

MANIFESTO DA CNTC AOS FUTUROS GOVERNANTES

Por um Brasil mais justo
para todos os trabalhadores



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO COMÉRCIO

© CNTC. Os conteúdos do presente documento podem ser reproduzidos desde que não sofram nenhuma alteração nem supressão contextual e que a fonte seja sempre citada.

1ª edição • Brasília, agosto de 2014

Diretoria – Efetivos | Levi Fernandes Pinto – *Presidente* • Vicente da Silva – *1º Vice-Presidente* • Valmir de Almeida Lima – *2º Vice-Presidente* • Lourival Figueiredo Melo – *1º Secretário* • Idelmar da Mota Lima – *2º Secretário* • Saulo Silva – *Diretor Tesoureiro* • Luiz de Souza Arraes – *Diretor de Patrimônio* • José Martins dos Santos – *Diretor de Assuntos Sociais e Legislativos* • Maria Bernadete Lira Lieuthier – *Diretora de Assuntos Internacionais* • Ronildo Torres Almeida – *Diretor de Assuntos Culturais e Orientação Sindical* • Ageu Cavalcante Lemos – *Diretor de Assuntos Trabalhistas e Judiciários* • Ronaldo Nascimento – *Diretor de Assuntos Previdenciários* • Edson Ribeiro Pinto – *Diretor Administrativo do CET* • Edson Geraldo Garcia – *Diretor Administrativo Adjunto do CET*

Diretores licenciados | Luiz Carlos Motta – *Diretor 1º Tesoureiro* • José Francisco de Jesus Pantoja Pereira – *Diretor Social e Assuntos Legislativos* • José Ribamar Rodrigues Filho – *Diretor Administrativo Adjunto do CET* • Guiomar Vidor – *Diretor de Assuntos Culturais e Orientação Sindical*

Diretoria – Suplentes | Elias Bernardino da Silva • Abdon Martins de Moura • Raimundo Miquilino da Cunha • Edson Ramos • José Alves Paixão • Leocides Fornazza • Telma Maria Córdia • José Carlos Perret Schulte • Milton Manoel da Silva Filho • Cléber Paiva Guimarães • João de Sant’Ana • Cibele Cristina Lemos de Oliveira

Conselho Fiscal – Efetivos | Dorvalino de Oliveira • José Lucas da Silva • Márcio Luiz Fatel

Conselho Fiscal – Suplentes | Raimundo Matias de Alencar • Aulino Beserra Lima

Representação Internacional | Antonio Caetano de Souza Filho • Luiz José Gila da Silva • Armando Gonçalves Portela de Moraes • Raimundo Firmino dos Santos • Vagnei Borges de Castro • Rosilene Schneider Glasser • Francisca das Chagas S. da Silva • Manoel Santos de Oliveira • João Correia Gomes

Conselho editorial | *Supervisão* – Levi Fernandes Pinto e Lourival Figueiredo Melo • *Coordenação de conteúdo* – Cristiane Rodrigues Kozovits • *Equipe técnica* – Sheila Tussi Barbosa, Marina Gomes Barbosa, Cláudia Almeida e Raul Lênon de Brito • **Projeto gráfico e editoração** | Grifo Design • **Impressão** | Gráfica Ideal



Consultoria política e edição de texto | **JAMES ALLEN**
COMUNICAÇÃO E INTEGRIDADE

MANIFESTO DA CNTC AOS FUTUROS GOVERNANTES

Por um Brasil mais justo
para todos os trabalhadores



**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES NO COMÉRCIO**

Brasília, 2014





SUMÁRIO

- 7 Carta da CNTC aos futuros governantes do país
- 11 Um pouco da história da CNTC
- 15 O Cenário brasileiro e o sindicalismo
- 27 Fortalecimento do Sistema Confederativo
- 35 Trabalho Decente
- 49 Jornada Justa
- 55 Pela ampliação da estrutura de fiscalização do MTE
- 59 Igualdade de Gênero
- 63 Qualificação profissional





CARTA DA CNTC AOS FUTUROS GOVERNANTES DO PAÍS

Trabalhadores brasileiros,
Comerciários de todo o país,
Governantes de toda a Nação,

A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio se ergue para apresentar ao Brasil suas bandeiras em defesa dos direitos dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores do setor de Comércio e Serviços e outras categorias diferenciadas que somam um contingente de mais de 12 milhões de cidadãos. Comemoramos a regulamentação da profissão comerciária em 2013, cientes de que este importante passo amplia nossa responsabilidade perante os comerciários, elevando o patamar da luta pelo respeito aos seus direitos e reconhecimento da importância econômica e social que esta categoria profissional, a maior do Brasil, tem para o desenvolvimento econômico e social da nação.

É chegado o momento de derrubar alguns mitos presentes nos discursos dos embates clássicos entre as forças do capital e do trabalho. É preciso, primeiramente, reconhecer que o trabalhador é partícipe da transformação e do crescimento da economia do país, e não uma carga onerosa para as empresas, cujos custos de manutenção impactam a produtividade e a competitividade. Essa compreensão mudaria o foco dos debates, que hoje se concentram, por parte da representação patronal, em flexibilizar as leis trabalhistas, destituir o trabalhador de conquistas alcançadas, além de impedir que novos direitos sejam garantidos em lei.

À parte das divergências de interesses entre patrões e empregados, que precisam ser

“Somos favoráveis a uma reforma tributária que alavanque o desenvolvimento de todos os setores da economia, pois o crescimento econômico, num país democrático, deve gerar dividendos para toda sociedade.”

examinadas sob a ótica da isonomia e do desenvolvimento sustentável, trabalhadores e empresários convergem na direção de uma reforma tributária que liberte o poder de investimento das empresas brasileiras e garanta a sua competitividade no mercado internacional. Somos favoráveis a uma reforma tributária que alavanque o desenvolvimento de todos os setores da economia, pois o crescimento econômico, num país democrático, deve gerar dividendos para toda sociedade. Portanto, apoiamos a reforma tributária e outras reformas imprescindíveis, sempre que elas forem formuladas sob a premissa da justiça social e ainda preservem as receitas que financiam os programas sociais e beneficiam as classes de baixa renda, assim como a aposentados e trabalhadores.

A partir dessa visão mais lúcida, não é mais possível pensar nos ganhos para o país sem atrelá-los a avanços sociais para os trabalhadores, com reflexos na distribuição de renda, na empregabilidade, no aquecimento do mercado e na melhoria da qualidade de vida para todos.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), por meio de seus sistema composto por 27 federações - estaduais e nacionais - e mais de 800 sindicatos vinculados, tem como missão garantir a representação ampla do trabalhador do Comércio e Serviços em todas as instâncias do poder constituído, bem como participar ativamente das lutas pelas mudanças sociais almejadas pelo povo



brasileiro, relativas a educação, saúde, segurança, transporte, igualdade de gênero, combate à violência contra a mulher e à corrupção, os abusos contra a infância e a adolescência e a discriminação de qualquer natureza.

Todos esses aspectos de justiça social passam pela qualidade da governança do país. Precisamos de líderes inspiradores, que construam um país grandioso, verdadeiramente democrático e representativo no contexto mundial, tendo como premissa básica o respeito ao ser humano e sua dignidade.

O movimento sindical precisa se reciclar também, porém, lutamos pelo seu fortalecimento pelas vias constitucionais da unicidade. Somente de forma organizada sistemicamente por categorias é que poderemos fazer frente às batalhas que se travam nos fóruns legislativos, longe do cotidiano dos trabalhadores e seus reais problemas. Os sindicatos e federações são o elo entre a realidade dos trabalhadores e os representantes eleitos para representá-los.

É também dever inadiável do movimento sindical a conscientização política da classe trabalhadora, para que conheça seus direitos e se apodere da luta pelas necessárias melhorias. As bandeiras que neste momento apresentamos aos futuros governantes do país não foram forjadas em salas climatizadas de escritórios. São reflexos da vida real desses milhões de trabalhadores e descortinam a



necessidade de uma plataforma política que eleja o ser humano acima do capital, sendo este segundo um resultado dos investimentos no social em vez de seu algoz.

Assim sendo, os trabalhadores do setor de Comércio e Serviços se mobilizam pelo trabalho decente, pela jornada justa, pela participação nos lucros, pela igualdade de gênero, contra o emprego precário e por melhor qualidade de vida. Um país justo, com crescimento econômico, depende de sua força de trabalho. Por isso, esperamos dos governantes propostas claras e compromissos firmes, para que possamos dialogar e construir uma nação democrática, consolidada no interesse de todos os brasileiros: sociedade, governantes, empresários e trabalhadores.

Levi Fernandes Pinto
Presidente da CNTC



Presidente da República Eurico Gaspar Dutra e Ministro do Trabalho, Morvan Dias, entre diretores da CNTC no ato de assinatura da criação da entidade

UM POUCO DA HISTÓRIA DA CNTC

Entre os anos de 1940 e 1953, a classe operária dobrou de contingente no Brasil. A Constituição de 1934, a primeira a tratar dos direitos do trabalhador no país, deixou seu legado para a ainda incipiente Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em 1943 reuniu em um único código as normas trabalhistas da época.

Neste cenário, em 1946, os trabalhadores do Brasil dividiam-se em dois grupos que tentavam, paralelamente, realizar seus congressos sindicais de âmbito nacional. Pondo termos à separação dos trabalhadores, as comissões organizadoras chegaram a um acordo, por proposição do então ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Otacílio Negrão de Lima, no sentido de realizar um só congresso, com data fixada em 11 de setembro daquele ano, sob o título de “Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil”.

Porém, o receio de malogro da iniciativa por parte das federações envolvidas se confirmava devido à impossibilidade de conciliação de interesses de trabalhadores com vieses político-partidários transplantados para a esfera sindical. As articulações para a criação de uma confederação geral dos trabalhadores do Brasil não eram bem vista pelos comerciários, cuja atuação, em face da realidade sindical brasileira, derivaria para o campo político com óbvios prejuízos aos interesses dos trabalhadores.

Mediante o quadro que se desenrolava nessa direção, a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, articulada com as entidades federativas do Rio de Janeiro, Norte e Nordeste e Rio Grande do Sul, e também com a Federação dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Rio de Janeiro lançou, durante o referido evento, as

bases para a fundação da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.

O requerimento, datado de 13 de setembro de 1946, pedia autorização ao Presidente da República, com fundamento no artigo 536 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para a criação da entidade confederativa, deixando claro que os representantes dos empregados no comércio não aceitavam a ideia de uma entidade “geral de trabalhadores”.

E assim, foi criada a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, a CNTC, em 11 de novembro de 1946, pelo então presidente Eurico Gaspar Dutra. Nos termos publicados no Diário Oficial em 13 de novembro de 1946, “fica reconhecida a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, com sede na Capital da República, como entidade de grau superior, coordenadora dos interesses profissionais dos trabalhadores no comércio em todo o território nacional, na conformidade do regime instituído pela Consolidação das Leis do Trabalho”.

