
  
6. Auto-sustentação financeira
  - a) Combater a inadimplência e a sonegação
  - b) Democratizar a gestão dando transparência às finanças da entidade
  - c) Pauta no próximo congresso a discussão e aprovação do plano trienal de orçamento e investimento

- d) Adotar o orçamento participativo em todas as instâncias orgânicas
  - e) A discussão sobre finanças deve ser feita em instância com participação da base
  - f) Realizar campanhas permanentes de sindicalização
  - g) Procurar manter o equilíbrio entre receitas e despesas
  - h) Implantar o sistema unificado de pagamento com desconto automático
  - i) Todos os sindicatos e instâncias devem publicar seus balanços anualmente
  - j) O retorno dos sindicatos inadimplentes à vida da CUT se dará mediante acordo feito através da Estadual ou do Ramo, condicionado à retomada o pagamento normal das mensalidades
7. Construir a organização sindical cutista no setor rural
- a) A representatividade da CUT no setor rural deve estar articulada à dimensão estratégica da agricultura na economia brasileira
  - b) Considerando a complexidade das diversas categorias que chamadas de trabalhadores rurais, este deve constituir e ser tratado como um setor específico dentro da CUT
  - c) Investir na ampliação da base de representação, avançando no processo de filiação de novos sindicatos e federações
  - d) É necessário ampliar a participação da CONTAG, FETAG's e STR'S no interior da CUT
  - e) Definir critérios que permitam uma organização sindical no campo respeitando as particularidades de cada uma das categorias, suas dinâmicas específicas, especialmente dos assalariados rurais e dos agricultores familiares
  - f) Quanto à regionalização, deverá ser amplamente discutida com a base e respeitar as condições específicas de cada realidade
  - g) O debate sobre organização no local de trabalho deverá considerar diferentes propostas como a organização por local de moradia, mais adequadas à realidade dos trabalhadores rurais e que permitam uma maior participação na vida do sindicato
  - h) Incentivar a constituição de associações e outras estruturas próprias dos agricultores familiares que possibilitem uma inserção não subordinada da produção familiar ao mercado
  - i) Promover uma aproximação do setor rural com o setor da alimentação, possibilitando uma melhor articulação nas lutas e ações conjuntas
  - j) Luta pela permanência na terra, com reforma agrária, política de crédito subsidiado e infra-estrutura básica

A 9ª Plenária aprova ainda as seguintes alterações estatutárias:

1. Estabelece que os membros efetivos e suplentes da Executiva Nacional da CUT são delegados natos ao CONCURT. Assim como são delegados natos aos respectivos congressos os membros efetivos e suplentes das executivas das Estaduais da CUT e das entidades da Estrutura Vertical Orgânica da CUT.
2. Altera o prazo, estabelecido no Estatuto, para inscrição de delegados aos congressos das estruturas horizontais e verticais, de dez para 30 dias que antecedem a realização dos congressos.
3. Estabelece que cada sindicato terá direito a pelo menos um delegado ao congresso estadual da CUT, suprimindo do Estatuto a figura do delegado fixo.
4. Estabelece que os sindicatos de base estadual poderão eleger delegados aos congressos da CUT em instâncias de representação de base eleitas por sindicalizados, desde que sejam compostas de pelo menos o quórum exigido para eleição dos delegados aos congressos, ou ainda, descentralizar o processo de eleição proporcionalmente ao número de sindicalizados em cada região ou município do estado onde a entidade possua instância formal de representação, sendo que a assembleia regional deve cumprir o quórum mínimo exigido proporcionalmente, e que o somatório dos participantes das assembleias cumpra o quórum exigido para o conjunto da delegação da entidade.
5. Define a participação direta das entidades nacionais aos congressos nacionais da CUT, com o mesmo critério estabelecido para a participação nos congressos estaduais: três (por ramo de atividade) representantes eleitos nos respectivos conselhos, não podendo haver dupla representação no ramo de atividade.
6. [Estabelece, nos dispositivos que regulamentam a composição das direções das instâncias orgânicas da CUT, responsabilidade das chapas pelo cumprimento da cota de gênero

## 2000 – 7º CONCURTO

O 7º Congresso decide:

