

Goiânia 20 de dezembro de 1991

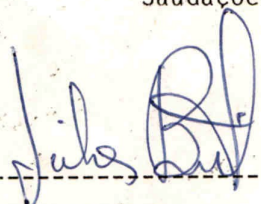
Para: SINTEGO
NESTA

Prezados companheiros,

Segue em anexo, o trabalho solicitado por esta entidade sobre perdase reajuste dos funcionários do Sintego a partir de nov/90 e a relação entre a política salarial em vigor e o MVR do período de jul/89 a mar/91.

Sem mais para o momento,

Saudações Sindicais



Leila Brito
Economista do Dieese-GO

APRESENTAÇÃO

Este trabalho contém o estudo sobre o comportamento dos salários desde nov/90 até dez/91, dos funcionários do SINTEGO, e uma comparação sucinta e sem ilustração gráfica da política salarial em vigor e o MVR do período de jul/89 a mar/90.

Os cálculos aqui apresentados foram feitos com base nos reajustes obtidos pelos funcionários do SINTEGO, de acordo com dados fornecidos pela própria diretoria.

1-Variação salarial dos funcionários do SINTEGO e do INPC/IBGE

Período compreendido entre nov/90 a dez/91

Variação salarial do período:70,49%(considerando que todos os reajustes do período são referentes à inflação ocorrida pós nov/90).

Variação do INPC/IBGE do período:709,77%(estimativa de 24% INPC nov/91 e 28% INPCdez/

Reajuste necessário=374,97% → 369,89% ^{dez/91) → 701,12} ^{26,48} ^{24,15}

Salário real= 21,05% → 21,28%

Perda salarial=78,95% → 78,72%

2-Relação entre a política salarial e o MVR

Segue abaixo uma comparação entre a política salarial usual aplicada na maioria das empresas, no período entre jul/89 até mar/91, observando que no período pós plano Collor, se implementou o reajuste pela média dos meses anteriores a data-base, seguindo de um longo período de ausência de política salarial. Segue abaixo o MVR especificado de jul/89 a mar/91, bem como a política salarial praticada no mesmo período.

Reajuste c/ base no IPC do mês anterior		Varição(%)MVR
MÊS/ANO	IPC	MVR
JUL/89	24,83	27,08
AGO	28,76	28,79
SET	29,34	29,31
OUT	35,95	36,00
NOV	37,62	37,59
DEZ	41,42	41,40
JAN/90	53,55	53,60
FEV	56,11	56,10
MAR	72,78	72,79
ABR	-----	-----
MAI	-----	-----
JUN	-----	48,90
JUL	-----	-9,60
AGO	-----	10,79
SET	-----	10,58
OUT	-----	12,85

Continuação:

NOV	-----	13,71
DEZ	-----	16,69
JAN/91	-----	19,39
FEV	-----	-----
MAR	-----	20,21

APRESENTAÇÃO

Este trabalho contém o estudo sobre o comportamento dos salários desde NOV/90 até o mês de julho de 1991, dos professores da rede estadual, e de OUT/90 a julho de 1991 para o quadro administrativo da categoria dos trabalhadores em educação.

Os cálculos aqui apresentados foram feitos com base nos reajustes obtidos pelos trabalhadores em educação do Estado de Goiás, de acordo com os dados fornecidos por sua entidade.

EVOLUÇÃO SALARIAL

Quando ocorre um processo inflacionário, é necessário que os salários cresçam na mesma proporção em que cresceu o custo de vida, de forma que seu poder aquisitivo seja preservado. Em situações inflacionárias, nas quais não há reajustes de salários ou são aplicados reajustes inferiores à inflação apurada, existe uma perda do poder de compra. Da mesma forma, quando os salários são reajustados em níveis superiores à inflação ocorrida, há um ganho real nos salários, isto é, seu poder de compra cresce.

Para conhecer a evolução dos salários em um determinado período de tempo é preciso localizar um momento em que o nível salarial tenha sido mais alto que o atual e estabelecer a comparação entre o comportamento dos salários e o comportamento dos preços no decorrer deste período. Essa comparação permite aferir se ocorreram perdas salariais e, neste caso, qual o reajuste necessário para recuperar o poder aquisitivo que vigorava antes da corrosão imposta pela inflação, ou se existem aumentos reais de salário.

1 - COMPORTAMENTO DOS SALÁRIOS SEGUNDO O ICV-DIEESE.

No caso do Magistério em Goiás, fixamos como marca inicial para o comportamento dos salários o poder de compra que vigora em 12 de novembro de 1990, data em que os professores obtiveram o último reajuste, e o quadro administrativo em 12 de Out/90, data em que foram congelados seus salários e traçamos a comparação entre a evolução dos salários e a evolução do Índice de Custo de Vida- (ICV-DIEESE).

Conforme podemos observar na tabela em anexo, os salários do Magistério Estadual permaneceram congelados de 1/11/90 a 1/07/91, não registrando portanto, nenhuma variação no período. Neste mesmo intervalo de tempo, o ICV-DIEESE apresentou um acréscimo de 229,00%. Os salários do pessoal administrativo permaneceram também congelados por um período ainda mais extenso, de 1/10/90 a 1/07/91. O ICV-DIEESE neste período reajustou 284,60%.

1.1 - REAJUSTE NECESÁRIO

Assim, ao compararmos a situação dos salários à evolução do ICV-DIEESE, verificamos que, em julho de 1991, os salários mantêm apenas 30,39% do poder aquisitivo estipulado à época do último reajuste obtido pelos professores. Já para o pessoal administrativo o poder de compra dos salários reduziu a 26,00% valor adquirido ao tempo do último reajuste.

Para que os salários do Magistério Estadual retornem aos níveis de 1/11/90, é necessário portanto, que sejam reajustados em 229,00% em agosto de 1991. E para que o quadro administrativo recomponham seus salários a valores da data do seu último reajuste é necessário 12 de agosto de 1991, um reajuste de 284,60%.