Desde sua criação, época de grandes conturbações políticas, em pleno período de redemocratização do país, a CNTC pugnou pelos direitos dos trabalhadores, mantendo-se distante dos embates políticos e das posições parciais adotadas pelas ideologias, tanto de direita como de esquerda. Esta isenção política é característica preservada até os dias de hoje, sendo um dos principais valores da instituição.



O primeiro presidente empossado para conduzir a recém-criada confederação foi Calixto Ribeiro Duarte (da Federação dos Comerciantes do Rio de Janeiro, hoje FECERJ). De lá para cá, as sucessivas diretorias da CNTC buscaram consolidar a representatividade da entidade atuando no Congresso Nacional, Governo e órgãos afins no sentido de propor melhorias às leis que regem as relações de trabalho, e lutando pela justiça social, observando sempre as necessidades peculiares dos trabalhadores do Comércio e Serviços que representa.

Uma das maiores campanhas realizadas pela CNTC foi a luta pela inclusão dos mensalistas no repouso semanal remunerado. Em 1950 participou também, à frente das entidades a ela filiadas, dos debates em torno da criação



Sede CNTC em Brasília

“Desde sua criação, época de grandes conturbações políticas, em pleno período de redemocratização do país, a CNTC pugnou pelos direitos dos trabalhadores, mantendo-se distante dos embates políticos e das posições parciais adotadas pelas ideologias, tanto de direita como de esquerda.”

da Lei Orgânica da Previdência Social, além de voltar suas atenções para o problema do Fundo de Indenizações e para a participação direta dos trabalhadores nos lucros das empresas.

Em toda sua trajetória, a CNTC lutou pela regulamentação da profissão de comerciário, um dos anseios mais latentes dos trabalhadores que, embora pertencessem à maior categoria laboral do país, ainda não gozavam dos direitos garantidos a outras profissões regulamentadas.

Em 2012, assumiu a presidência da CNTC Levi Fernandes Pinto, também presidente da Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais (hoje Fecomercários MG). No mesmo ano, a nova diretoria iniciou um processo de forta-



lecimento do Sistema CNTC, primando pelo reposicionamento da entidade e pela intensificação das relações institucionais da Confederação com todas as esferas e instâncias do Legislativo e do Executivo ligadas ao trabalho. Sua notória participação nos principais debates, com posições firmes, mas disposição para o diálogo, tem sido uma marca da atual gestão.

Nesse ano, foi intensificado o processo de articulação junto ao Congresso Nacional para aprovação do Projeto de Lei do Senado (PLS) 115/2007, que regulamentaria a profissão comerciária, uma luta de décadas. Na Câmara, a matéria tramitou como Projeto de Lei (PL) 3592/2012. A sanção da presidente Dilma Rousseff ao PLS 115/2007 em março de 2013 marcou o reconhecimento da importância política, social e econômica da categoria comerciária, que agora tem todos os direitos, benefícios e segurança jurídica que já possuíam outras profissões.

Regulamentação da profissão comerciária na Câmara dos Deputados



(da esq. Para dir.) deputado Roberto Santiago, presidente da CNTC Levi Fernandes Pinto e deputado Eudes Xavier

Em agosto do mesmo ano foi lançada na Câmara dos Deputados a Frente Parlamentar Mista em Defesa dos Comerciários, uma das maiores frentes parlamentares já criadas no Congresso Nacional. A iniciativa partiu da CNTC, em aliança com o, na época, presidente da Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, Roberto Santiago (PSD-SP), que se tornou seu presidente nacional.

Ato contínuo, as diretorias da Frente Parlamentar e da CNTC colocaram em prática sua principal estratégia: descentralizar as ações da Frente, criando suas ramificações nas Assembleias Legislativas de todos os estados brasileiros e, na sequência, chegar aos principais polos comerciais do país, com o lançamento da Frente dos Comerciários nas Câmaras Municipais.

A instituição da Frente Parlamentar em Defesa dos Comerciários foi outro importante marco na história de representatividade da CNTC. Deu voz ao movimento sindical e aos comerciários dentro do Poder Legislativo, abrindo porta às negociações de importantes pautas da categoria e ampliando a visibilidade da Confederação, das federações e sindicatos da categoria junto aos poderes e a sociedade.

O CENÁRIO BRASILEIRO E O SINDICALISMO



A Primavera Árabe, iniciada em dezembro de 2010, na Tunísia, já marcou a história recente da humanidade pela onda de mobilização de milhões de cidadãos no Egito, Argélia, Jordânia e Iêmen. Um movimento que se caracterizou fundamentalmente por ser maior que as lideranças governistas ou oposicionistas em diversos países.

O Brasil viveu as manifestações de Junho de 2013.

Ao largo da influência das lideranças nacionais, milhões de brasileiros foram às ruas em mais de 400 cidades, motivados por críticas aos serviços públicos e à corrupção, e por melhores condições de vida. A comparação com a Primavera Árabe foi inevitável, e assustou autoridades e líderes brasileiros pelo seu ineditismo e dimensão. Desde então, uma agenda de transformação começa a se construir.

A crítica aos serviços públicos, por melhor transporte, mais saúde e educação vem permeando reivindicações de uma sociedade que mostra inquietação com as atuais condições do país. Enquanto isso, autoridades, cientistas políticos e líderes partidários, perplexos, ainda não deram respostas ao Brasil. Aumenta a sensação de desordem e descontrole e, com ela, a demanda por uma nova ordem econômica e social que enfrente as aspirações brasileiras de desenvolvimento e bem estar.

O país vive um paradoxo histórico.

Conquistou estabilidade democrática jamais vista em toda a sua história, com a maior sequência de eleições e mandatos integrais exercidos por presidentes da República. Possui uma Constituição que vigora há 25 anos ininterruptamente e obteve a firme redução da desigualdade na renda dos brasileiros nos últimos 20 anos. Apesar disso, há uma crise de credibilidade geral do poder estabelecido, uma descrença na representatividade dos políticos e, portanto, dos partidos.

O Brasil precisa hoje que seus homens e mulheres se ergam para liderar a sociedade brasileira em direção a uma nova agenda, a ser encampada por toda a Nação. A agenda da afirmação da transparência no exercício do poder, no uso do dinheiro público, do respeito aos direitos do cidadão e ao Estado Democrático de Direito, com o fim da impunidade e o

império da Justiça. O respeito à coisa pública precisa ser colocado na ordem do dia para fortalecer a democracia e a representação da sociedade no Congresso Nacional, no Executivo federal, estadual e municipal.

Esta agenda passa necessariamente pelas urnas em 2014 e 2016, com a eleição do Presidente da República, dos governadores, prefeitos, senadores, deputados federais, deputados estaduais e vereadores. Espera-se que o voto do eleitor brasileiro leve ao poder líderes que inspirem o respeito à governabilidade e que atendam o anseio por justiça social.

No mercado de trabalho, as preocupações não são menores. O comerciário é um partícipe da vida brasileira e também anseia viver e desfrutar de uma sociedade com igualdade de oportunidades e equilíbrio na distribuição de renda e riqueza. E, para isso, conta com o avanço das conquistas sociais, dos direitos humanos, do aperfeiçoamento dos marcos regulatórios do trabalho e da atividade econômica. Somos cidadãos de uma democracia vigorosa e queremos ver o Brasil subir ao seu merecido lugar no foro das nações.

Diante deste cenário no Brasil e no mundo, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) conclama as forças políticas do país e do movimento dos trabalhadores para prosseguir em busca de novas conquistas para os trabalhadores do setor de Comércio e Serviços.



As bandeiras da CNTC, erguidas em nome da maior categoria profissional do país, podem ser assim sintetizadas:

Bandeiras da CNTC

- 1** Defendemos o fortalecimento do sindicalismo brasileiro pela via da unicidade sindical, do sistema confederativo e do custeio das entidades mantido pelos próprios trabalhadores;
- 2** Propugnamos pelo trabalho decente, contra o trabalho escravo e o infantil, a demissão imotivada e o uso indevido do banco de horas pelos empresários;
- 3** Mobilizamos as nossas lideranças contra toda forma de precarização do emprego e desrespeito aos direitos trabalhistas já garantidos em leis;
- 4** Lutamos pela jornada justa, com redução para 40 horas semanais, por maior controle do uso do instrumento hora extra e pelo fim do trabalho aos domingos e feriados;
- 5** Defendemos a igualdade de direitos e oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres;
- 6** Defendemos a ampliação do quadro de fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego para garantir o cumprimento das leis pelas empresas;
- 7** Lutamos ainda pelo fim do Fator Previdenciário, em prol da garantia de aposentadoria digna para os trabalhadores;
- 8** Defendemos o acesso gratuito dos comerciários à qualificação técnica profissional, para sua colocação e crescimento no mercado de trabalho.



A vitória da regulamentação da profissão de comerciário

A longa luta da CNTC, desde a sua fundação em 1946, foi coroada com a regulamentação da profissão de comerciário, sancionada na Lei 12.790 de 14 de março de 2013. Sabemos que o primeiro desafio é tornar a lei respeitada pelo empresariado, assim como ter seu cumprimento fiscalizado pelo poder público.

As bandeiras que erguemos contra o abuso da exploração econômica do comerciário podem contar agora com uma base firme na legislação nacional. A regulamentação do exercício profissional assegura à categoria uma plataforma de luta para o reconhecimento de todos os seus direitos. Sustentamos um contingente familiar de 48 milhões de brasileiros e sabemos do nosso peso no contexto econômico do país.



Lei 12.790 de 14 de março de 2013

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA:

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Aos comerciários, integrantes da categoria profissional de empregados no comércio, conforme o quadro de atividades e profissões do art. 577, combinado com o art. 511, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplicam-se os dispositivos da presente Lei, sem prejuízo das demais normas trabalhistas que lhes sejam aplicáveis.

Art. 2º Na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), a atividade ou função desempenhada pelos empregados do comércio deverá ser especificada, desde que inexista a possibilidade de classificação por similaridade.

Art. 3º A jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

§ 1º Somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no caput deste artigo.

§ 2º É admitida jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, sendo vedada a utilização do mesmo empregado em mais de 1 (um) turno de trabalho, salvo negociação coletiva de trabalho.

Art. 4º O piso salarial será fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, nos termos do inciso V do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 5º (VETADO).

Art. 6º As entidades representativas das categorias econômica e profissional poderão, no âmbito da negociação coletiva, negociar a inclusão, no instrumento normativo, de cláusulas que instituíam programas e ações de educação, formação e qualificação profissional.

Art. 7º É instituído o Dia do Comerciário, a ser comemorado no dia 30 de outubro de cada ano.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de março de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF



O advento da regulamentação profissional trouxe à CNTC, sindicatos e federações da nossa categoria uma experiência inédita de articulação política. Ainda sem uma base parlamentar forte que a apoiasse, a Confederação elaborou em 2007 uma proposta única, a partir dos debates realizados desde 1996, que resultou no Projeto de Lei do Senado, assinado pelo senador Paulo Paim (PT-RS), transformado no substitutivo do senador Ricardo Ferraço (PMDB-ES), o qual foi aprovado por unanimidade pela Comissão de Assuntos Sociais da Casa em dezembro de 2011.