1. Campanha e política de sindicalização  
A CUT deverá investir em novas campanhas de filiação, considerando o sucesso da Campanha SOMOS FORTES, SOMOS CUT. A Executiva deverá estabelecer seus objetivos considerando a necessidade de expansão nos setores e regiões onde a CUT tem crescido menos e estabelecendo metas de crescimento da base
2. Organização sindical e estrutura organizativa da CUT  
Considerando a necessidade de garantir ampla participação dos trabalhadores (as) na vida da Central, a pluralidade de opiniões e o fortalecimento da democracia; que a estratégia de construção da estrutura sindical da CUT, passando por dentro da estrutura oficial, deve ser uma etapa no processo de construção de uma Central sindical livre e autônoma; que a organização no local de trabalho é fundamental neste processo, o Congresso decide:
  - a) Realizar uma ampla campanha pela ratificação das Convenções 87, 111, 151, 158 e 135 da OIT
  - b) Intensificar os esforços para conquistar avanços na legislação sindical e trabalhista
  - c) Indicar a criação de SINDICATOS NACIONAIS com vigência em todo o território nacional
  - d) Retomar o debate sobre quantos e quais devem ser os Ramos da CUT
  - e) Constituição do Ramo da Comunicação e Informação
  - f) Organizar o Sindicato Nacional dos Aposentados e Pensionistas
  - g) Priorizar a organização no local de trabalho
  - h) Revigorar a estrutura horizontal cutista – de acordo com as resoluções do 6º CONCURTO
3. Normas básicas para os Estatutos dos sindicatos
  - a) Teto de três anos para mandatos sindicais;
  - b) Simultaneidade nas eleições de representantes de base e das direções sindicais;
  - c) Aprovação obrigatória das contas dos sindicatos em assembléias gerais ou outra instância de representação de base;
  - d) Basear a arrecadação do sindicato nas taxas voluntárias, cobrando um percentual mínimo de 1% da renda mensal do trabalhador assalariado e taxa mínima de 1% do salário médio da categoria/ramo para autônomos;
  - e) Prever nos Estatutos dos sindicatos uma organização de base/local de trabalho e garantir sua participação em instâncias de direção da entidade;
  - f) O prazo para a incorporação pelos sindicatos filiados das normas básicas já aprovadas na 9ª Plenária é o próximo CONCURTO. Assim sendo, a incorporação das normas básicas torna-se condição para a participação no 8º CONCURTO.
4. Atualização do Estatuto da CUT  
O Congresso delegou à Direção *"com base na mais ampla consulta junto aos sindicatos e suas instâncias orgânicas, preparar uma proposta de reforma estatutária que deverá ser remetida aos mesmos sindicatos e instâncias para que sejam discutidas e apresentadas suas contribuições antes de sua aprovação no 8º Congresso da CUT."*
5. Finanças  
Trabalhar para o retorno dos sindicatos inadimplentes à vida da Central
6. Recadastramento dos sindicatos filiados  
Constitua entre os membros da Executiva, *"uma Comissão Plural com a tarefa de realizar até 31 de maio de 2001 um recenseamento geral de todas as entidades filiadas à CUT, com o objetivo de identificar a situação financeira e a representação de cada uma das entidades"*
7. Processo de filiação  
*"Antes da assembléia de filiação, toda a direção do sindicato deverá passar por seminários prévios a fim de conhecer os princípios e normas básicas da CUT e suas principais resoluções."*
8. Estrutura organizativa do setor público  
A Executiva deve organizar junto com as entidades filiadas do setor público, uma ampla campanha pela ratificação da Convenção 151 da OIT

9. Protocolo de intenções do setor metalúrgico  
"Durante o processo de discussão da implantação do Sindicato Nacional dos Metalúrgicos, os sindicatos de metalúrgicos que não tiverem aderido ao Sindicato Nacional terão mantida sua filiação à CNM."

## 2002 – 10ª PLENÁRIA

Tendo em vista a construção da proposta de reforma estatutária a ser aprovada no 8º CONCUR (conforme resolução do 7º Congresso), a 10ª realizou um profundo balanço da construção da estrutura organizativa da CUT, dos desafios naquele momento, destacando os pontos polêmicos e problematizando as questões que necessitavam de revisão.

A Plenária insistiu na necessidade de enfrentar a diversidade de opiniões dentro da CUT através de um amplo processo de consulta às bases e do respeito à posição das minorias, a fim de garantir que a necessária reforma estatutária fosse fruto de um amplo debate que permitisse superar os conflitos, garantindo a unidade da Central.

O diagnóstico da estrutura organizativa retomou as questões já apontadas nos Congresso e Plenárias anteriores e a necessidade de avançar a política organizativa nos seguintes pontos:

1. Sindicato por ramo de atividade
  - Enfrentar a questão da pulverização das entidades
  - Baixos níveis de sindicalização e de participação na vida do sindicato
  - Necessidade de criar mecanismo de relação do sindicato com a base
  - Necessidade de radicalizar a democracia interna
  - Ampliar a organização no local de trabalho
  - Manter campanhas permanentes de sindicalização
2. Unificação das entidades
  - Processo político de unificação das estruturas e das lutas
  - Construção de uma nova identidade para além da categoria – redefinir e ampliar
  - Respeito à história particular de cada sindicato
  - As estaduais e as entidades nacionais devem criar condições favoráveis
3. Incorporação dos terceirizados
  - O sindicato por ramo deve garantir a representação dos terceirizados
  - Os sindicatos devem promover alterações estatutárias para garantir a representação
  - Aproveitar as experiências exitosas a partir da negociação coletiva
4. Normas básicas para os Estatutos
  - Possibilidade de uma campanha nacional de divulgação dos valores cutistas
  - Resgate das normas básicas aprovadas no 7º CONCUR
5. Organização nacional dos Ramos
  - O conceito de ramo não avançou na organização dos sindicatos
  - Os sindicatos continuam organizados por categoria
  - As entidades nacionais da CUT apresentam diferentes dinâmicas e graus de estruturação
  - Risco de que as dinâmicas e estruturas particulares de cada ramo não levem em conta o projeto político organizativo comum e geral da CUT
  - Necessidade de acompanhamento e coordenação da Direção Nacional no processo de consolidação dos ramos
  - Necessidade de definir critérios de delimitação dos ramos
6. Unificação das lutas
  - Núcleo de Negociação Coletiva – articulando e unificando as campanhas salariais
  - Articular as lutas específicas e fortalecer as lutas gerais
  - Importante papel das estruturas verticais
  - Ampliação da identidade nacional e da legitimidade das estruturas verticais

# REFORMA ESTATUTÁRIA

Segue abaixo a proposta de roteiro para a discussão sobre a reforma estatutária a ser discutida e aprovada no 8º CONCURTO, em 2003:

**Título I – Da Constituição:** No parágrafo único deste título, que fala da constituição da CUT, se refere às entidades filiadas e instâncias orgânicas sem precisar exatamente o caráter dessas entidades e instâncias. Precisamos definir melhor o caráter dessas entidades e instâncias, estabelecendo de forma mais clara como cada uma delas se relaciona com a estrutura da Central e entre elas.