Por outro lado com base na tabela aprovada no estatuto do magistério, os professores tinham seus vencimentos estabelecidos em MVR (Maior Valor Referência), e dessa forma os salários estariam automaticamente reajustados por este mecanismo. Se a tabela estivessem sendo ainda implementada, os salários estariam automaticamente reajustados na mesma proporção da variação da MVR que corresponde a 67,40%, no período ora estudado, isto sem considerar os acréscimos aos salários estipulados na tabela por mudança de referência.

EVOLUÇÃO SALARIAL

Período: 01/11/90 a 31/07/91

CATEGORIA: Trabalhadores do Ensino (Magistério Estadual)

DATA BASE:

MÊS/ANO	SALARIO NOMINAL REAJUSTE	ICV DIEESE ÍNDICE	ICV DIEESE MENSAL ACUM.	SALARIO REAL	PERDA MENSAL	MVR MENSAL
NOV/90	100,00	16,01	16,01	86,20	13,80	1.353,75
DEZ	100,00	17,07	35,81	73,63	26,37	1.779,01
JAN/91	100,00	24,43	38,99	59,17	40,83	1.885,18
FEV	100,00	94,40	101,77	49,56	50,44	1.885,18
MAR	100,00	9,99	121,93	45,06	54,94	2.266,17
ABR	100,00	7,93	139,53	41,75	58,25	-----
MAI	100,00	8,93	160,92	38,33	61,67	-----
JUNH	100,00	11,30	190,41	34,43	65,57	-----
JUL	100,00	13,29	229,00	30,39	69,61	-----

REAJUSTE NECESSÁRIO

EM 01/06/91

229,00%

VARIAÇÃO DA MVR DE NOV ATÉ AXTINÇÃO 67,40%

Fonte : SUB-SECAO - DIEESE-GO
SINTEGO

Elaboracao: SUB-SECAO - DIEESE-GO

1.2 - SALARIO REAL

O gráfico em anexo permitem melhor visualização da evolução dos salários real do trabalhador em educação do Estado de Goiás no período aqui analisado.

EVOLUÇÃO SALRIAL

PERÍODO: 01/10/90 a 31/07/91

CATEGORIA: TRABALHADORES DO ENSINO (QUADRO ADMINISTRATIVO)

DATA BASE: _____

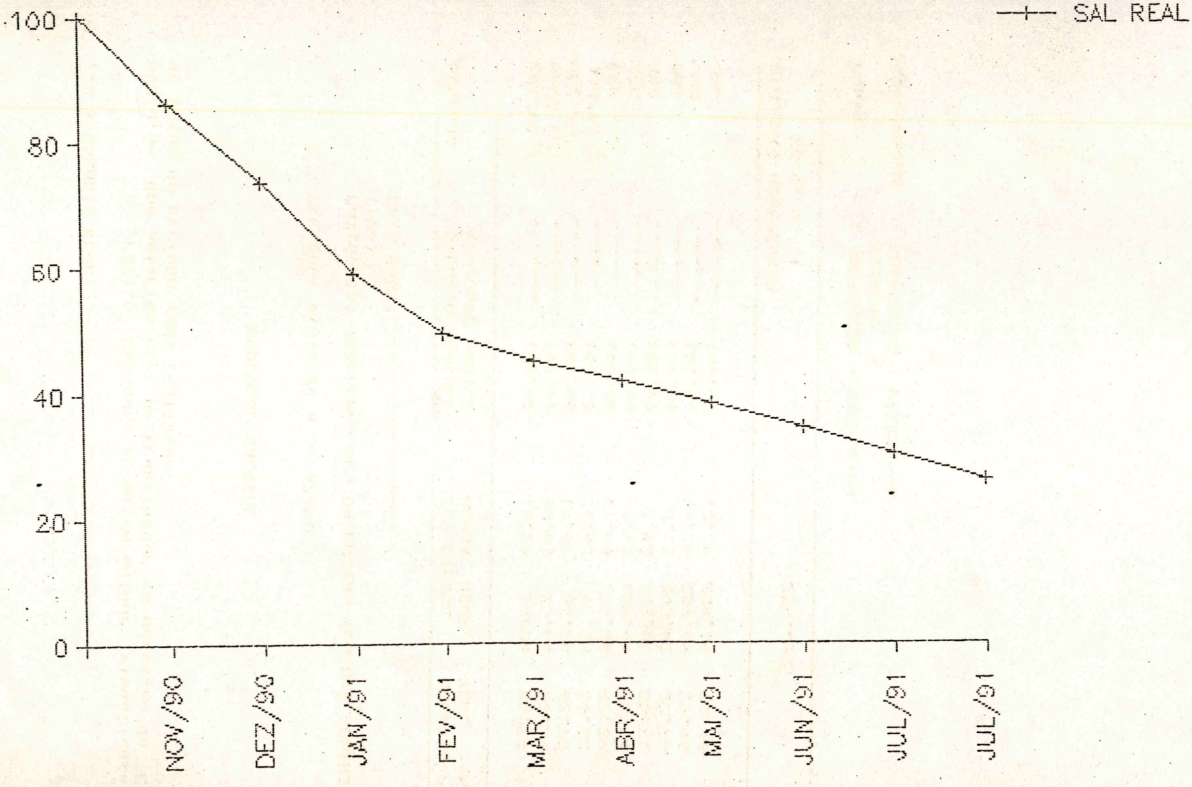
MÊS/ANO	SALARIO NOMINAL REAJUSTE ÍNDICE	ICV-DIEESE MENSAL ACUM.	SALARIO REAL	PERDA MENSAL
CUT/90	100,00	16,90	85,54	14,46
NOVE	100,00	16,01	73,74	26,26
DEZ	100,00	17,07	62,98	37,02
JAN/91	100,00	24,43	50,62	49,38
FEV	100,00	19,40	42,39	57,61
MAR	100,00	9,99	38,54	61,46
ABR	100,00	7,93	35,71	64,29
MAI	100,00	8,93	32,78	67,22
JUN	100,00	11,30	29,46	70,54
JUL	100,00	13,29	26,00	74,00

REAJUSTE NECESSARIO
EM 01/06/91

284,60%

Fonte : SUB-SECAO - DIEESE-GO
SINTEGO
Elaboracao : SUB-SECAO - DIEESE-GO

EVOLUCAO SALARIAL TRABALHADORES ENSINO MAGISTERIO ESTADUAL





OFÍCIO/DIEESE/0029/91

Goiânia, 18 de outubro de 1991.