A regulamentação da profissão comerciária é fruto de uma ampla articulação de todo o movimento sindical, encabeçado pela CNTC no Congresso Nacional, junto ao Governo e o empresariado, recebendo apoio da Confederação Nacional do Comércio (CNC).

A proposição, aprovada em todas as Comissões da Câmara dos Deputados ao longo de 2012, contou com a colaboração dos deputados Luis Timbé, João Maia, Eudes Xavier, Zezéu Ribeiro, Luis Couto, Paulinho da Força e Ademir Camilo. De volta ao Senado, devido à emenda recebida na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, a proposição seguiu para votação na Comissão de Assuntos Sociais – CAS e, com o apoio do ex-presidente José Sarney e do senador João Alberto, seguiu para o Plenário em instância final.

O marco da regulamentação é histórico para a categoria, se constitui em sólida ponte para que as demandas urgentes dos trabalhadores do Comércio e Serviços tenham ressonância nas esferas legislativas e executivas e nas empresas do país.

Frente Parlamentar: A parceria do comerciário com o Poder Legislativo

Ano notável para a categoria, 2013 foi também marcado por outra relevante vitória com o lançamento, em 21 de agosto, da Frente Parlamentar Mista em Defesa dos Comerciários. Importantes lideranças políticas do país aliaram-se à CNTC, tornando-se porta-vozes das bandeiras dos comerciários dentro dos plenários e comissões, ampliando o alcance de nossas lutas sindicais pelo pleno exercício da profissão e pela garantia da cidadania.

A aliança com o deputado Roberto Santiago (PSD-SP), então presidente da Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, permitiu a formação de uma diretoria parlamentar comprometida com as causas dos trabalhadores, o que eleva o nível e o alcance das negociações. Hoje, com o sucesso da atuação no Congresso Nacional, concluímos a instalação de novas frentes em vários estados e começamos a chegar também às Câmaras Municipais dos principais polos comerciais brasileiros.

Com essa rede de relacionamentos - da CNTC com o Congresso Nacional, das federações com as Assembleias Legislativas e dos sindicatos com as Câmaras Municipais - vamos mapear os desafios de cada região, alterar e propor leis municipais e estaduais e ampliar o relacionamento com os representantes federais de cada região, a partir de suas bases.

A Frente Parlamentar Mista em Defesa dos Comerciários tem hoje a seguinte composição:

Conselho Diretor

Presidente: Roberto Santiago – PSD/SP

Vice-Presidente: João Dado – PDT/SP

Secretário Geral: Eudes Xavier – PT/CE

Secretária Adjunta: Flávia Moraes – PDT/GO

Tesoureiro: Daniel Almeida – PC do B/BA

Tesoureiro Adjunto: Assis Melo – PC do B/RS

Consultor Jurídico: André Figueiredo – PDT/CE

Conselho Consultivo

Deputado Sebastião Bala Rocha – PDT/AP

Deputado Policarpo – PT/DF

Deputado Armando Vergílio – PSD/GO

Conselho Fiscal

Senador Sérgio Petecão – PSD/AC

Deputado Roberto De Lucena – PV/SP

Senador Paulo Paim – PT/RS

Principais Pautas

- Normatização do uso do banco de horas
- Restrição e regulamentação do trabalho aos domingos e feriados
- Despedida imotivada
- Extinção do Fator Previdenciário
- Jornada de trabalho de 40 horas semanais
- Participação nos lucros da empresa
- Regulamentação da expropriação de propriedades com trabalho escravo
- Fim das diferenças de gênero

“A entidade tem hoje liberdade e legitimidade para transitar nos três poderes em todos os níveis da Federação e dialogar com lideranças de quaisquer convicções políticas.”

Política e sindicalismo

Nossa articulação política nos estados, a partir da instalação da Frente Parlamentares em Defesa dos Comerciários, tem o objetivo claro de garantir avanços em escala para a nossa categoria e não se confunde com a adoção de ideologias ou plataformas partidárias específicas. Queremos contar com o apoio de todos os parlamentares na defesa dos nossos direitos e nas conquistas dos trabalhadores do setor de Comércio e Serviços no mercado de trabalho nacional.

A CNTC defende a independência política do sistema confederativo.

A entidade tem hoje liberdade e legitimidade para transitar nos três poderes em todos os níveis da Federação e dialogar com lideranças de quaisquer convicções políticas. Defendemos esta isenção porque somos nós - a Confederação, as federações e os sindicatos - quem devemos sensibilizar os partidos e seus integrantes para as causas dos trabalhadores que representamos.

Somos favoráveis a que o movimento sindical forme lideranças políticas dentre os trabalhadores para que possam ampliar a força de nossa representação por meio dos cargos públicos em todas as instâncias. A educação política dos trabalhadores do Comércio e Serviços deve ser

uma preocupação das lideranças sindicais para que estes conheçam seus direitos, participem de seus sindicatos e votem de forma consciente. O desenvolvimento e fortalecimento dos sindicatos, por sua vez, é um dos principais objetivos do Sistema CNTC. Só assim, acreditamos, poderemos ter bases fortes para transformar a realidade em cada cidade, em cada empresa.

Os desafios do mercado de trabalho

Os avanços obtidos até agora - seja com a regulamentação da nossa profissão, seja na articulação política com os parlamentares em todo o país - ainda não esgotaram a nossa pauta de lutas pelos direitos dos milhões de trabalhadores por nós representados. A atuação do governo e do empresariado aprofunda a desigualdade na distribuição de renda, apesar dos esforços para que o contingente mais pobre do país seja alcançado pelas políticas de proteção social.

É o que ocorre quando o país vive os efeitos da desaceleração econômica, dos juros escorchantes, inflação ascendente. O empresariado é contemplado com as políticas de incentivos para manter a produção em alta. Os estímulos às indústrias e os subsídios creditícios às empresas não chegam, porém, aos trabalhadores, seja em forma de benefícios ou participação nos lucros.

Participação do trabalhador nos lucros ou resultados

A lei 10.101 de 2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados - PLR, sofreu alterações pela Lei 12.832 de 2013, estabelecendo que a PLR deve ser negociada por meio de uma comissão paritária (art. 2º) integrada também por um representante do sindicato da categoria. Poderá também ser estabelecida por convenção ou acordo coletivo.



Na economia nacional, verificamos hoje que a expansão do consumo vem garantindo um mercado de trabalho aquecido, pelo menos no setor de serviços. Porém, a política de aperto monetário, com os juros básicos subindo de 7,25% ao ano para 11%, já mostra seus efeitos, como a desaceleração na criação do número de vagas no mercado de trabalho e a redução do crescimento nas vendas do varejo.

A sombra da recessão ainda não chegou ao comércio, mas o calor da demanda já diminuiu e vemos adiante um quadro preocupante para nossos trabalhadores, com as demissões voltando ao cenário brasileiro. Parte do empresariado tende, por sua vez, a usar o corte de

empregos e o desrespeito aos direitos do trabalhador para preservar seus ganhos. Assim, abusam do uso da hora extra, utilizam indevidamente o banco de horas e cortam benefícios para extrair do trabalhador o máximo de sua capacidade, sem considerar suas necessidades. Isso depois de usufruir de todos os benefícios assegurados pelas políticas de desonerações tributárias do governo.

Nós esperamos que os benefícios concedidos aos empresários sejam convertidos na preservação dos empregos, principalmente nos períodos de desaceleração econômica. A CNTC volta a plantar seu bastião na luta pela preservação dos empregos em tempo de crise.



Deveres institucionais do sistema sindical

Queremos afirmar ainda que precisamos ver fortalecido nosso sistema confederativo para o embate social e democrático em defesa da nossa categoria. É necessário, para isso, que se estabeleçam marcos firmes de atuação dos protagonistas do campo sindical.

Ao governo:

Cabe a defesa do Estado Democrático de Direito, a preservação dos princípios constitucionais da unicidade sindical e do sistema confederativo. O afastamento desses princípios ameaça a paz social e inquieta a representação do comerciário, que vê suas bases sindicais ameaçadas de pulverização.

Ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

Cabe a fiscalização rigorosa para o cumprimento da lei, e a promoção do respeito ao direito do trabalhador nas empresas brasileiras, principalmente nos grandes conglomerados comerciais e multinacionais, onde o Estado Democrático de Direito parece estar relegado ao segundo plano.

Ao Sistema Confederativo:

Cabe às entidades sindicais de trabalhadores (federações e sindicatos) ampla participação nos colegiados de discussão e na construção de políticas em nível municipal e estadual. E cabe à CNTC e demais confederações e federações nacionais de trabalhadores o direito de participação em todos os conselhos criados em âmbito federal para discutir temas do interesse da classe trabalhadora. As entidades do Sistema Confederativo são as legítimas representantes dos trabalhadores, como define a legislação da organização sindical.

Às centrais sindicais:

A Lei 11.648, de 2008, define o papel da central sindical como entidade de representação geral do trabalhador e das negociações dos interesses da classe como um todo. Seu espaço de atuação está claramente delimitado nas causas gerais.

O movimento sindical, quando articula todas as suas forças, realiza transformações importantes no país. Exemplo disso foi a mobilização pela instalação da política de aumento do salário mínimo. A Lei 12.382/2011, que trata da política de valorização do salário mínimo, prevê sua valorização gradativa até 2015, e hoje existem negociações para que a política se estenda até 2023. Foi com as marchas dos trabalhadores a Brasília que o movimento sindical alavancou essa vitória.

Um dos fatores que ajudou o país a superar a crise econômica mundial de 2008 e aquecer o mercado interno foi o aumento real do salário mínimo. Sabemos que a atuação sindical, articulada com suas bases parlamentares no Congresso Nacional, foi fundamental para assegurar a sua aprovação.

Essa política assegurou a melhoria da renda, que contribuiu para o aumento de consumo e consequente crescimento da produção, o que gerou mais empregos na indústria e no setor de serviços. Estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) demonstram que a política nacional impactou os salários mínimos dos estados, assim como influenciou os valores acordados nas convenções coletivas e as aposentadorias, e beneficiou até a economia informal. A medida, portanto, tem reflexo evidente na distribuição da renda. Entre 1995 e 2012, o índice de Gini brasileiro (cálculo da desigualdade de distribuição de renda) caiu de 0,578 para 0,492.

No momento em que o Brasil rediscute a política para o salário mínimo, enfatizamos que a luta pelo equilíbrio macroeconômico, com a redução da inflação e dos gastos públicos, não pode ser feita com o sacrifício do trabalhador brasileiro. Defendemos a continuação do crescimento real do salário mínimo e a união de todos os trabalhadores em torno desta plataforma.

FORTALECIMENTO DO SISTEMA CONFEDERATIVO



Sindicalistas participam de reunião para debater campanha nacional contra o desemprego

A CNTC defende a unicidade sindical e o sistema confederativo com a representação direta do trabalhador. Para tanto, luta pela preservação de sua sustentabilidade econômica financeira, de acordo com a lei em vigor, que estabelece a contribuição sindical - um recurso do próprio trabalhador para assegurar sua adequada defesa e representatividade.