**Capítulo II – Dos Compromissos Fundamentais:** No artigo 4º deste capítulo, a CUT, entre outras questões, se coloca autônoma frente aos partidos e agrupamentos políticos. Ainda permanecemos fiéis a esses princípios ou devemos reconhecer o direito de tendência na CUT? As direções da CUT hoje são uma representação dos sindicatos filiados ou das tendências que atuam dentro da Central?

**Título III – Do Quadro Associativo – Capítulo I – Da Constituição:** no artigo 6º deste capítulo não existe qualquer exigência por parte da CUT para a aceitação ou não do pedido de filiação por uma entidade sindical. Deveríamos ou não estabelecer alguma exigência? No artigo 9º estabelece que a entidade sindical filiada elabore seu Estatuto dentro dos princípios da CUT. Devemos manter estas exigências? Como garanti-las?

## Seção III

Das Sanções: no artigo 12 que trata das penalidades aos filiados e dirigentes, permite que apenas os Congressos e Plenárias deliberem sobre o afastamento do associativo das entidades sindicais e dirigentes da CUT. Devemos ou não estabelecer normas mais claras e mais rígidas sobre este tema?

**Título IV – Da Estrutura Organizativa – Capítulo I – Dos Níveis Organizativos:** os Artigos 13 e 14, que tratam da estrutura organizativa da CUT, se restringem apenas em orientar os ramos para que estes busquem aglutinar-se e identificar o quadro associativo da Central, o que tem se revelado completamente insuficiente para regulamentar as diferentes experiências promovidas pelos mais diferentes ramos de atividades. Portanto, aqui se fazem necessárias profundas reformulações para que possamos garantir a unidade dos cutistas na construção da Central.

**Capítulo II – Organização Vertical:** Este capítulo, que trata da regulamentação das Confederações e das Federações em suas Seções, que correspondem aos artigos 16º ao 32º, deverão estar abertas para possíveis propostas de alterações, pois este é um dos temas que fazem parte das discussões previstas para esta 10ª

Plenária, como também, tem sido matéria de discussão nos diferentes ramos da CUT. Sobre o tema Congresso, poderemos listar diferentes questões e regras que merecem ser avaliadas sobre a necessidade ou não de alterações, tais como:

**Artigo 24 e o artigo 38:** Esses artigos tratam da participação das oposições sindicais nos Congressos das instâncias da CUT.

Devemos ou não analisar se este mecanismo criado na fundação da CUT, para assegurar a participação dos militantes das bases sindicais não cutistas, ainda permanece atual? A realidade das oposições sindicais cutistas representa a mesma situação de 15 anos atrás? Devemos ou não discutir outras formas para garantirmos a participação dos militantes sindicais dessas bases sindicais não cutistas?

Pelo atual Estatuto, o número de delegados a que têm direito as entidades de base para os congressos da CUT corresponde à proporcionalidade entre o número de sindicalizados e o número de delegados previstos nos congressos. Sabemos das controvérsias que administramos sobre os números de sindicalizados anunciados pelas mais diferentes entidades. Sem fugirmos do critério da proporcionalidade, entre o peso representativo da entidade e o número de delegados previstos, poderíamos ou não estabelecer uma nova forma mais transparente nos processos congressuais?

A figura do delegado nato nos congressos das instâncias da CUT não teria se transformado num instrumento para garantir dirigentes sem o respaldo e vínculo com suas bases nas instâncias de direção? Seria mais democrático acabarmos com este critério que privilegia aqueles que já possuem cargos de direção, ou não?

Os membros das direções das instâncias horizontais e das executivas das instâncias verticais hoje são eleitos nos seus respectivos Congressos estaduais e nacional. Poderíamos ou não estabelecer um novo sistema, mais democrático que assegurasse a conformação de direções mais representativas?

Hoje a executiva da CUT Nacional funciona com um total de 21 (vinte e um) membros efetivos e mais 7 (sete) suplentes. Desses, 12 (doze) possuem cargos e outros 13 (treze) são os diretores executivos. No passado a executiva contava com apenas 15 (quinze) membros. Com o estabelecimento da cota de gênero, o número foi para 21 (vinte e um) e com a participação dos suplentes saltou para 28 (vinte e oito) membros.

Será este número ideal? Devemos ou não avaliar a possibilidade de constituirmos uma executiva mais enxuta? No que se ocupam nossos dirigentes na maior parte do tempo?

Se o número de membros da Executiva Nacional da CUT foi alterado, o mesmo não aconteceu com os cargos. Permanecemos com a mesma estrutura funcional: presidente, vice-presidente, secretário-geral, primeiro secretário, tesoureiro, primeiro tesoureiro, secretário de Relações Internacionais, secretário de Política Sindical, secretário de Formação, secretário de Comunicação, secretário de Políticas Sociais e secretário de Organização. Devemos manter este mesmo número de secretarias? Será essa a melhor estrutura funcional, ou devemos pensar numa forma mais eficaz que pudesse liberar os dirigentes para ocuparem-se mais com as demandas sindicais e menos com as organizacionais?