Para : SINTEGO

N E S T A

Prezados Companheiros,

Segue em anexo o trabalho de perdas salarial, reajuste necessário e salário real dos Trabalhadores em Educação do Município de Goiânia.

Sem mais para o momento,

Saudações Sindicais

Leila Brito
Economista do Dieese

OUTUBRO DE 1991 -

Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Goiás

ESTUDO SALARIAL

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS
SÓCIO - ECONÔMICOS
DIEESE

DIEESE-1

APRESENTAÇÃO

Este trabalho contém o estudo sobre o comportamento dos salários dos Trabalhadores em Educação do Município de Goiânia, desde jan/91 a set/91.

Os cálculos ora apresentados foram feitos com base nos reajustes obtidos pelos educadores do Município, de acordo com dados fornecidos por sua entidade

EVOLUÇÃO SALARIAL

Quando ocorre um processo inflacionário, é necessário que os salários cresçam na mesma proporção em que cresceu o custo de vida, de forma que seu poder aquisitivo seja preservado. Em situações inflacionárias, nas quais não há reajustes de salários ou são aplicados reajustes inferiores à inflação apurada, existe uma perda do poder de compra. Da mesma forma, quando os salários são reajustados em níveis superiores à inflação ocorrida, há um ganho real nos salários, isto é, seu poder de compra cresce.

Para conhecer a evolução dos salários em um determinado período de tempo é preciso localizar um momento em que o nível salarial tenha sido mais alto que o atual e estabelecer a comparação entre o comportamento dos salários e o comportamento dos preços no decorrer deste período. Essa comparação permite aferir se ocorreram perdas salariais e, neste caso, qual o reajuste necessário para recuperar o poder aquisitivo que vigorava antes da corrosão imposta pela inflação, ou se existe aumentos reais de salário.

1-COMPORTAMENTO DOS SALÁRIOS SEGUNDO O ICV-DIEESE E O INPC-FIBGE

No caso dos trabalhadores em educação municipal, fixamos como marca inicial para o comportamento dos salários o poder de compra que vigorava em 19 de janeiro de 1991, conforme solicitação do Sindicato da categoria, e traçamos o comparação entre a evolução dos salários do índice do Custo de Vida (ICV-DIEESE) e de índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC-FIBGE).

Conforme podemos observar na tabela em anexo, os salários dos Trabalhadores da Educação Municipal apresentam uma variação de 68% de 01/01/91 a 30/09/91. Neste mesmo intervalo de tempo o ICV-DIEESE apresentou um crescimento de 216,44% e o INPC-FIBGE foi estimada em 199,25% no período estudado.

1.1- REAJUSTE NECESSÁRIO

Assim, ao compararmos os salários à evolução do ICV-DIEESE, verificamos que em setembro de 1991, os salários mantêm apenas 53,1% do poder aquisitivo adquirido à época de data inicial do período estudado. Se comparado ao INPC/FIBGE, os salários detêm somente 56,14% do poder de compra obtido em 12 de Janeiro de 1991, pelos trabalhadores em educação de município.

Para que os salários dos Trabalhadores em educação do município recuperem os níveis reais de 01/01/91, é necessário um reajuste 88,36% sobre o salários de setembro de 1991, segundo o ICV/DIEESE. E pelo INPC/FIBGE é necessário um reajuste de 78,12% a incidir sobre os salários de setembro do mesmo ano.

1.2- SALÁRIO REAL

O gráfico em anexo possibilita uma melhor visualização do salário real no período aqui analisado.

Assim é possível observar o nível atual do poder aquisitivo dos trabalhadores em educação do município em relação ao estabelecido na data referência do período ora apresentado.

EVOLUÇÃO SALARIAL

Período: 01/01/91 a 30/09/91

CATEGORIA:
DARA-BASE: JUNHO

(01/01/91=100)

MÊS/ANO	SALAR.NOMINAL	ICV DIEESE MENSAL	DIEESE ACUM.	SALÁRIO REAL	PERDA MENS.	INPC-IBGE MEN.	SALAR- ACUM.	SALAR- REAL
JAN/91	100,00	24,43	24,43	80,37	19,63	20,95	20,95	82,68
FEV	100,00	19,40	48,57	67,31	32,69	29,20	45,38	68,68
MAR	100,00	9,99	63,41	67,96	38,04	11,79	62,52	61,53
ABR	100,00	7,93	76,37	56,70	43,30	5,01	20,66	58,60
MAI	40% 140,00	8,93	92,11	72,87	27,13	6,68	82,06	76,90
JUN	140,00	11,30	413,83	65,47	34,53	10,83	101,78	69,38
JUL	20% 168,00	13,29	142,25	69,35	30,65	12,14	126,28	74,24
AGO	168,00	13,59	175,17	61,05	38,95*15,00		160,22	64,56
SET	168,00	*15,00	216,44	53,00	46,91*15,00		199,25	56,14