Propugnamos pela sustação da portaria 186, de 10 de abril de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata do registro das entidades sindicais de grau superior - federações e confederações - em desrespeito à Constituição no seu artigo 8º. A aplicação desta portaria interfere na organização sindical, usurpa atribuições do Legislativo e aponta para um pluralismo sindical, confrontando o que está na Constituição.



A CNTC defende a unicidade sindical.

O princípio está estabelecido no art. 8º da Constituição, que garante ser livre a associação profissional ou sindical. A unicidade sindical está assegurada na existência de uma única entidade representativa de um mesmo grupo de trabalhadores ou de empresários numa mesma região. É o que determina o inciso II:

“É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

Só com a preservação do princípio constitucional da unicidade sindical estará garantida a representatividade dos trabalhadores de uma mesma categoria. A criação de entidades sindicais na mesma base territorial, com as mesmas categorias e com a anuência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) enfraquece o movimento e prejudica o poder de mobilização das bases nas empresas, além de fragilizar a negociação com os empregadores.

ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Pela sustação da portaria 186

Diante do cenário recente na história sindical brasileira, fica claro que a pulverização de entidades representativas pelo modelo da pluralidade sindical não atende aos interesses dos trabalhadores, mas daqueles que desejam fazer prevalecer seus interesses próprios, inclusive de alcance político, fora da esfera sindical.

As recentes manifestações de grevistas dissidentes de seus sindicatos no Rio de Janeiro (professores e garis), São Paulo (motoristas de ônibus e metrorviários) demonstram o quanto é preciso renovar e fortalecer os valores sindicais da representatividade e da consonância de interesses com as bases para defender os interesses da categoria, mas com o devido respeito ao Estado Democrático de Direito e aos interesses dos cidadãos.

Sem a atuação dos sindicatos, federações e confederações de trabalhadores por categoria a liberdade negocial fica totalmente comprometida, permitindo prevalecer os interesses dos detentores do capital contra os direitos do trabalhador. Com sindicatos fragilizados, as disputas internas correm o risco de prevalecerem sobre os interesses da categoria.

Por isso, entendemos que a ingerência do MTE, ao delegar à sua Secretaria de Relações de Trabalho (SRT) a concessão de registro para a abertura de novos entes sindicais, afronta diretamente o art. 8º da Constituição, com a Portaria

186, de 10/04/2008. Dez confederações nacionais questionam a medida no Supremo Tribunal Federal (STF) desde 2008, por uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI 4120-7/600) ao considerar que a portaria não cumpre, mas cria norma legal ao estabelecer critérios para reconhecer as novas federações e confederações:

- Desrespeita o art. 8º da Constituição, interferindo na organização sindical;
- Afronta o art. 37, que apresenta como um dos princípios da administração pública a legalidade;
- Fere o art. 2º, que postula a separação dos Três Poderes, ao apropriar-se de função do Poder Legislativo.
- Ignora o princípio de que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude da lei (art. 5º).

Apesar de alterações feitas pelo MTE na portaria 186, e da edição da portaria 326, de 11/03/2013, o conflito só se agravou. O novo instrumento permite indevidamente ao ministério adentrar no mérito da representação sindical, mesmo que não haja contra ela qualquer impugnação. Ainda mantém em vigor a parte da portaria 186/2008, que estabelece a pluralidade sindical para as federações e confederações. Segundo a portaria, onde houver mais de seis federações, poderão ser criadas duas confederações.

No mesmo ano, o deputado Nelson Marquzelli (PTB-SP) protocolou Projeto de Decreto Legislativo (PDC) 857/2008 com a mesma fundamentação da ADI para sustar os efeitos da Portaria 186/2008. "Referida ordem, no entanto, inovou o ordenamento jurídico trabalhista, sendo contrária às disposições constitucionais que regem a organização sindical, ao trazer regras específicas acerca da constituição e do registro de federação e confederação, admitindo a pluralidade no campo federativo e confederativo", justifica o parlamentar.

Assim, a CNTC, em entendimento com diversas confederações laborais, amparadas pelo princípio da unicidade sindical, reafirma o apoio integral ao atual Sistema Confederativo prescrito pela nossa Carta Magna. O fortalecimento desse Sistema garante ao trabalhador o direito à defesa dos interesses específicos de sua categoria profissional por um sindicato, uma federação e uma confederação que tenham força e representatividade para cumprir essa missão.

A contribuição sindical

Dentro do capítulo da defesa do sistema confederativo, o financiamento do sistema sindical brasileiro precisa se desvencilhar de alguns mitos. O mais grave deles é o de que os sindicatos vivem do dinheiro público. A maioria daqueles que criticam a contribuição sindical não sabe que ela provém diretamente do bolso do trabalhador, sindicalizado ou não, conforme prevê a lei.

Art. 579

"A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo êste, na conformidade do disposto no art. 591."

Art. 589

"da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho", segundo ficou determinado pela Lei nº 11.648, de 2008, que regulamentou o funcionamento das centrais sindicais (Inciso II - para os trabalhadores):

"a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 10% (dez por cento) para a central sindical;

c) 15% (quinze por cento) para a federação;

d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário;'"

“O financiamento do Sistema dá ao trabalhador a condição de ter um sindicato forte e capaz de fazer frente às suas demandas de representação.”

Estes artigos da CLT esclarecem que a contribuição é recolhida pelo Tesouro Nacional por repasse da Caixa Econômica Federal (CEF). O repasse é feito para as entidades sindicais, sendo que o Tesouro ainda retém 10% na Conta Especial Emprego e Salário.

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. É recolhida anualmente em abril da folha dos trabalhadores. O valor corresponde a um dia de trabalho de cada empregado.

Desfaz-se, assim, o mito de que o sindicato vive do dinheiro público.

É o trabalhador que, afinal, repassa 10% da receita total dessa contribuição sindical para a Conta Especial Emprego e Salário, que financia, por exemplo, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

O financiamento do Sistema dá ao trabalhador a condição de ter um sindicato forte e capaz de fazer frente as suas demandas de representação. O fundo sindical serve para que ele possa desenvolver suas ações em defesa do comerciário, seja na sua base, seja na capital do estado ou em Brasília, ao atuar no Congresso Nacional. É com a estrutura proporcionada pela contribuição que o sindicalista ganha autonomia para liderar as negociações trabalhistas com o setor empresarial correspondente.





A contribuição assistencial

A contribuição sindical, no entanto, é apenas um dos pilares da sustentabilidade econômico-financeira dos sindicatos e do sistema confederativo como um todo. Para cumprir sua missão, os sindicatos necessitam de urgente regulamentação da contribuição assistencial.

É preciso avançar em entendimento com o Executivo federal e o Congresso Nacional para adotar a nova contribuição no mesmo modelo de repasse da contribuição sindical. Principalmente ao assegurar a maior parcela da arrecadação para as entidades de base - os sindicatos.

Precisamos melhorar a estrutura de defesa dos interesses sindicais e isso exige investimento em conhecimento. Precisamos oferecer alternativas para a melhoria da saúde e da qualidade de vida do trabalhador, assim como meios para sua permanente qualificação.

A nova receita vai assegurar o financiamento dos serviços prestados pelas entidades sindicais, principalmente nas bases do sistema. Hoje é crescente a oferta de serviços - que extrapolam a atual capacidade de cobertura da contribuição sindical e da mensalidade associativa - nas áreas de:

- Estrutura, produção e pesquisa para fundamentação técnica dos direitos do trabalhador no sentido de dar instrumentos às negociações coletivas;
- Manutenção de assessorias de comunicação, econômica e jurídica ativas e atualizadas;
- Planos de saúde e odontológicos;
- Educação - cursos de qualificação dos trabalhadores.
- Esporte, cultura e lazer - clubes, colônia de férias, eventos esportivos e culturais.



TRABALHO DECENTE



A CNTC levanta também sua bandeira pelo Trabalho Decente em todo o país. O conceito foi definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, com base na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

É “um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”. Eis o que afirma a OIT em relação ao assunto:

“O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social”.

Quanto aos direitos fundamentais no trabalho, especifica:

"(...) em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998:

(i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

(ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado;

(iii) abolição efetiva do trabalho infantil;

(iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação".

Assim, a CNTC concentra seus esforços em assegurar que as mudanças exigidas pelos novos tempos preservem os direitos dos trabalhadores ao regulamentar formas de relação entre as empresas e seus empregados. Entre nossos objetivos está o de impedir que a regulamentação da terceirização torne ainda mais

precárias as relações e as condições de trabalho, especialmente dos trabalhadores do setor de Comércio e Serviços.

A crise financeira mundial de 2008 e as promessas de crescimento da economia no Brasil trouxeram à baila os projetos de desregulamentação do mercado de trabalho, com o empresariado defendendo que acordos de padrões com empregados aprovados em assembleia da categoria suplantassem as regras estabelecidas pela CLT. Estudos da OIT demonstram que, nos períodos de crise e com a globalização da economia, a desregulamentação passou a ser uma forma de tornar mais precários os empregos.

Nesse sentido, manifestamos nosso apoio à decisão da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, realizada em 2012.

No eixo dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho,

Apoiamos as iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento, especialmente para jovens, mulheres e população negra; assim como das medidas de proteção em matéria de saúde e segurança no trabalho.

No eixo do Trabalho e Emprego,

Apoiamos o fortalecimento de um sistema público de emprego, trabalho e renda e educação profissional, por meio da integração das políticas de qualificação profissional, da intermediação de mão de obra e de seguro-desemprego, especialmente para jovens, mulheres e população negra. Comemoramos a aprovação da meta de aumento real em 50% do investimento público em qualificação profissional e em intermediação de mão de obra até 2015.

Sustentamos ainda que é preciso readequar a estrutura de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Apoiamos todas as medidas que busquem suprir o considerável déficit de auditores na máquina pública para fiscalizar o mercado de trabalho no Brasil.

Combate ao Trabalho Escravo e Infantil

A CNTC comemora com o Brasil a promulgação da emenda constitucional 81 em 5 de junho de 2014, mas alerta que a luta não terminou. É preciso manter a mobilização da sociedade brasileira para que a sua regulamentação pelo Projeto de Lei do Senado 432/2013 não acabe por abrandar os rigores estabelecidos para aqueles que praticam o trabalho escravo, com a expropriação de suas terras.

A estrutura adequada do Ministério do Trabalho e Emprego precisa ser assegurada para garantir a necessária fiscalização das frentes de trabalho em qualquer circunstância e local no país e erradicar a prática do trabalho escravo, bem como todas aquelas que envolvem o trabalho infantil.

No Brasil, só em 2013, equipes com auditores, policiais federais e membros do Ministério Público libertaram mais de 2,2 mil pessoas submetidas a condições análogas à escravidão em todo o país. O trabalho escravo é definido como crime no Art. 149 do Código Penal, que prevê o enquadramento sem exigir que todas as práticas ilegais sejam realizadas simultaneamente.