Com a atual forma de composição e funcionamento das executivas das instâncias da CUT, o papel de direções tem funcionado muito mais como um fórum homologador das decisões das executivas ou de reprodução de suas discussões (contrariando o que está estabelecido no atual Estatuto). Não seria importante discutirmos um sistema de funcionamento que garantisse que o poder real de decisão ficasse a cargo das direções e que as tarefas das executivas se restringissem a execuções das decisões das direções?

**Sub-Seção V – Das plenárias:** O parágrafo 3º do artigo 54 diz que as plenárias são convocadas ordinariamente a cada ano. A realização de uma plenária entre um Congresso e outro não seria suficiente?

Sendo estas ordinárias, poderíamos, se necessário, convocar Plenárias extraordinárias.

A ocorrência de alterações num determinado artigo ou parágrafo do Estatuto poderá implicar na necessidade de adequar outros que direta ou indiretamente tenham a ver com o conteúdo ou a lógica do conteúdo daquele modificado.

## Resolução Nº 1

Alteração estatutária da CUT

Que a CUT organize plenárias, seminários ou debates sobre a alteração estatutária da CUT, viabilizando estas discussões, inclusive com novas propostas através das micros, ou das regiões, ou ainda em nível estadual.

## Resolução Nº 2

Esta 10ª Plenária reafirma a decisão do 7º CONCUR de nomear a Direção Nacional, que com base na mais ampla consulta junto aos sindicatos e suas instâncias orgânicas preparem uma proposta de reforma estatutária que deverá ser remetida aos mesmos sindicatos e instâncias para que sejam discutidas e apresentadas suas contribuições antes de sua aprovação no 8º CONCUR.

A 10ª Plenária aprovou, ainda, as seguintes resoluções:

## Resolução Nº 01

A 10ª Plenária aprova a imediata realização do recadastramento das entidades sindicais filiadas

## Resolução Nº 02

Esta 10ª Plenária aprova que a Direção Nacional desenvolva iniciativas no sentido de garantir a mais ampla participação dos ramos, através das entidades nacionais filiadas e orgânicas, para constituir uma proposta que venha melhor definir a organização vertical da CUT, a ser apresentada no 8º CONCUR.

## **Resolução Nº 03**

### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – SINTAP/ CUT**

1. Que a Central Única dos Trabalhadores oriente todas suas instâncias a colaborarem com fortalecimento o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap Municipal e Regional de forma política e financeira.
2. Que a Central Única dos Trabalhadores oriente todas suas instâncias a contribuírem com o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap Municipal e Regional e tenham em sua direção: representantes de aposentados e com prioridade na organização do Sintap.
3. Que a Central Única dos Trabalhadores oriente todas suas instâncias a contribuírem com o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas – Sintap Municipal e Regional já na composição de sua direção e tenha um representante de aposentados para esse fim.

## **Resolução Nº 04**

### **Campanha pela liberdade sindical no Brasil**

Criar a Comissão Nacional de Defesa e Implantação da Liberdade Sindical da CUT, sob a Coordenação da Secretaria de Organização e composta pelas secretarias da CUT diretamente envolvidas com o tema, representantes da estrutura horizontal e vertical da CUT e do representante da CUT na OIT. O objetivo da Comissão será o de elaborar e implantar um Plano de Ação.

## **Resolução Nº 05**

### **Construindo a Estrutura Sindical da CUT**

1. Que a CUT deverá continuar respaldando e incentivando as iniciativas das diferentes categorias profissionais, dos ramos e dos setores produtivos dos sindicatos filiados que estiverem em consonância com os princípios defendidos pela CUT e que tenham como objetivo fortalecer a estrutura organizativa e o poder de representação da Central;
2. Que os ramos organizados na CUT que optarem, através de debate amplo e democrático, por construir novas formas de organização com base nos princípios da CUT e da liberdade sindical, quando se constituírem como parte da estrutura organizativa da Central, deverão, durante todo o processo de discussão, contar com o acompanhamento da CUT Nacional. Após a sua aprovação final, sua resolução deverá ser encaminhada para referendo da Plenária e/ou do Concut que ocorrer após a fundação da instância organizativa em questão;
3. Que no caso específico dos metalúrgicos, continua prevalecendo o Protocolo de Intenções, assinado e referendado pelo 7º Concut;
4. Que a Plenária Nacional e/ou o Concut que examinar qualquer pedido de reconhecimento de uma nova forma de organização encaminhada à CUT deverá considerar os procedimentos exigidos nos parágrafos anteriores e garantir que a organização de uma categoria ou ramo produtivo esteja representada apenas por uma única entidade, dando preferência àquela que optar por fazer parte da estrutura organizativa da Central;
5. A CUT rejeita qualquer forma de pulverização da organização sindical no âmbito de sua representação, mas reconhece que, num processo de redefinição da organização sindical, os ramos produtivos e seus trabalhadores podem, dentro das regras democráticas, buscar e experimentar formas de organização que atendam à realidade de suas relações de trabalho;
6. É com base nesses critérios, que a 10ª Plenária Nacional da CUT reconhece o processo que vem sendo desenvolvido pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT) em relação ao Sindicato

Nacional dos Metalúrgicos da CUT, com sindicatos filiados, considerando-o ainda em conformidade com o que foi acordado no 7º Concut, através do Protocolo de Intenções.