REAJUSTE NECESSÁRIO DE
01/10/91

88,36%

78,12%

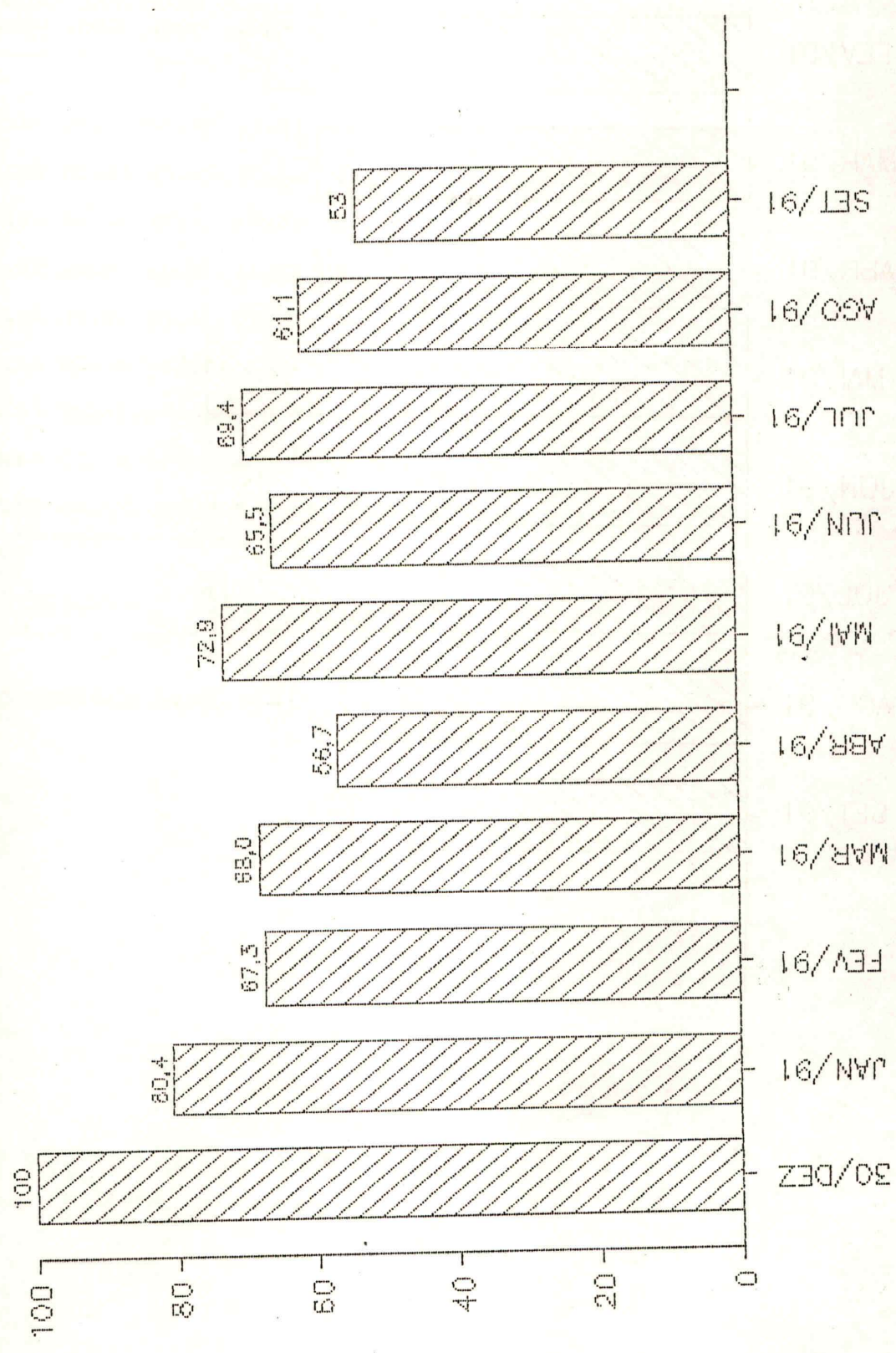
FONTE: DIEESE

SINTEGO

* Estimativa de Inflação pelo ICV/DIEESE
e INPC/IBGE

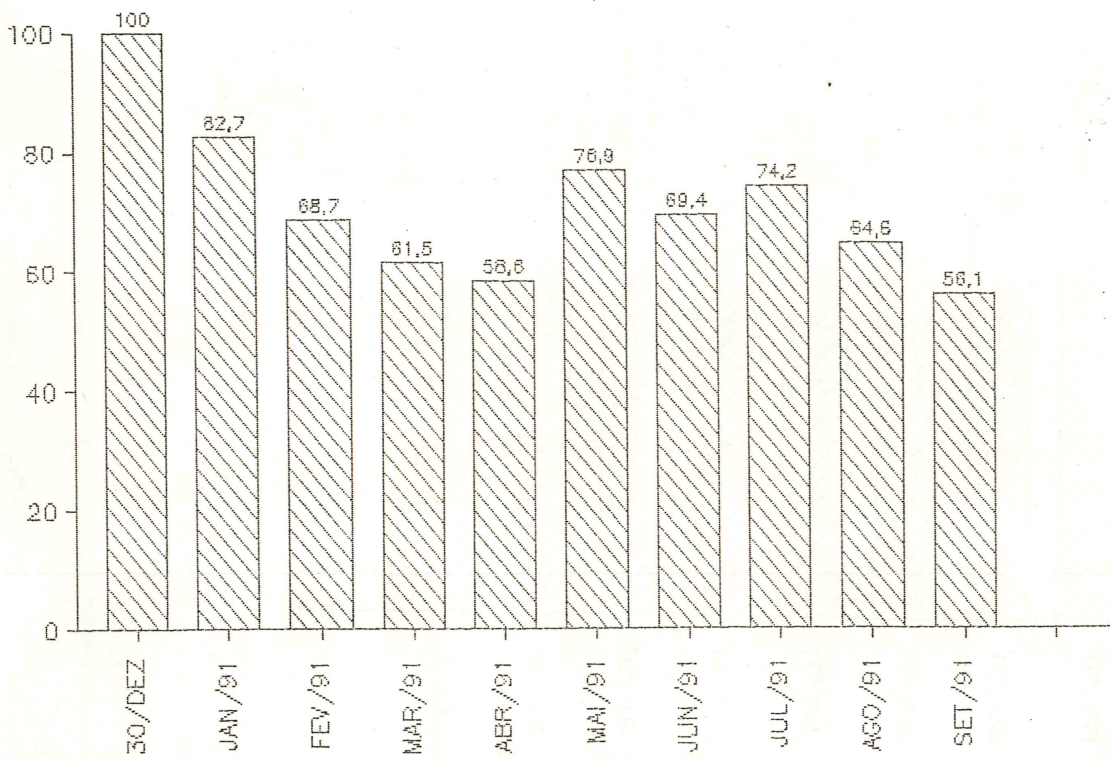
ELEBORAÇÃO DIEESE

VALOR DE COMPRA DOS TRAB. EST. EDUCACAO
BASE (ICV)