O Art. 149 enquadra a prática do trabalho escravo quando o empregador “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”.

“No Brasil, só em 2013, equipes com auditores, policiais federais e membros do Ministério Público libertaram mais de 2,2 mil pessoas submetidas a condições análogas à escravidão em todo o país.”



Denunciamos duas práticas que estão previstas no artigo do trabalho escravo e que, infelizmente, ocorrem com lamentável regularidade no comércio.

JORNADA EXAUSTIVA

Não é incomum no Brasil, principalmente nas grandes redes de lojas ou supermercados, que o comerciário seja submetido à jornada exaustiva, com exigência do cumprimento de horas extras que, na prática, deixam de ser extraordinárias e fazem parte da rotina do trabalhador. Esse abuso, que inclui maratonas nos finais de semana, impede que ele possa usar livremente seu horário fora do trabalho para atividades junto aos familiares ou com o fim de capacitar-se profissionalmente.

CONDIÇÕES DEGRADANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Condições degradantes de trabalho também são comuns à grande maioria do contingente comerciário no Brasil. Restrições de acesso ao banheiro, horário inadequado de almoço ou instalações precárias para as refeições fazem parte da rotina do trabalhador brasileiro no Comércio e Serviços, sem contar o assédio sexual e a violência em ambiente de trabalho, enfrentados principalmente pelas mulheres trabalhadoras.

Não é incomum hoje acompanhar na imprensa o drama de comerciários que buscam na Justiça a reparação de humilhações a pretexto de estímulo ao desempenho da produção, o que



inclui até castigos, como limpar banheiros ou descarregar produtos - uma forma disfarçada de exploração da polivalência, não prevista em seus contratos. O abuso ocorre principalmente nas grandes empresas, especialmente aquelas que trazem do exterior suas práticas de gestão de recursos humanos.

Em nome do Trabalho Decente, mobilizaremos nossa categoria e os atores sociais do país para garantir a dignidade do trabalhador e da trabalhadora no ambiente de trabalho, incluindo condições ergonômicas adequadas, salubridade e equipamentos de segurança que resguardem a saúde e a integridade do profissional.

Contra a precarização do trabalho

Artigo da doutora em Ciências Sociais Graça Druck (Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?) utiliza definição estabelecida no livro "O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização" (Franco, T.; Druck, G.) em que os autores tipificaram indicadores para a realidade brasileira na definição do trabalho precário:

- o trabalhador na economia informal;
- a intensificação do trabalho e a terceirização;
- as más condições de trabalho que levam ao aumento dos acidentes;

- as pressões para aumento da produtividade, que levam à perda da identidade individual ou coletiva;
- a fragilização da organização dos trabalhadores.

TRABALHADORES DA ECONOMIA INFORMAL

Dados da primeira divulgação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua, do IBGE, apontam para um total de 23,6% de trabalhadores sem carteira assinada do setor privado no segundo trimestre de 2013. Estes não têm, portanto, direitos trabalhistas assegurados. Até porque uma alta proporção deles não contribui para a Previdência Social, ficando sem qualquer proteção social e trabalhista. Nesse quadro, o Brasil ainda vive um alto nível de desigualdade e de discriminação no mercado de trabalho, especialmente em relação às mulheres, aos negros e aos jovens, idosos e pessoas com necessidades especiais, segmentos mais penalizados dentre todos os trabalhadores.

INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

Imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência. Essas práticas são baseadas na gestão do medo, na discriminação pela terceirização, no abuso de poder pelo assédio moral.

A terceirização começou nos anos 1990 - há manifestações nesse sentido desde a década de 1970, segundo o Dieese - em função das crises financeiras mundiais do período, mas não se estanca com a superação e a volta à estabilidade econômica. A busca da otimização dos ganhos e da flexibilização dos sistemas de produção faz a terceirização crescer em todos os setores. Afirma Graça Druck: "Os diversos setores pesquisados nos anos 2000, bancários, *call centers*, petroquímico, petroleiro, além das empresas estatais ou privatizadas de energia elétrica, comunicações e dos serviços públicos de saúde, para além das estatísticas que indicam o crescimento da terceirização, revelam as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados nessas atividades: nos tipos de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical".



ACIDENTES DE TRABALHO

Condições de insegurança e de insalubridade em função de desrespeito às necessidades de treinamento adequado, falta de informações sobre riscos da atividade e de medidas preventivas coletivas, por exemplo, são variáveis das estatísticas sobre acidentes de trabalho. O indicador dessa precarização é o número de acidentes de trabalho - um aumento de 126% entre 2001 e 2009.

PERDA DA IDENTIDADE INDIVIDUAL E COLETIVA

É fruto da pressão pela "ditadura do sucesso", com a ameaça à empregabilidade, fazendo do trabalhador o único responsável pela manutenção de seu emprego e estimulando a brutal concorrência entre os próprios trabalhadores.

FRAGILIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Concorrência exacerbada entre os sindicatos, causada pela multiplicação de entidades em função da terceirização e da prática da pluralidade sindical.

QUESTIONAMENTO DA EXISTÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, esse fenômeno se manifesta na defesa de uma reforma trabalhista supostamente modernizadora para retirar os limites às contratações e excluir os encargos sociais, considerados elevados pelo empresariado.

Estes são alguns dos indicadores claros da precarização do trabalho nas últimas décadas no Brasil.

A CNTC repudia os projetos de lei que tramitam no Congresso que desconsideram os princípios legais básicos do direito do trabalhador.

Somos contrários ao modelo de terceirização que vem sendo praticado no Brasil, quando precariza as relações de trabalho e vai de encontro à Constituição. A isonomia é o pilar de sustentação de qualquer Estado Democrático de Direito. Exigimos tratamento justo e igualitário aos que se encontram em desvantagem social, e que ainda precisam lutar por uma vida digna perante a mercantilização da força de trabalho, que gera alto grau de insegurança social em todo o mundo.

Em hipótese alguma aceitaremos que o mecanismo de mercado se torne uma arma contra os direitos do trabalhador, uma legalização das práticas mais arcaicas de precarização do trabalho, a serviço dos que praticam a acumulação ilimitada de capital e a busca insaciável pelo lucro.

“A CNTC repudia os projetos de lei que tramitam no Congresso que desconsideram os princípios legais básicos do direito do trabalhador.”

“O objetivo da CNTC é garantir a segurança jurídica aos trabalhadores terceirizados.”

Defendemos, assim, que a regulamentação da terceirização no Brasil submeta-se aos requisitos que garantam a isonomia de direitos entre trabalhadores terceirizados e celetistas, e que se coíba relações empregatícias pejetizadas não justificáveis, as quais configurem claros subterfúgios para não assegurar aos trabalhadores os direitos garantidos em lei, submetendo-os ao subemprego.

Vimos denunciando que projetos que tramitam no Congresso sobre o assunto possuem formulações tendenciosas que, na prática, se aprovados, irão legalizar a precarização das relações de trabalho, tornando possível transformar empregados terceirizados numa subclasse de trabalhadores. Para evitar que isso aconteça, apoiaremos somente propostas que assumam os seguintes postulados:

- Responsabilidade Solidária - Deve ser estabelecida em lei a responsabilidade solidária (aquela na qual tanto o empresa terceirizada quanto o tomador de serviços principal responderão diretamente pelas obrigações oriundas do contrato de trabalho celebrado). Somos contrários à responsabilidade subsidiária, que torna precários os direitos trabalhistas em caso de sumiço ou falência da empresa terceirizada.

O objetivo da CNTC é garantir a segurança jurídica aos trabalhadores terceirizados. A responsabilidade solidária nas terceirizações é adotada na Argentina, Colômbia, México, Venezuela, Espanha, França e Itália.

- Limitação da terceirização à atividade-meio - A terceirização só deve ser permitida nas atividades-meio da organização (aquelas que não são inerentes ao objetivo principal da empresa, trata-se de serviços necessários, sem relação direta com a atividade-fim da empresa), sendo totalmente vedada a uma contratante contar com uma empresa para prover mão de obra em suas atividades-fim (aquelas que caracterizam o objetivo principal da empresa, a sua destinação, o seu empreendimento, normalmente expressas no contrato social).
- Contra a quarteirização, uma forma de subemprego - Este dispositivo permite a subcontratação pela contratada de serviços terceirizados de uma outra empresa ou profissional. Expediente que se tornou conhecido como "quarteirização" e onde se esconde a prática corriqueira de relações precárias de trabalho.
- Contra a "pejotização" - A denominação é derivação da sigla de pessoa jurídica (PJ) e se traduz na transformação do empregado pessoa física em pessoa jurídica. A prática vem se tornando corrente no meio empresarial, com o objetivo de driblar uma verdadeira relação de emprego, fazendo transparecer formalmente uma situação jurídica de natureza civil. A "pejotização" é um dos reflexos da precarização nas relações do trabalho. Desponta como nova modalidade de contratação pela qual o empregador exige a constituição de pessoa jurídica pelo empregado, a fim de descaracterizar a relação de emprego. Pretende, assim, afastar a aplicação da legislação para concessão de benefícios trabalhistas como salário, direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), acesso à Previdência Social e seus benefícios, décimo terceiro salário, hora extra, férias, aviso prévio, contagem de tempo de serviço, dentre outros. Essa prática é uma fraude aos direitos sociais do trabalhador brasileiro. Portanto, é ilegal e ilícita e um desrespeito ao princípio da dignidade humana e aos direitos

A Súmula 331 do TST define que o empregador deve contratar diretamente, ao menos, os empregados alocados na atividade-fim da empresa. Somos contrários à substituição do termo "atividade-meio" ou "atividade-fim" por "empresa especializada".

- Igualdade de direitos do trabalhador terceirizado com o trabalhador da empresa tomadora - Proposta que não atenda a esse princípio desrespeita a isonomia de direitos, garantida aos trabalhadores terceirizados na Constituição (Art. 7º, XXXII), e afronta a jurisprudência ao não equiparar os direitos dos empregados da empresa tomadora e da prestadora de serviços especializados. Defendemos o cumprimento dos direitos dos trabalhadores, como a equiparação salarial (art. 461, CLT), e dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, conforme determina a Carta Magna.

fundamentais expressos na Constituição. Defendemos que a regulamentação da terceirização da mão de obra no Brasil proíba a contratação de empresa jurídica como prestadora de serviço terceirizado que não possua empregados.

Contra a demissão imotivada

A CNTC manifesta seu total apoio à Convenção 158 da OIT contra o fim da demissão arbitrária ou imotivada. Por isso, defende a aprovação do Projeto de Lei Complementar (PLP) 33/1988, do então deputado Paulo Paim (PT-RS).

O projeto regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição. O objetivo é proibir a de-



missão imotivada ou arbitrária, exceto em caso de relevante motivo econômico. Assim, pode-se fazer avançar essa conquista, mesmo sem a ratificação da Convenção. Contudo, o projeto está parado no plenário da Câmara desde 2001.