7. A 10ª Plenária reconhece que a manutenção da unidade dos metalúrgicos da CUT em nível nacional se dá dentro da CNM, que é a instância da estrutura vertical organizativa da Central representativa dos metalúrgicos cutistas.

## **Resolução Nº 06**

Que a CUT Nacional retome a discussão em relação à estrutura sindical, considerando a existência dos sindicatos por categoria e a resistência à unificação, propondo a criação de comissões intersindicais, já aprovada no Congresso da CNTSS, para o amadurecimento da experiência coletiva, buscando-se a construção concreta da organização por ramo de atividade.

## **Resolução Nº 07**

Desenvolver mecanismos que viabilizem a organização de trabalhadores (as) desempregados no âmbito sindical.

## **Resolução Nº 08**

A CUT deve se abster de fazer qualquer ação conjunta com estas centrais sindicais e caracterizar a Força Sindical como inimiga da classe trabalhadora brasileira e exigir apuração dos fatos que envolvam a utilização de dinheiro público e de empresários por estas centrais.

## **Resolução Nº 09**

Implantar na CUT coordenações nas três esferas nacional, estadual e municipal para tratamento de questões referentes aos servidores públicos e outra sobre assuntos de aposentadoria. A CUT deve manter espaço político para interagir com as associações e sindicatos dos servidores públicos das três esferas governamentais.

## **Resolução Nº 10**

A 10ª Plenária reconhece a organização dos Servidores Públicos Municipais, representada por suas federações e confederações.

## **2003 – 8º CONCUR**

1. Relação com as centrais sindicais, confederações e federação não filiadas à CUT
2. Uma nova conjuntura política no Brasil, com a eleição do Lula, e instalação do Fórum Nacional do Trabalho colocam para a CUT a necessidade de atualizar sua estratégia visando alterar a estrutura sindical e liderar a classe trabalhadora no fortalecimento de suas lutas e na consolidação de uma organização sindical baseada nos princípios da CUT. A CUT busca uma nova estratégia, em sintonia com a luta mais geral do Governo Lula de construção de um novo modelo de desenvolvimento, e passa então a investir em uma estratégia de aproximação e construção de lutas em conjunto com as demais centrais sindicais.
3. Neste sentido, o 8º Congresso decide que "a CUT deve fomentar uma ampla unidade no movimento sindical com outras centrais, confederações, federações, além de sindicatos independentes, num Fórum Nacional de Trabalhadores, instalando-o, consolidando-o e fortalecendo-o inclusive no âmbito dos estados, com o objetivo de fortalecer a luta pelos direitos da classe trabalhadora."
4. Estrutura sindical, organização da CUT e SDRT
5. O Sistema Democrático de Relações de Trabalho consolidou o acúmulo da CUT sobre organização sindical e negociação coletiva, tendo como base o princípio de plena liberdade de organização sindical.
6. A preservação e o fortalecimento da unidade dos trabalhadores na CUT sempre foi princípio fundamental, sendo o debate aberto, o respeito às diferenças e às minorias compromisso desde sua fun-

dação. Neste contexto, a CUT precisa enfrentar o desafio de responder às demandas colocadas aos setores que se originam do processo de globalização e reestruturação produtiva que alteram o perfil da classe trabalhadora brasileira. Assumem papel fundamental neste processo:

- a) *O servidor público municipal, que ocupa papel diferenciado, interagindo com espaços privilegiados de construção da cidadania*
- b) *Investir na constituição de uma organização para representação dos empreendimentos autogestionários*
- c) *Incorporar na base de representação os trabalhadores terceirizados, os informais e organizar os trabalhadores desempregados*
- d) *Desenvolver ações focadas nos centros urbanos*
- e) *Avançar na construção do sindicato por ramo de atividade*
- f) *Avançar na unificação dos sindicatos de base*
- g) *Avançar na implementação de organizações diferenciadas para os assalariados rurais e os agricultores familiares tanto no que tange ao aspecto legal quanto à organização interna*
- h) *Reconhecer os aspectos que determinam a dinâmica e as peculiaridades da organização, e a autonomia dos Ramos da CUT, evitando o risco de que esta autonomia se consolide em detrimento do projeto organizativo comum e geral da Central. Por isso, a Direção Nacional da CUT "deve assumir um papel importante no acompanhamento e na coordenação do processo de constituição e consolidação dos ramos e de suas entidades nacionais. Sua atuação deve se pautar numa noção de unidade que é fruto de um processo político que vise integrar a diversidade política da CUT"*
- i) *"A CUT deve implementar um processo para a definição da delimitação dos ramos, evitando disputas entre as entidades sindicais cutistas pela representação de trabalhadores de determinados setores. Devemos rejeitar toda e qualquer proposta de fragmentação e pulverização de organização que venha a resultar na duplicidade de organismos de representação no campo da CUT."*

## 2006 – 9º CONCUR

Buscando avançar na construção de um novo patamar na estrutura político organizativa da CUT, o 9º Congresso aponta como prioridades a serem implementadas no próximo período:

1. Ampliar a representatividade dos sindicatos através de um processo de fusão e unificação de entidades;
2. Aprofundar a estrutura e organização das Estaduais visando ampliar seu papel
3. Democratizar as entidades de base, aprimorando os mecanismos de democracia interna da Central
4. Adotar mecanismos que considerem a correlação de forças políticas e estrutura das entidades
5. Aprimorar e intensificar as estratégias de disputa da hegemonia levando em consideração as concepções e a praticas das outras centrais sindicais
6. Organizar uma grande campanha nacional de sindicalização
7. Implementar uma política nacional para organizar os trabalhadores do setor informal
8. Retomar e atualizar luta pela liberdade de organização sindical, com defesa vigorosa da organização no local de trabalho
9. Construir uma política de comunicação visando construir uma ofensiva para dar nova visibilidade
10. Estabelecer políticas objetivas de apoio à organização das oposições
11. Retomar um trabalho de formação da militância de base e das direções
12. Concluir o trabalho de construção do perfil dos Ramos para consolidar a Organização por Ramo na CUT
13. Dar continuidade à discussão de organização dos aposentados junto aos sindicatos e instâncias da CUT

14. Investir na construção de uma estratégia que permita uma interface entre o rural e o urbano
15. A direção executiva e a coordenação da organização da CUT no campo deverão construir um cronograma e indicar mecanismos para mediar os conflitos existentes e avançar na construção e consolidação de um modelo de estrutura organizativa da CUT no campo
16. A CUT reconhece, no âmbito municipal, a equivalência entre o ramo de atividade e a esfera de contratação nos serviços públicos
17. A CUT garante a liberdade de opção do servidor público municipal quanto à sua representação sindical
18. A CUT ratifica a Coordenação dos Servidores Públicos dentro da sua estrutura

## 2008 – 12ª PLENÁRIA

Para o fortalecimento do projeto sindical da CUT três desafios se impõem de modo indissociável:

- A. Atualizar a estratégia de organização sindical com o objetivo de ampliar a representatividade da CUT.
- B. Potencializar o referencial historicamente construído pela CUT nesses 25 anos de luta rumo à consolidação da sua concepção sindical.
- C. Organizar o combate. Nosso desafio é construir e fortalecer, de forma unitária, ferramentas que permitam disputar o nosso projeto com outras centrais sindicais.

A Plenária estabeleceu um plano de ação estratégico a partir dos seguintes pontos:

### 1. Liberdade sindical

Lutar pela ratificação da Convenção 87 da OIT e a aprovação de um projeto de lei que garanta a liberdade de organização sindical no local de trabalho, criando mecanismos de punição eficazes para as práticas anti-sindicais; garantir que a elaboração do projeto de lei sobre financiamento sindical incorpore os princípios da CUT sobre liberdade e autonomia, respeitando a soberania das assembleias de base na definição da forma de financiamento das entidades sindicais e garantir o direito irrestrito à greve.

### 2. Organização sindical

Trabalhar com as diretrizes apontadas pelo Projeto Construindo o Futuro, que produziu um amplo diagnóstico dos Ramos e Estaduais da CUT, com a formulação de propostas que apontam para a necessidade de avançar e atualizar o projeto político organizativo da Central dentro do atual cenário, aprofundando o debate sobre o papel das estruturas verticais e horizontais da CUT.

### 3. Projeto CUT-Multi

Por ser uma estratégia de fortalecimento de combate à exploração, a CUT deve ampliar as iniciativas de organização através das Redes Sindicais em Multinacionais, discutir e definir que este projeto é uma das prioridades dos ramos e da Central e que é necessário garantir recursos para sua ampliação.

### 4. Organização dos Serviços Públicos

A CUT reconhece dentre seus ramos o Ramo dos Municipais e delibera que no período até o 10º Congresso Nacional da CUT a Coordenação dos Serviços Públicos juntamente com dirigente designado pela Executiva Nacional da CUT deverão construir estratégias entre as entidades CNTSS, CONFETAM e CNTE para que sejam implantadas de fato e de direito as políticas da Central para todos os trabalhadores e trabalhadoras do serviço público, reconhecendo e respeitando as especificidades de organização de cada entidade.

### 5. Trabalhadores e trabalhadoras informais e autônomos

A CUT, juntamente com os ramos, deve criar espaços organizativos que incluam os trabalhadores e trabalhadoras informais, organizá-los e fortalecer essa categoria, além de discutir e propor soluções para a proteção social dos trabalhadores e trabalhadoras informais.

### Organização dos trabalhadores e trabalhadoras rurais

A criação de uma Comissão composta de representantes da CONTAG, da FETRAF e da Executiva Nacional da CUT com o objetivo de garantir a solução para a questão da organização e do projeto da CUT no campo, reservando a unidade dos cutistas conforme as deliberações do 9º CONCURT, que terá a responsabilidade de conduzir um processo de reuniões e de preparação de um Encontro do Ramo e será realizado na primeira quinzena de dezembro de 2008.

A proposta ou propostas resultantes deste processo serão encaminhadas para deliberação no 10º Congresso Nacional da CUT em 2009.

#### **6. Organização das Trabalhadoras(es) Domésticas(os)**

A CUT potencializará a participação dos sindicatos de Trabalhadoras Domésticas nos espaços organizativos da Central considerando as dificuldades de arrecadação e de sindicalização dadas pelas suas condições de organização, diferenciadas das demais categorias profissionais.

#### **7. Aposentados, pensionistas e idosos – Sintapi**

A CUT potencializará todas as campanhas de sindicalização e planos de ação realizados pelo SINTAPI-CUT com ações concretas, com objetivo de transformar o SINTAPI-CUT numa referência para os aposentados, pensionistas e idosos.