PODER DE COMPRA DOS TRAB. EST. EDUCACAO

BASE (INPC)





DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

DCI - Diário Comércio & Indústria - São Paulo, 12 de abril de 1994

**DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e
Estudos Sócio-Econômicos
Edital de Convocação**

Assembléia Geral Ordinária e Extraordinária

Pelo presente, os associados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos ficam convocados para as Assembléias Gerais Ordinária e Extraordinária a serem realizadas no dia 06 de maio de 1994 à rua Silveira Martins, 132 às 9:30 horas, em primeira convocação e às 10:30 horas em segunda convocação para deliberar sobre as seguintes ordens do dia:
Assembléia Geral Ordinária: 1. Leitura, discussão e votação da ata da assembléia anterior. 2. Apreciação e aprovação do Relatório de Atividades de 1993. 3. Apreciação e aprovação do Balanço de 1993.
Assembléia Geral Extraordinária: 1. Apreciação da situação financeira e do Plano de Viabilização Orçamentária do DIEESE. 2. Outros assuntos de interesse dos associados. Paulo de Tarso Gaeta Paixão - Presidente.



DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO PARA O EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 1993 - VALORES EXPRESSOS EM CR\$

	1993	1992
RENDAS OPERACIONAIS		
CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS	Cr\$ 72.701.925,54	Cr\$ 4.322.219,30
CONTRATO DE SUBSEÇÕES	Cr\$ 91.839.246,95	Cr\$ 4.048.542,22
CONTRATOS E CONVÊNIOS	Cr\$ 101.361.346,05	Cr\$ 3.111.153,78
RECEITAS DIVERSAS	Cr\$ 9.327.882,23	Cr\$ 192.574,93
PUBLICAÇÕES	Cr\$ 1.372.773,39	Cr\$ 54.731,02
JUROS E CORREÇÃO MONET.APLIC.FINANCEIRAS	Cr\$ 122.141.172,23	Cr\$ 4.431.445,45
JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA-CRUZADO	Cr\$ 13.301,23	Cr\$ 18.153,24
JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA S/TÍTULOS EM ATRASO	Cr\$ 295.234,45	Cr\$ 16.893,95
TOTAL DAS RENDAS OPERACIONAIS	Cr\$ 399.052.882,07	Cr\$ 16.195.713,89
DESPESAS OPERACIONAIS		
DESPESA COM O PESSOAL		
ORDENADOS	Cr\$ 198.965.837,52	Cr\$ 8.024.212,24
INSS PATRONAL	Cr\$ 50.799.141,31	Cr\$ 2.021.809,34
FGTS	Cr\$ 16.953.182,66	Cr\$ 708.030,73
PIS	Cr\$ 2.004.392,87	Cr\$ 84.207,91
OUTRAS DESPESAS COM O PESSOAL	Cr\$ 6.548.747,93	Cr\$ 325.572,55
SERVIÇOS PRESTADOS POR TERCEIROS	Cr\$ 7.295.761,14	Cr\$ 197.158,26
DESPESA C/ PROVISÃO DE FÉRIAS E ENCARGOS	Cr\$ 71.334.962,62	Cr\$ 934.936,14
TOTAL	Cr\$ 353.902.026,05	Cr\$ 12.295.927,17
DESPESAS GERAIS		
SERVIÇOS	Cr\$ 38.644.541,64	Cr\$ 907.707,33
MATERIAIS	Cr\$ 2.587.468,88	Cr\$ 114.417,92
TARIFAS DE SERVIÇOS PÚBLICOS	Cr\$ 10.661.970,11	Cr\$ 359.720,13
ALUGUÉIS	Cr\$ 2.816.512,06	Cr\$ 127.426,52
PUBLICAÇÕES	Cr\$ 753.994,78	Cr\$ 33.706,53
CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	Cr\$ 1.615.014,24	Cr\$ 98.409,47
DESPESA COM DEPRECIACÃO	Cr\$ 143.677,27	Cr\$ 326.974,92
PERDAS E DANOS	Cr\$ 1.110,39	Cr\$ 22,91
DIVERSOS	Cr\$ 367.132,00	
TOTAL	Cr\$ 57.591.421,37	Cr\$ 1.968.385,74
DESPESAS FINANCEIRAS		
DESPESAS BANCÁRIAS	Cr\$ 736.099,74	Cr\$ 34.501,64
TOTAL	Cr\$ 736.099,74	Cr\$ 34.501,64
DESPESAS TRIBUTÁRIAS		
IMPOSTOS E TAXAS DIVERSAS	Cr\$ 243.264,87	Cr\$ 10.961,45
TOTAL	Cr\$ 243.264,87	Cr\$ 10.961,45
TOTAL DAS DESPESAS OPERACIONAIS	Cr\$ 412.472.812,03	Cr\$ 14.309.776,00
DÉFICIT/SUPERÁVIT OPERACIONAL EM 31/12/92	-Cr\$ 13.419.929,96	-Cr\$ 14.309.776,00
RENDAS NÃO OPERACIONAIS		
DOAÇÕES	Cr\$ 317.135,75	Cr\$ 25.618,69
PESQUISA DE ORÇAMENTO FAMILIAR - POF	Cr\$ 7.543.629,28	Cr\$ 634.694,00
DESCONTOS OBTIDOS	Cr\$ 225,00	
TOTAL DAS RENDAS NÃO OPERACIONAIS	Cr\$ 7.860.990,03	Cr\$ 660.312,68
DESPESAS NÃO OPERACIONAIS		
JUROS SOBRE RECOLHIMENTOS DE ENCARGOS		
JUROS S/ENCARGOS SOCIAIS EM ATRASO	Cr\$ 881.831,92	Cr\$ 578.964,11
JUROS EVENTUAIS S/TÍTULOS EM ATRASO	Cr\$ 71.171,99	Cr\$ 6.315,77
VARIAÇÃO MONETÁRIA PASSIVA	Cr\$ 187.960.238,07	Cr\$ 9.007.804,08
DESPESA C/ PROVISÃO DE CONTINGÊNCIA TRABALHISTA	Cr\$ 126.348,10	Cr\$ 5.009,70
TOTAL DAS DESPESAS NÃO OPERACIONAIS	Cr\$ 189.039.590,08	Cr\$ 9.598.093,66
DÉFICIT/SUPERÁVIT NÃO OPERACIONAL	-Cr\$ 181.178.600,05	-Cr\$ 8.937.780,98
CORREÇÃO MONETÁRIA DO BALANÇO		
DÉFICIT/SUPERÁVIT DO EXERCÍCIO	-Cr\$ 194.598.530,01	-Cr\$ 7.051.843,09