Propomos ainda que avance no Legislativo Federal a Mensagem (MSC) 59, 2008, do Poder Executivo, para aprovação plena da Convenção 158.

Essas iniciativas têm recebido forte resistência do empresariado nacional desde que a convenção entrou em vigor no Brasil pela primeira vez em 1996, mas diante das contestações jurídicas no Supremo Tribunal Federal (STF), o governo recuou e impugnou sua vigência no país.



Segundo a Convenção 158 da OIT:

Um empregado não pode ser demitido por sua filiação sindical, exercício de mandato de representação de trabalhador, participação em processo contra o empregador por descumprimento da legislação laboral. A dispensa não pode ser motivada por raça, cor, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social. Além disso, não deverá ser demitido o trabalhador pelo usufruto da licença-gestante, ausência por enfermidade ou acidente, cumprimento de obrigações cívicas.

A relação de trabalho só pode ser rompida se o empregado apresentar incapacidade, comportamento inadequado, ou ainda se a empresa comprovar a necessidade da demissão por motivos econômicos ou tecnológicos. Sempre que se sentir vítima de uma dispensa injustificada, o trabalhador pode contestar judicialmente ou recorrer à arbitragem contra a atitude do empregador.

Nesses casos, o ônus da prova ou recai sobre o empregador ou a decisão deve ser tomada pelo tribunal do trabalho ou árbitro, levando em consideração as provas oferecidas pelas partes, a depender da escolha de uma dessas possibilidades quando da regulamentação da convenção. O término injustificado deveria levar à readmissão do empregado ou ao pagamento de indenização adequada ou outra reparação que se considerar apropriada.

Levantamento do Dieese mostra que as demissões sem justa causa por iniciativa do empregador predominaram no mercado de trabalho e responderam por 46,3% dos desligamentos ocorridos em 2012. O assunto merece a atenção das lideranças políticas brasileiras e as medidas contra a demissão imotivada terão o apoio dos comerciários e prestadores de serviços.

As empresas demitem para contratar novos trabalhadores com salários menores ou pelo piso da categoria. Além de prejudicar o trabalhador, as demissões impactam o Fundo de Apoio ao Trabalhador (FAT) com os desembolsos do seguro-desemprego, com demissões que chegam a 30% do mercado formal de trabalho, segundo levantamento do Dieese.

O mecanismo contra a demissão imotivada é defendido pelos magistrados do trabalho. Segundo esses juízes, a convenção “apenas estabelece limites razoáveis ao atual poder imoderado do empresário de dispensar seus empregados, para que assim não mais o faça sem razão alguma ou até mesmo por motivo claramente injusto, a despeito das necessidades materiais e humanas de quem depende do vínculo de trabalho para sobreviver e garantir sustento aos seus”.

Quanto à reclamação do empresariado de que a regra engessaria as decisões de caráter econômico da empresa, os magistrados argumentam ainda que a “Convenção nº 158 não assegura estabilidade a ninguém, dentro de um

conceito fechado do que seja a estabilização no emprego, mas garante uma relação jurídica cidadã, protegida do arbítrio”.

Pelo fim do Fator Previdenciário

A CNTC se une ao clamor de todos os trabalhadores brasileiros pelo fim do Fator Previdenciário.

Defendemos a aprovação dos projetos de lei que tramitam no Congresso e estão paralisados nos seus escaninhos há anos diante das resistências do governo. Criado em 1999, no bojo da reforma da Previdência, esse dispositivo legal retira até 50% do valor da aposentadoria do trabalhador. A atual legislação permite que o trabalhador só usufrua dos seus direitos após os 60 anos (as mulheres) ou 65 anos (os homens), mesmo que já tenham cumprido com os 30 ou 35 anos de contribuição previdenciária.

Os comerciários repudiam o argumento de que o fim do Fator Previdenciário aumentaria o déficit da Previdência Social. Desde a reforma da Previdência o governo aponta o déficit como o principal argumento para viabilizar a redução das despesas do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) pela criação de uma regra que exige do trabalhador que cumpra sua aposentadoria ao completar a idade mínima. Não foi o que aconteceu. Como se sabe, o trabalhador que completa os 35 anos de trabalho requer sua aposentadoria e vê o valor total dela desfalcado pelo Fator Previdenciário.



A Nação inteira, no entanto, conhece a verdade sobre a Seguridade Social. É a nossa Lei Maior quem define sua estrutura, integrada pela Previdência, pela Saúde e pela Assistência Social. E suas receitas são recursos de financiamento próprio com impostos, taxas (Cofins e CSLL, por exemplo), além do percentual de receitas de loterias e jogos. Isso, além da contribuição dos trabalhadores, dos importadores, das incidentes sobre as folhas de salários e rendimentos do trabalho.

Há especialistas que defendem a inclusão, nesse cálculo, das ações que garantem renda ao trabalhador desempregado e de baixa renda, o que incluiria ainda as receitas do seguro-desemprego e do abono salarial. Assim também deveriam ser tratadas as receitas próprias dos ministérios da Previdência Social, do Desenvolvimento Social e da Saúde.

Cálculos da Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP) indicam que, adotada essa metodologia - determinada pela Constituição - registram-se superávits desde 2009. Em 2013, o saldo positivo da Seguridade chegou a R\$ 80 bilhões, com base no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (Siafi).

A regra para inibir a aposentadoria a partir dos 30 ou 35 anos de trabalho, quando isso acontecer antes de o trabalhador ter 60 ou 65 anos, não passa de uma humilhação ao trabalhador, que fere a sua dignidade ao não poder optar, mas ser obrigado a preservar parcela dos seus rendimentos ou submeter-se ao redutor, obrigando-se a trabalhar até 10 anos a mais, em muitos casos.

Em nome da dignidade do comerciário e das condições dignas de um trabalho decente, a CNTC levanta sua bandeira pelo fim do fator previdenciário já.





JORNADA JUSTA

Com a regulamentação do exercício da profissão de comerciário, defendemos que a Lei 12.790, de 14 de março de 2013, seja integralmente cumprida pelas empresas, pois só assim o comerciário terá seu direito à justa jornada de trabalho. O abuso na imposição de horas extras trabalhadas, assim como na utilização do expediente do banco de horas ainda são no Brasil motivo de exploração do comerciário.

Além de sobrecarregar a rotina do trabalhador com plantões ou escalas improvisadas para trabalho nos domingos e feriados, prejudica seus ganhos financeiros na forma estabelecida pela CLT.

A Lei 12.790 estabelece que (Art. 3º) a jornada normal de trabalho dos empregados no

comércio é de oito horas diárias e 44 semanais. E (§ 1º) que somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada. Define ainda que (§ 2º) é admitida jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, sendo vedada a utilização do mesmo empregado em mais de um turno, salvo negociação coletiva de trabalho.

Assim, sob o mando legal, o empregador terá que racionalizar a sua demanda com sua equipe contratada e obedecer convenção ou acordo coletivo para alterá-la ou estabelecer os turnos de trabalho. Aqui, reforçamos a necessidade de um acompanhamento rigoroso, tanto do Ministério Público do Trabalho (MPT) quanto do próprio Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) - com fiscalização ostensiva.

Redução da Jornada para 40 horas

Os comerciários defendem a redução da jornada semanal de 44 horas para 40 horas sem redução de salários - mais justa para o trabalhador e mais vantajosa para o mercado de trabalho. A luta do trabalhador brasileiro por esse avanço vem desde a Revolução Industrial, e ainda hoje uma proposta de emenda constitucional tramita no Congresso Nacional para estabelecer a nova regra. A proposta original inclui ainda o aumento da hora extra de 50% do valor da hora normal para 75%.

Desde 1988 o Brasil não reduz a sua jornada máxima de trabalho, quando passou de 48 horas para 44 horas semanais por determinação constitucional. O Dieese, em nota técnica, levantou argumentos que demonstram não haver prejuízo para o setor industrial no caso de uma redução de jornada para 40 horas. Os cálculos mostram que o peso dos salários no custo total de produção no Brasil é baixo: por volta de 22%.

Segundo o Dieese, uma redução de 9,9% representaria um aumento no custo total da empresa de apenas 1,99%. Em contrapartida, a redução de jornada tende a gerar um aumento de produtividade, pois os empregados estarão mais motivados e sofrerão menos desgaste durante a jornada. A redução de jornada pode gerar mais de três milhões de novos postos de trabalho no país, além de proporcionar melhor qualidade de vida para o trabalhador.

A adoção da redução de jornada em outros países tem comprovado seus benefícios, aumentando vagas, reduzindo o desemprego, a informalidade e a precarização. E serviu também para o aumento da produtividade e da massa salarial. Esses efeitos, no fim da cadeia da economia, incentivam o consumo e a produção. México, Venezuela e EUA já adotam a jornada de 40h. Na Alemanha, a média é de 38 horas semanais. França e Espanha adotam 35 horas semanais.

Finalmente, há que se considerar que o trabalhador comerciário brasileiro vive uma realidade além das 44 horas de jornada semanal, em função da habitualidade da imposição de horas extras além do limite legal de 2 horas diárias. Dados do Dieese indicam que em 2009 36,1% dos assalariados trabalharam além da jornada estabelecida pela Constituição. A criação do banco de horas e da permissão ao trabalho nos domingos (Lei 10.101/2000) só fez piorar essa situação.

Regulação das horas extras

A CNTC é contra a habitualidade do uso da hora extra. Segundo a CLT, a hora extra é um recurso excepcional do empregador e como tal deve ser tratado. Quando é habitual seu uso, a Justiça brasileira a tem caracterizado de forma a multar e incorporar os ganhos com a hora extra ao salário do empregado, com todos os benefícios decorrentes disso.

A restrição ao uso do instrumento de hora extra tem o potencial de gerar 1 milhão e 200 mil novos empregos (dados de 2005 – Dieese). A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) registra 52 milhões e 800 mil horas extras por semana.

Por isso mesmo, nossa luta pela Jornada Justa inclui também a mobilização contra a habitualidade da hora extra. Em vez de exigir carga extraordinária de trabalho em momentos específicos de necessidade do empregador, a hora extra é utilizada no comércio para aumentar a jornada diária do comerciário e reduzir a contratação de mão de obra.

A lei é desrespeitada principalmente pelas grandes redes de lojas e supermercados no Brasil. Frequentemente, os comerciários são submetidos a jornadas maiores do que as oito horas diárias determinadas por lei, sem que convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho seja aprovado. Com isso, o comerciário sofre com o estresse, depressão, estafa, lesões por esforço repetitivo (LER) e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho (DORT). No campo social, submete-se à privação do convívio social e familiar e, no desempenho profissional, vê-se impedido de investir na sua própria qualificação.

No caso dos comerciários, é inaplicável o Art. 59 da CLT ao determinar que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares mediante acordo escrito entre

“Nossa luta pela Jornada Justa inclui também a mobilização contra a habitualidade da hora extra.”



empregador e empregado. Isso porque o Art. 3º da Lei 12.790/2013 exige convenção ou acordo coletivo para prorrogação da jornada de trabalho.