#### **8. Ações positivas para o campo e fortalecimento da organização dos rurais**

Para fortalecer a organização dos rurais, a CUT deve:

1. Promover cursos e oficinas para os rurais, com a participação dos outros ramos.
2. Discutir os impactos da terceirização para os trabalhadores e trabalhadoras rurais e a interface disto com outras categorias.
3. Realizar seminários para trocas de experiências, para que o meio rural conheça outros modelos inovadores de organização sindical.
4. Incentivar a constituição das cooperativas de agricultura familiar e, para isso, buscar recursos federais.
5. Orientar seus sindicatos a mobilizar e pressionar as agências bancárias que estiverem dificultando a liberação do Pronaf.
6. Junto aos sindicatos, disseminar a perspectiva de que o manejo da terra tenha como prioridade a preservação ecológica, a informação e a formação.
7. A CUT deve criar CDs sobre a questão ambiental para melhorar a relação com o trabalhador.

## **Sindicalização**

Com a tarefa de aumentar o número de sindicatos filiados e de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizadas devemos:

1. Realizar trabalho permanente de sindicalização.
2. Ampliar a base cutista, recuperando sindicatos desfiliaados, filiando novas entidades e organizando oposições sindicais.
3. Investir especialmente no aumento da taxa de sindicalização de jovens e mulheres e estimular sua participação nos espaços cutistas.

## **Oposições sindicais**

Atualizar a estratégia e enfrentar a complexidade da atual disputa sindical:

1. Organizando oposições vigorosas e buscando atingir a ampla camada de trabalhadores e trabalha-

doras que ingressam no mercado de trabalho e que não tem identificação político-partidária e nem filiação sindical.

2. Priorizando, nas eleições sindicais e na composição de chapas, o campo da CUT, ou de trabalhadores e trabalhadoras que se identificam com o projeto e compromissos históricos da CUT, respeitando os princípios democráticos que norteiam a nossa central.

## Organização por local de trabalho

Elemento central da nossa concepção sindical e articulador da estratégia, fundamental para a democratização das relações de trabalho, o próximo período deverá priorizar a consolidação da OLT como espaço efetivo de organização e disputa na base. Para tanto:

1. A implantação da OLT deve necessariamente estar ligada a um programa de formação sindical (incluindo o uso de tecnologias da informação para melhor funcionamento da rede CUT, bem como cursos a distância); pesquisa de perfil dos trabalhadores e trabalhadoras, produção de uma cartilha para ser utilizada como manual da CUT sobre OLT.
2. As Convenções Coletivas dos sindicatos cutistas devem incluir a garantia de OLT.
3. A OLT deve ter regras claras para garantir as cotas a partir do local de trabalho.
4. Utilizar as Convenções 135 e 111 da OIT, Lei 9.029/95 e outras leis e Convenções existentes na implantação de OLT.
5. As Confederações e Federações devem ter como prioridade a implantação de OLT em seus sindicatos, com metas a serem atingidas.

### Em relação ao ESTATUTO e propostas de ALTERAÇÕES ESTATUTÁRIAS

#### 1. Gênero

Com relação à política de gênero, a 12ª Plenária aprova alterações estatutárias estabelecendo a obrigatoriedade do cumprimento da cota de gênero nas eleições de delegados para as instâncias deliberativas, composição de chapas, composição das instâncias de direção e participação nas atividades convocadas pela Central.

#### 2. Criação de secretarias nacionais

A 12ª Plenária Nacional da CUT decide pela criação da Secretaria Nacional da Juventude e da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo. E, considerando a importância dos temas relacionados à saúde e meio ambiente, remete a discussão sobre a criação, ou não, desta secretaria, para a Direção Nacional e para o 10º CONCURTO, recomendando às entidades filiadas o fortalecimento dos coletivos de saúde e meio ambiente.

#### 3. Finanças

A 12ª Plenária Nacional determina que a Executiva Nacional convoque e realize a Conferência de Finanças, aprovada no 9º CONCURTO, antes da realização da Direção Nacional, de dezembro de 2008. E que as propostas advindas dessa conferência sejam apreciadas pela Direção Nacional e integradas na proposta global de reforma do Estatuto.

**A 12ª Plenária determina** que a Executiva Nacional elabore, coletivamente, proposta a ser consolidada na Reunião da Direção Nacional, em dezembro 2008, incluindo ou não a criação, fusão e/ou extinção de secretarias e comissões. Também deverá ser objeto da proposta a composição e a periodicidade de reunião das instâncias. Esta proposta consolidada deverá ser submetida ao 10º CONCURTO, como uma Emenda Estatutária Global. Excepcionalmente, a eleição das direções estaduais será realizada com base na proposta de Emenda Global, ad referendum do 10º CONCURTO.

## 2009 – 10º CONCURTO

O balanço feito sobre as resoluções da CUT e o diagnóstico realizado envolvendo toda a base da Central no projeto Construindo o Futuro – Atualização da Estratégia Organizativa da CUT apontaram para insuficiência da nossa estrutura organizativa, tanto horizontal quanto vertical, frente às formas atuais de exploração do trabalho e à necessidade de romper com a acomodação cada vez maior à estrutura oficial.

Diante deste desafio, o 10º CONCURTO delegou à Direção Executiva Nacional a responsabilidade de realizar "um amplo debate, envolvendo nossas entidades sindicais e instâncias para preparar uma proposta de atualização do projeto organizativo da CUT para ser aprovado no 11º CONCURTO."