Os abaixo assinados, Membros do Conselho Fiscal, do DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS, no exercício de suas funções legais e estatutárias, tendo procedido ao exame dos documentos do Departamento, encontrando tudo em perfeita ordem e exatidão, recomendam aos diretores a aprovação do Balanço Geral e a Demonstração de Resultado, referente ao período encerrado em 31.12.93.

JOSÉ CAETANO LAVORATO ALVES
PRESIDENTE

PAULO DE TARSO GAETA PAIXAO
SECRETÁRIO

FERNANDO DE SOUZA
TÉC. CONTAB. CRC N.121.622

PEDRO AUGUSTINELLI

EVERALDO DA COSTA BAHIA

ANTONIO L. DE CARVALHO

**NOTAS EXPLICATIVAS DA DIRETORIA
BALANÇO ENCERRADO EM 31/12/93**

NOTA 1 - PRINCIPAIS PRÁTICAS CONTÁBEIS ADOTADAS

- 1.1 - **ADOPTA-SE O REGIME DE CAIXA PARA A CONTABILIZAÇÃO DAS RECEITAS E O REGIME DE COMPETÊNCIA PARA AS DESPESAS DO EXERCÍCIO.**
- 1.2 - **O IMOBILIZADO É DEMONSTRADO PELO CUSTO DE AQUISIÇÃO, MAIS CORREÇÃO MONETÁRIA. A DEPRECIÇÃO É CALCULADA PELO MÉTODO LINEAR, AS TAXAS DE 20% PARA A ÁREA DE INFORMÁTICA E 10% PARA MÓVEIS E UTENSÍLIOS E MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.**
- 1.3 - **AS APLICAÇÕES FINANCEIRAS TIVERAM SEUS RENDIMENTOS APROPRIADOS NA FORMA PRÓ-RATA TEMPORIS.**
- 1.4 - **AS CADERNETAS DE POUPANÇA CONSTANTES DO CIRCULANTE GARANTEM OS CONTRATOS DAS SUBSEÇÕES DO DIEESE ATRAVÉS DAS CAUÇÕES CONTRATUAIS CONSTANTES DE NOSSO EXIGÍVEL A LONGO PRAZO.**
- 1.5 - **AS OBRIGAÇÕES PATRONAIS (INSS) A RECOLHER FORAM ATUALIZADAS MONETARIAMENTE E ENCONTRAM-SE EM PROCESSO DE PARCELAMENTO JUNTO AO INSS-INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL.**

NOTA 2 - PRÁTICAS CONTÁBEIS NÃO ADOTADAS

- 2.1 - **EMBORA RECOMENDÁVEL, NÃO É USUAL EM ENTIDADES E, NO CASO, NÃO FOI CONSTITUÍDA A PROVISÃO PARA FÉRIAS E SEUS ENCARGOS SOCIAIS.**

NOTA 3 - CORREÇÃO MONETÁRIA DO BALANÇO

EMBORA NÃO ESTANDO OBRIGADA, A ENTIDADE A PARTIR DESTA EXERCÍCIO, EFETUOU A CORREÇÃO MONETÁRIA DO ATIVO PERMANENTE E DO PATRIMÔNIO LÍQUIDO, TENDO SIDO UTILIZADOS OS ÍNDICES DE INFLAÇÃO ADOTADOS PELA LEGISLAÇÃO FISCAL, DESDE SUA ADIÇÃO AO BALANÇO DA ENTIDADE ATÉ 31.12.93, PELA UFIR DE Cr\$ 185,12.

A DEPRECIÇÃO ACUMULADA FOI CONSTITUÍDA ÀS TAXAS USUAIS (NOTA 1.2), TAMBÉM CORRIGIDA MONETARIAMENTE.

O RESULTADO DESSA CORREÇÃO MONETÁRIA, NO MONTANTE DE CR\$113.353.496,36 CREDOR, FOI CONTABILIZADO COMO RESULTADO DA CORREÇÃO MONETÁRIA NO PATRIMÔNIO.