A falta de fiscalização e a morosidade da Justiça só prejudicam o trabalhador e estimulam ao empresário o desrespeito às regras trabalhistas.

Trabalho aos domingos e feriados

Defendemos a racionalização das escalas aos domingos e feriados, com a abertura de novos postos de trabalho, se necessário for, tendo como premissa que o dia de descanso do trabalhador deve ser respeitado.

Quando houver atividades que precisam ser impreterivelmente realizadas nos finais de semana e feriados, as escalas devem ser previamente aprovadas em acordo ou convenção coletiva (Art. 3º da Lei 12.790/2013), e os trabalhadores justamente remunerados pela excepcionalidade da jornada. Não é admissível para nenhuma categoria comercial um trabalhador fazer expediente em todos os finais de semana, eliminando totalmente seu tempo de convivência social e familiar.

É preciso considerar ainda as dificuldades a que são submetidos os trabalhadores para as escalas nos fins de semana. A redução da oferta de serviços de transporte aumenta o

tempo de deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, sem qualquer compensação desse tempo. Os pais e mães comerciários são privados das creches para acolher seus filhos enquanto trabalham, pois essas instituições não funcionam nesses dias.

Contra o abuso do banco de horas

Somos contra a habitualidade do uso do banco de horas. Excepcionalmente, até admitimos sua utilização em tempos de crise para evitar extinção de postos de trabalho. Mas o uso desse expediente precisa ser acertado previamente, e com apoio da representação sindical, para que seja utilizado de forma adequada, sem prejudicar o trabalhador.

O banco de horas surgiu na indústria durante as crises financeiras dos anos 90, para dar mais estabilidade ao emprego em momentos de redução nas vendas, principalmente do setor automobilístico. A articulação que envolveu sindicatos, centrais sindicais, a indústria e o governo resultou no acordo político para a regulamentação do banco de horas.

Por esse expediente, as indústrias reduzem a jornada do trabalhador nos períodos de baixa produção - ao concederem até férias coletivas, se for o caso - e as horas não trabalhadas são contabilizadas para serem pagas no período de alta nas vendas, sem despesas do empre-



gador com as horas extras. Assim, a empresa se credita junto ao trabalhador no momento de desaceleração e recebe as horas de trabalho nos picos da atividade.

No setor de comércio a lógica se inverteu.

Ao profissional é imposta a carga de trabalho extraordinária sem qualquer acordo e, em vez de receber as horas extras em dinheiro, muitas vezes estas são contabilizadas pelo empregador no banco de horas, sem que ele possa discutir sua adoção. Assim, o trabalhador é que se credita e a empresa é quem deve as horas trabalhadas ao comerciário. Uma resolução do Tribunal Superior do Trabalho (TST) 174/2011 estabelece que o banco de horas não pode ser um acordo individual do empregado com o empregador.


Ao arrepio da decisão do TST, na prática, a forma de ressarcir as horas trabalhadas tem ficado a critério do empregador, prejudicando o comerciário em todos os campos de sua vida,

seja financeira, social ou profissional. Isso porque, além de não ter ganhos financeiros com a maior carga de trabalho, recebe folgas a critério do empresário, sem poder usufruir do seu período livre para o convívio com a família ou para sua qualificação profissional, por falta de qualquer previsibilidade.

A intenção de um acordo para utilização do banco de horas deve ser a de preservar o emprego e os salários, assim como proporcionar economia ao empresário quanto aos efeitos da sazonalidade nas vendas ao longo do ano. O banco de horas só deve ser adotado em situações específicas - fixadas em lei - para a organização de escalas em algumas atividades, ou para compensar a falta pontual de outro funcionário, desde que não se torne habitual e não ultrapasse a limitação legal de duas horas por dia.

Portanto, a CNTC é contra a habitualidade do banco de horas ou sua utilização para compensar o trabalho aos domingos e feriados.





PELA AMPLIAÇÃO DA ESTRUTURA DE FISCALIZAÇÃO DO MTE

A vitória da regulamentação da nossa profissão em 2013 não é motivo para a desmobilização das lideranças sindicais. Por isso mesmo, estamos estruturando melhor nossa atuação sindical junto às empresas e articulando redes de defesa de nossos interesses no legislativo federal, nos estados e em cada município em que nossos sindicatos estão presentes.

Mas, de nada adianta ter direitos garantidos em lei se os mecanismos de fazê-la cumprir não funcionarem. A atuação efetiva do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do sistema confederativo dos trabalhadores no comércio e serviços jamais será suficiente sem uma robusta atuação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na sua missão de fiscalizar o mercado de trabalho.

Todos os nossos direitos, reivindicados nas plataformas que aqui apresentamos para fazer valer a regulamentação da profissão, dependem do cumprimento pelo empregador. O pequeno empresário luta com suas dificuldades e muitos deles resistem a cumprir obrigações que assegurem a adequada carga horária, correta escala de trabalho entre os vendedores, com as devidas condições para suas folgas e férias. As grandes redes usam do seu poder econômico para oprimir o trabalhador e até humilhá-lo.

Nesse contexto, é preciso entender a importância de uma máquina adequada de fiscalização a serviço do Ministério do Trabalho. A eficiência do sistema sindical na luta pelo Trabalho Decente e sua atuação no combate ao trabalho escravo ou por melhores condições

no ambiente do trabalho depende da presença do fiscal nas propriedades e nas empresas.

A garantia da Jornada Justa e do uso devido da hora extra depende de uma fiscalização atuante - principalmente nas grandes redes de lojas e supermercados.

APOIO À FISCALIZAÇÃO

A ineficiência do sistema de fiscalização dos órgãos competentes e a demora nas decisões punitivas da Justiça brasileira acabam por homologar as práticas ilegais no mercado de trabalho. E a CNTC se manifesta pelo fortalecimento dessa fiscalização.

Reafirmamos nosso integral apoio a uma ampla reestruturação da fiscalização do trabalho no país, com ampliação dos quadros do Ministério e de suas representações nos estados para que se coíbam as más práticas e se afirmem o Estado Democrático de Direito e a observância à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com todo seu vigor. Só assim será possível assegurar conquistas dos trabalhadores e avançar no processo civilizatório do Brasil.



Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) mostra o déficit de auditores no Brasil. É necessário um quadro extra de 5.200 auditores fiscais, o que equivale a quase triplicar o número atual, de pouco mais de 2.700 profissionais. De acordo com a OIT, o número de inspetores deve ser na proporção de um servidor para cada 20 mil integrantes da População Economicamente Ativa (PEA). No caso do Brasil, em 2010, seriam necessários mais 4.675 auditores na ativa.

O déficit em cada região varia de acordo com os principais problemas a serem combatidos. O estudo mostra que, caso a prioridade seja o combate ao trabalho infantil, há uma necessidade maior de auditores nas regiões Sudeste e Centro-oeste. Se o foco for a redução de acidentes de trabalho, as regiões mais carentes de auditores são o Sudeste e o Nordeste. O MTE aponta que as regiões Norte e Nordeste são aquelas que acumulam os maiores déficits em relação ao quadro da auditoria-fiscal do trabalho.

Em nota técnica, Ipea comparou a necessidade de auditores fiscais do trabalho diante do grau de descumprimento da legislação trabalhista. Foram abordadas as práticas de emprego de crianças, regularização de contratos de trabalho, e promoção da segurança e da saúde dos trabalhadores.

A conclusão é óbvia, mas precisa ser documentada para não restar sombra de dúvida sobre a demanda que recai sobre o Estado brasileiro de comprometimento com a adequação do mercado de trabalho à legislação em vigor. Um número maior de auditores "está normalmente associado a melhores indicadores, em termos de menor incidência de descumprimentos da legislação trabalhista". Assim, regiões e estados com mais auditores geralmente possuem níveis mais baixos de trabalho infantil e acidentes de trabalho, por exemplo.

A nota técnica (A necessidade de auditores fiscais do Trabalho no Brasil: uma análise contemplando o grau de descumprimento da legislação trabalhista) dos consultores Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, Carlos Henrique Leite Corseuil , Maurício Cortez Reis, de julho de 2012, traz um dado desolador sobre o assunto. Durante os últimos 20 anos o número de auditores fiscais manteve-se praticamente o mesmo, em torno de três mil. Não é preciso ter muitas medidas para saber que nesse período o mercado de trabalho se expandiu, o número de empresas cresceu vigorosamente. O IBGE mostra, conforme registra a nota técnica, que o número de trabalhadores ocupados passou de 52 milhões para 73,9 milhões entre 1990 e 2009.

Mantidas as mesmas relações entre o número de auditores e de empresas, só o aumento

de 42% nesse contingente de trabalhadores já mereceria que hoje tivéssemos ao menos 4.300 auditores no país. A nota técnica mostra que entre 2006 e 2009 o índice de auditor do trabalho para cada mil empresas variou entre 0,73 no Paraná em 2006-2007 e 3,93 no DF em 2008-2009. Nesses dois períodos a relação foi decrescente em 14 estados. E onde a relação cresceu, a variação foi entre 0,09 auditor fiscal por mil empresas na Bahia para 1,44 em Goiás.

A situação atual - saliente-se- não mostra qualquer interesse dos atuais governantes pelo enfrentamento do problema. Segundo informações do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, atualmente há 2.798 auditores fiscais do trabalho na ativa. São 3.640 cargos criados por lei, mas 842 estão vagos.

A CNTC apoia todas as iniciativas para elevar o número de vagas para que o déficit possa ser suprido. E defende que essas iniciativas assegurem, assim, o cumprimento das regras trabalhistas em favor daqueles que garantem o lucro das empresas do comércio no país – os trabalhadores.

Esperamos dos novos governantes que contemplem no orçamento da União o atendimento a essas necessidades, visando trazer a estrutura de fiscalização do MTE para o terceiro milênio.



IGUALDADE DE GÊNERO

A diferença no tratamento entre o homem e a mulher no mercado de trabalho é um dos grandes desafios do movimento sindical. Levantamentos estatísticos os mais variados demonstram que, de uma forma ou outra, a mulher trabalhadora ainda ganha menos do que o profissional masculino e tem menos oportunidades de ascensão a cargos de chefia.

Comparando os níveis de remuneração de homens e mulheres em ocupações homogêneas, o Dieese produziu um boletim a partir de informações captadas pelo Sistema Pesquisa de Emprego e Desemprego (SPED) nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, entre 2011 e 2013. O documento comprova o que todos sabemos: “Mesmo em um contexto de melhora geral do mercado de trabalho, a remuneração das mulheres continua a ser menor que a dos homens”.