O 10º Congresso determinou ainda, que este amplo processo de atualização do projeto organizativo da CUT resulte na elaboração de um anteprojeto de Estatuto, que deverá ser aprovado pela Direção Nacional e subsidiar a construção de um NOVO ESTATUTO a ser aprovado pela 13ª Plenária Estatutária.

Como desafios para a organização sindical da CUT para o próximo período, o congresso destacou:

1. A necessidade de avançar na discussão de diretrizes e de metas para a efetivação da OLT
2. A necessidade de avançar na discussão de diretrizes e de metas para a efetivação da auto-sustentação financeira a partir da contribuição voluntária
3. O combate às práticas antissindicais, a elevação das taxas de sindicalização, a democratização dos estatutos, o avanço na organização e representação dos terceirizados e a unificação dos sindicatos
4. Incluir a organização no local de trabalho nas pautas de negociação, buscando avançar através dos acordos coletivos
5. Buscar estratégias de ampliação da base de representação, buscando os sindicatos que não são filiados na nenhuma central sindical e estabelecendo metas de ampliação a partir do mapeamento das regiões e setores estratégicos
6. Combate à fragmentação através da fusão de entidades e do fortalecimento dos ramos democráticos, construídos desde a base
7. Dar continuidade ao processo de aproximação e de filiação dos sindicatos de pescadores
8. Realizar um Seminário, ainda em 2009, com todos os cutistas do setor de telecomunicações buscando a unidade dos cutistas

Visando a consolidação da organização dos Rurais da CUT, o congresso deliberou:

1. Fica criada a Coordenação Nacional dos Cutistas no Campo
2. A Coordenação terá a responsabilidade e a tarefa de propor diretrizes visando consolidar a organização dos cutistas no campo
3. Nos estados onde as Federações de Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura estiverem filiadas à CUT não serão reconhecidos e/ou filiados pela CUT, os Sintrafs e Fetrafs
4. Nos estados onde as Federações estiverem filiadas a outras Centrais, a CUT reconhece e filia as Federações e Sindicatos diferenciados (assalariados e agricultura familiar)
5. Nos estados onde não existam Federações filiadas a nenhuma central e Federações diferenciadas, a CUT através da Coordenação Nacional de Rurais deve criar um espaço organizativo cutista, que promova a ampliação e fortalecimento da CUT nestes respectivos estados

6. Onde existam entidades filiadas à CUT, garantir a democratização de seus estatutos, possibilitando a participação, o envolvimento e o fortalecimento dos cutistas
7. A Coordenação Nacional decidirá sobre a necessidade de criar Coordenação nos Estados
8. O aumento do número de sindicatos organizados e filiados à CUT é estratégico para o crescimento da Central. Nesse sentido, o Plano de Ação Sindical da CUT – PAS contempla a base dos cutistas da CONTAG e a base dos cutistas da FETRAF

Alterações Estatutárias:

1. Os Congressos serão realizados de três em três anos, com a realização de uma Plenária neste intervalo
2. A Direção Nacional terá reuniões quadrimestrais, e será composta por 115 dirigentes, sendo 25 pela Executiva Nacional, 45 pelas Estaduais da CUT e 45 pelos Ramos
3. Executiva Nacional. A Executiva Nacional será eleita no CONCUR; terá reuniões bimestrais e será composta por 25 diretores (as), sendo: 15 Secretários (as) e 10 Diretores (as)
4. O secretariado reunir-se-á a cada duas semanas, tomará decisões por consenso e será composto pelos 15 secretários (as). Os demais diretores da Executiva Nacional serão convidados a participar das reuniões.
5. Ficam extintas a 1ª Secretaria e 1ª Tesouraria.
6. São criadas as seguintes secretarias: Secretaria de Saúde do Trabalhador; Secretaria do Meio Ambiente; Secretaria de Juventude e Secretaria de Promoção da Igualdade Racial.
7. A Secretaria de Organização transforma-se em Secretaria de Relações de Trabalho.
8. A Secretaria de Política Sindical transforma-se em Secretaria de Organização e Política Sindical
9. As Direções das Estaduais da CUT passam a ter a seguinte composição: Executiva: composta pelo (a) Presidente, Vice e 12 Secretários (as), conforme a configuração da Executiva Nacional, excetuando-se a Secretaria de Relações Internacionais; Direção: será composta por até 36 dirigentes, incluindo os 14 dirigentes da Executiva. A decisão sobre o número final de dirigentes da Direção caberá ao plenário do respectivo Congresso Estadual da CUT – CECUT; Conselho Fiscal: 06 dirigentes, sendo 03 titulares e 03 suplentes
10. Ratifica-se esta composição, já adotada para os Congressos Estaduais da CUT em 2009



# Expediente

Coordenação e organização de textos:  
*Secretaria Nacional de Organização*

*Jacy Afonso de Melo – Secretário Nacional  
Sandra Oliveira – Coordenadora da Assessoria  
Antônio Souza Ribeiro – Assessor  
Claudio de Oliveira Peronico – Assessor  
Danielle Patricia Costa de Souza – Assessora  
Elaine Cristina Moronato – Assistente  
João Bravin – Assessor*

Edição:  
*Secretaria Nacional de Comunicação da CUT*

Projeto Gráfico e Diagramação:  
*MGiora Comunicação*

Impressão:  
*Bangraf*

Tiragem:  
*1 mil exemplares*

*Outubro, 2011*  
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES





[www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)