- NOTA 4 - O PATRIMÔNIO DA ENTIDADE, CORRIGIDO MONETARIAMENTE, REPRESENTA SEU PATRIMÔNIO INICIAL, ACRESCIDO DO SUPERÁVIT E DIMINUIDO DE EVENTUAL DÉFICIT APURADO DESDE A DATA DE SUA FUNDAÇÃO.**

ATIVO	1993		1992		PASSIVO	1993		1992	
CIRCULANTE	76.500.222,76		4.488.055,70						
DISPONÍVEL	73.898.763,53		4.035.592,11		CIRCULANTE	96.685.157,15		1.984.230,83	
CAIXA	113.091,31		14.240,73		INSS NA FONTE A RECOLHER	2.821.476,44		163.243,54	
BANCO	922.068,89		50.803,00		I.R.F. A RECOLHER	1.090.842,70		33.652,25	
APLICAÇÕES FINANCEIRAS- FAF	72.521.469,39		3.970.548,38		CONTRIBUIÇÃO SINDICAL A RECOLHER	4.894,22		3.516,51	
VALORES EM MOEDA ESTRANGEIRA	342.133,94				CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL A RECOLHER	0,00		146,86	
					I.S.S. A RECOLHER	72.111,04		800,96	
OUTROS VALORES E BENS	2.601.459,25		432.463,64		INSS PATRONAL A RECOLHER	10.340.675,11		646.275,86	
					FGTS A RECOLHER	5.946.186,06		175.836,86	
APLICAÇÕES FINANCEIRAS-CDB	0,00		303.000,00		PIS A RECOLHER	752.036,16		26.019,85	
CADERNETA DE POUPANÇA	2.035.184,88		96.553,53		SALÁRIOS A PAGAR	0,00		0,00	
ADIANTAMENTOS	256.849,50		16.408,86		PENSÃO ALIMENTÍCIA À PAGAR	0,00		0,00	
SALÁRIO FAMILIA A COMPENSAR	34.808,86		392,56		FUNDO ASSIST. DOS FUNCIONÁRIOS	0,00		0,00	
SALÁRIO MATERNIDADE A COMPENSAR	185.722,32		16.106,55		CONTAS À PAGAR	2.587.236,66		Cr\$ 0,00	
AUXÍLIO NATALIDADE	0,00		2,14		PROVISÃO P/FÉRIAS E ENCARGOS	72.269.898,76		Cr\$ 934.936,14	
SEGUROS A APROPRIAR	88.893,69								
REALIZÁVEL A LONGO PRAZO	494.431,30		19.604,26						
PLANO EXPANSÃO DA TELEBRÁS	494.431,30		19.604,26		EXIGÍVEL A LONGO PRAZO	183.325.950,84		9.300.381,49	
PERMANENTE									
IMOBILIZADO	30.601.934,95		1.357.429,73		CAUÇÃO CONTRATUAL	2.035.175,05		96.127,18	
MÓVEIS E UTENSÍLIOS	9.790.160,94		271.693,14		CONTAS A PAGAR - INSS	181.159.418,00		9.199.244,62	
DEPRECIACÃO ACUMULADA	-3.605.140,62		-111.708,80		PROVISÃO P/CONTINGÊNCIAS TRABALHISTAS	131.357,79		Cr\$ 5.009,69	
MAQUINAS E EQUIPAMENTOS	16.452.144,43		825.883,20		NAO EXIGÍVEL	-172.414.518,96		-5.439.522,58	
DEPRECIACÃO ACUMULADA	-8.124.285,13		-260.215,74		PATRIMÔNIO				
MAQUINAS E EQUIPAMENTOS P/ INFORMÁTICA	44.710.563,49		1.526.983,44		SALDO PATRIMONIAL EM 31/12/91	-91.169.485,31		-18.307.669,27	
DEPRECIACÃO ACUMULADA	-28.621.508,16		-895.205,51		DEFICIT/SUPERATIV DO EXERCÍCIO	-194.596.530,01		-7.051.843,09	
					RESULTADO DA CORREÇÃO MONETÁRIA DO BALANÇO	113.353.496,36		Cr\$ 19.919.989,78	
TOTAL GERAL	107.596.589,03		5.845.089,74			107.596.589,03		5.845.089,74	

[Handwritten signature]