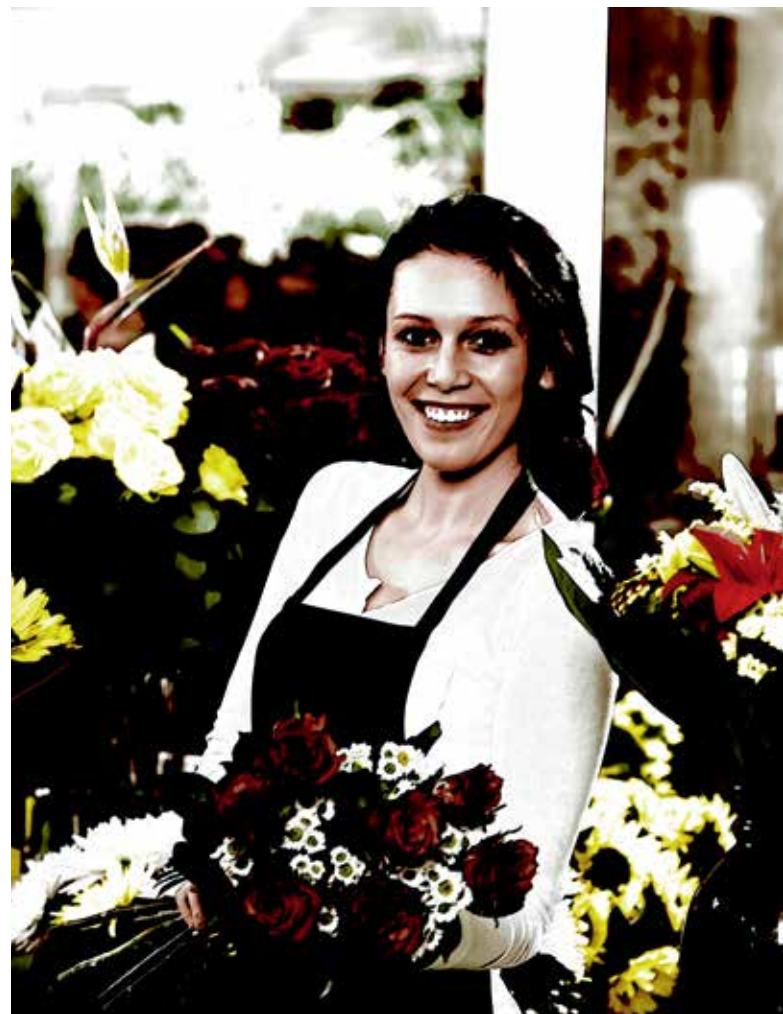




TABELA – Proporção de mulheres e de mulheres chefes de família, anos médios de estudo e rendimento médio real por hora por sexo da população na faixa etária de 16 a 60 anos ocupada em grupos ocupacionais homogêneos e com rendimentos comparáveis por sexo¹ – Regiões Metropolitanas – Triênio 2011, 2012 e 2013

Regiões metropolitanas	Proporção de mulheres		Anos médios de estudo			Rendimento médio real p/h		
	Total	Chefes de domicílio	Total	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Diferença (%) H/M
Belo Horizonte	50,5	23,9	10,8	10,8	10,8	11,64	8,61	26,0
Fortaleza	55,7	24,4	9,4	9,3	9,5	7,09	5,35	25,0
Porto Alegre	49,5	23,1	10,5	10,5	10,5	11,15	8,06	28,0
Recife	51,3	22,1	10,3	10,0	10,6	7,31	6,03	18,0
Salvador	51,8	24,6	10,3	9,9	10,6	7,39	6,24	16,0
São Paulo	48,6	21,5	10,3	10,2	10,5	12,70	9,02	29,0

Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. Sistema PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Nota: 1) Excluídos os que não declararam a ocupação; 2) Excluem os assalariados e os empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício; 3) Inflator utilizado: IPCA/BH/IPEAD; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICVDIEESE/SP. Valores em reais de novembro de 2013. (<http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/boletimRendimentoMulher.pdf>)



O que se pode depreender dessa tabela elaborada pelo Dieese? A presença feminina nas áreas metropolitanas com relativa igualdade entre os sexos parece contribuir pouco para o alcance da equidade dos salários. Veja que no quesito “anos médios de estudo”, homens e mulheres são muito semelhantes. Contudo, o rendimento/hora das trabalhadoras era menor, em média, entre 25% (Fortaleza) e 29% (São Paulo), nas áreas de produção mais industrializadas, e no patamar de 18% em Salvador e Recife.

Portanto, o desafio é imenso e tem um viés cultural que precisamos enfrentar no cotidiano do nosso mercado de trabalho. Não é por menos que a procuradora do Trabalho Liziane

Mota afirma ser necessária uma mudança de ordem cultural para retirar o debate do campo biológico ou sexual. O Brasil, afirma, tem uma cultura que embasa uma divisão sexual do trabalho e na qual - como aponta o Dieese - o trabalho dos homens é mais valorizado que o das mulheres.

Assim, apoiamos as seguintes propostas na luta pela igualdade de gêneros:

- Igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenhem a mesma função;
- Igualdade de oportunidade de tratamento e de acesso ao trabalho às mulheres em relação aos anúncios e às vagas de emprego;
- Realização de campanhas nacionais para introdução de gênero e igualdade no currículo escolar;
- Inserção de cláusulas que contemplem igualdade de gênero nas convenções coletivas de trabalho;
- Promoção da capacitação de mulheres (dirigentes, trabalhadoras e associadas), saúde da mulher e família;
- Combate e punição irrestritos às práticas de assédio moral e sexual contra as mulheres no ambiente de trabalho.



QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A CNTC defende a estruturação de uma política de qualificação do comerciário no país. Muito além da capacidade de financiamento dos sindicatos - mesmo que tenhamos regulamentada a contribuição assistencial que aqui defendemos - é preciso que a categoria seja beneficiada com uma diretriz específica voltada para a sua educação continuada.

As fontes de financiamento já existem, mas a estrutura ainda não é suficiente para atender os comerciários, que se veem a disputar no mercado a busca pela sua qualificação, sem atender suas necessidades específicas de conhecimento para o exercício de sua profissão

e de acordo com as exigências de seu mercado. Queremos ver ampliados os benefícios oferecidos pelo Sistema S e pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), para atender a real demanda dos trabalhadores.

É preciso reconhecer as especificidades de uma profissão só agora regulamentada - para desenvolver uma oferta de qualificação que possam agregar valor ao profissional do comércio propriamente dito. Seja nas pequenas empresas ou nas grandes redes, o comerciário precisa apropriar-se das exigências de um mercado cada vez mais integrado e tecnológico.

FEDERAÇÕES:

- **FEAAC – Federação dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio do Estado de São Paulo**
Presidente: Lourival Figueiredo Melo
Tel./Fax: (11) 5539-4142 – Site: www.feaac.org.br
- **FECEP – Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Paraná**
Presidente: Vicente da Silva – Tel.: (41) 3352-2754
Fax: 3252-3121 – Site: www.fecep.org.br
- **FECOMERCIÁRIOS SP – Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo**
Tel.: (11) 3060-6600 – Site: www.fecomercarios.org.br
- **FECONESTE – Federação dos Empregados no Comércio de Bens e de Serviços do Norte e do Nordeste**
Presidente: Valmir de Almeida Lima
Tel.: (81) 3231-1312 – Site: www.feconeste.com.br
- **FECOMBASE – Federação dos Empregados no Comércio de Bens e Serviços do Estado da Bahia**
Presidente: Márcio Luiz Fatel – Tel.: (71) 3329-2496
Fax: 3329-4028 – Site: www.fecombase.com.br
- **FECEMA – Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Maranhão**
Presidente: Maria Lausina Morais
Tel.: (98)3232-3858 – Fax: 3232-3858
Site: www.fecema.com.br
- **FECERJ – Federação dos Empregados no Comércio e Serviços dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo**
Presidente: Cléber Paiva Guimarães
Tel.: (21) 2220-7192 – Fax: (21) 2220-6792
Site: www.fecerj.org.br
- **FECMT – Federação dos Empregados nos Grupos do Comércio do Estado do Mato Grosso**
Presidente: Saulo Silva – Tel.: (65) 3637-2222
Fax: (65) 3637 4793 – Site: www.fecmt.com.br
- **FETRACOM/MS – Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Estado do Mato Grosso do Sul**
Presidente: Idelmar da Mota Lima
Tel.: (67) 3342-3155 – Fax: (67) 3342-2074
Site: www.fetracom-ms.com.br
- **FECOMERCIÁRIOS MG – Federação dos Empregados no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais**
Presidente: Levi Fernandes Pinto
Tel.: (31) 3236-2500 – Fax: (31) 3274-0090
Site: www.feccoemg.org.br
- **FETRACOM/PA-AP – Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços dos Estados do Pará e Amapá**
Tel.: (91) 3249-0882 – Fax: (91) 3249-0882
Site: www.fetracom.com.br
- **FETRACOM/GO-TO – Federação dos Trabalhadores no Comércio dos Estados de Goiás e Tocantins**
Presidente: Edson Geraldo Garcia
Tel.: (62) 3261-0098 – Site: www.fetracom.org.br
- **FECOSUL – Federação dos Empregados no Comércio de Bens e de Serviços do Estado do Rio Grande do Sul**
Tel.: (51) 3211-0641 – Fax: (51) 3224-5774
Site: www.fecosul.com.br
- **FEPETROL – Federação dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo do Estado de São Paulo**
Presidente: José Martins dos Santos
Tel.: (11) 5904-6565 – E-mail: fepetrol@uol.com.br
- **FEPOSPETRO – Federação dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Estado de São Paulo**
Presidente: Luiz de Souza Arraes
Tel.: (11) 3641-1655 – Fax: (11) 3641-5310
Site: fepospet@terra.com.br
- **FENTRAMICO – Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo**
Presidente: Raimundo Miquilino da Cunha
Tel.: (61) 3323-5048 – E-mail: fetramicobr@gmail.com
- **FEINTRAMAG – Federação Interestadual dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral e Auxiliares de Administração no Comércio de Café**
Presidente: José Lucas da Silva
Tel./Fax: (67) 3345-3043 – Site: www.feintramag.com.br
- **FENTRAMACAG – Federação Nacional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral**
Presidente: Raimundo Firmino dos Santos
Tel.: (41) 3079-8278 – Site: www.fentramacag.com.br
- **FENASSECC – Federação Nacional das Secretárias e Secretários**
Presidente: Maria Bernadete Lira Lieuthier
Tel.: (81) 3224-5833 – Site: www.fenassec.com.br
- **FENAVENPRO – Federação Nacional dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio, Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos**
Presidente: Edson Ribeiro Pinto – Tel.: (21) 3380-3666
Fax: (21) 2220-5849 – Site: www.fenavenpro.org.br
- **FECOMSE – Federação dos Empregados no Comércio e Serviços do Estado do Sergipe**
Presidente: Ronildo Torres Almeida
Tel./Fax: (79) 3214-0906 / 3211-4216
Site: www.fecomse.com.br
- **FETRACOMPI – Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Estado do Piauí**
Presidente: Marcos Holanda de Moura
Tel.: (86) 3221-0202 – Fax: 3223-4161
Site: www.fetracompi.com.br
- **FENEPOSPETRO – Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo**
Presidente: Francisco Soares de Souza
Tel.: (11) 3641-1655 – Fax: 3641-5310
Site: www.frentistas.org.br