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

EVOLUÇÃO SALARIAL DOS PROFESSORES ESTADUAIS SEGUNDO O INPC/IBGE PELO ICV/DIEESE

DATA BASE: INEXISTENTE

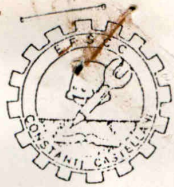
MES/ANO	SALARIO (CR\$)	REAJUSTES OBTIDOS(%)	REAJUSTES INDICES	INPC/IBGE MENSAL(%)	INPC/IBGE INDICE	SALARIO REAL(INPC) 100	REAJUSTE NECESSARIO(%)	ICV/DIEESE MENSAL(%)	ICV/DIEESE INDICE	SALARIO REAL(ICV)	REAJUSTE NECESSARIO
1 NOV/90											
NOV/90	78,79	0,00	100,00	16,92	116,92	85,53	16,92	16,01	116,01	86,20	16,01
DEZ	78,79	0,00	100,00	19,14	139,30	71,79	39,30	17,07	135,81	73,63	35,81
JAN/91	78,79	0,00	100,00	20,95	168,48	59,35	68,48	24,43	168,99	59,17	68,99
FEV	78,79	0,00	100,00	20,20	202,51	49,38	102,51	19,40	201,78	49,56	101,78
MAR	78,79	0,00	100,00	11,78	226,37	44,18	126,37	9,99	221,93	45,06	121,93
ABR	78,79	0,00	100,00	5,01	237,71	42,07	137,71	7,93	239,53	41,75	139,53
MAI	78,79	0,00	100,00	6,68	253,59	39,43	153,59	8,93	260,92	38,33	160,92
JUN	78,79	0,00	100,00	10,83	281,06	35,58	181,06	11,30	290,41	34,43	190,41
JUL	78,79	0,00	100,00	12,14	315,18	31,73	215,18	13,29	329,00	30,39	229,00
AGO	78,79	0,00	100,00	15,62	364,41	27,44	264,41	13,59	373,71	26,76	273,71
SET	78,79	0,00	100,00	15,62	421,33	23,73	321,33	16,20	434,26	23,03	334,27
OUT	86,67	10,00	110,00	21,08	510,14	21,56	363,77	20,76	524,41	20,98	376,73
NOV	95,33	10,00	121,00	26,48	645,23	18,75	433,25	25,76	659,50	18,35	445,04
DEZ	104,87	10,00	133,10	24,15	801,05	16,62	501,84	23,64	815,40	16,32	512,62
JAN/92	104,87	0,00	133,10	25,92	1.008,68	13,20	557,84	29,38	1.054,97	12,62	692,61
FEV	173,33	65,29	220,00	24,48	1.255,61	17,52	470,73	21,86	1.285,58	17,11	484,35
MAR	461,19	166,07	585,36	21,62	1.527,07	38,33	160,88	24,50	1.600,55	36,57	173,43
ABR	461,19	0,00	585,36	20,84	1.845,31	31,72	215,25	19,75	1.916,66	30,54	227,43
MAI	461,19	0,00	585,36	24,50	2.297,41	25,48	192,48	22,35	2.345,03	24,96	300,62
JUN	461,19	0,00	585,36	20,85	2.776,42	21,08	374,31	22,03	2.861,64	20,45	388,87
JUL	461,19	0,00	585,36	22,08	3.389,45	17,30	479,04	23,57	3.536,13	16,55	504,10
AGO	461,19	0,00	585,36	22,38	4.148,01	14,11	608,63	21,02	4.279,42	13,68	631,08
SET	1.610,51	249,20	2.044,07	23,98	5.142,71	39,75	151,59	22,96	5.261,98	38,85	157,43
OUT	1.610,51	0,00	2.044,07	26,07	6.483,41	31,53	217,18	24,48	6.550,11	31,21	220,45
NOV	1.610,51	0,00	2.044,07	22,89	7.967,47	25,66	289,79	24,77	8.172,57	25,01	299,82
DEZ	1.610,51	0,00	2.044,07	25,58	10.005,54	20,43	389,49	22,67	10.025,29	20,39	390,46
JAN/93	2.697,60	67,50	3.423,81	28,77	12.884,14	26,57	276,31	32,90	13.323,61	25,70	289,15
FEV	3.241,15	20,15	4.113,71	24,79	16.078,12	25,59	290,84	26,62	16.870,35	24,38	310,10
MAR	4.163,17	28,45	5.284,06	27,58	20.512,46	25,76	288,20	29,70	21.880,85	24,15	314,09
ABR	4.163,17	1,00	5.336,90	28,37	26.331,85	20,27	393,39	27,12	27.814,94	19,19	421,18
MAI	10.824,24	160,00	13.875,93	26,78	33.383,52	41,57	140,59	30,40	36.270,68	38,26	161,39
JUN	12.073,19	11,54	15.477,22	30,37	43.522,09	35,56	181,20	28,79	46.713,00	33,13	201,82
JUL	13.322,14	10,34	17.077,56	31,01	57.018,29	29,95	233,88	30,31	60.871,71	28,06	256,44
AGO	17.762,81	33,33	22.769,51	33,34	76.028,19	29,95	233,90	35,05	82.207,25	27,70	261,04
SET	34.196,78	92,15	43.751,61	35,63	103.117,03	42,43	135,69	35,70	111.555,24	39,22	154,97
OUT	34.246,88	0,15	43.817,24	34,12	138.300,56	31,68	215,63	34,61	150.164,51	29,18	242,71
NOV	42.718,62	24,74	54.657,63	36,00	188.088,77	29,06	244,12	36,83	205.470,09	26,60	275,92
DEZ	42.718,62	0,00	54.657,63	37,73	259.054,66	21,10	373,96	36,75	280.980,35	19,45	414,07
JAN/94	90.710,44	112,34	116.060,01	41,32	366.096,04	31,70	215,44	46,48	411.580,02	28,20	254,63
FEV	129.586,35	42,86	165.803,33	40,57	514.621,21	32,22	210,38	40,10	576.623,61	28,75	247,78
MAR	168.268,66	29,85	215.295,62	43,08	736.320,03	29,24	242,00	45,50	838.987,35	25,66	289,69
ABR	239.272,05	42,20	306.150,37	42,86	1.051.906,79	29,10	243,59	48,26	1.243.882,65	24,61	306,30
MAI	449.840,38	88,00	575.562,69	42,73	1.501.386,56	38,34	160,86	45,38	1.808.356,60	31,83	214,19
JUN	631.977,48	40,49	808.608,03	48,24	2.225.655,44	36,33	175,25	50,71	2.725.374,23	29,67	237,05
JUL	631.977,38	0,00	808.608,03	7,75	2.398.143,74	33,72	196,58	7,59	2.932.230,13	27,58	262,63
AGO*	631.977,38	0,00	808.608,03	5,00	2.518.050,92	32,11	211,41	5,00	3.078.841,64	26,26	280,76

FONTE: ER/DIEESE/GO

SINTEGO

ELABORAÇÃO: ER/DIEESE/GO

*ESTIMATIVA PARA INPC DE AGO/94 E DE 5%



ESCOLA DE FORMAÇÃO SINDICAL E CENTRO CULTURAL "CONSTANTI CASTELANI"

Do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, R. Pires e Rio G. da Serra.
R. SENADOR FLAQUER, 812 - CENTRO - STO. ANDRÉ - SP - FONES: 412-1003 - 440-6648

TÁTICAS

PATRONAIS

É a revisão e estruturação da situação das negociações que deve conduzir indispensavelmente a estratégia.

Para colocar a tática em prática é necessário uma estratégia.

ASPÉCTOS TÁTICOS A OBSERVAR

a) Princípios básicos de negociação

- Não confiar e não crer nos compromissos ou acordos verbais com o sindicato.
- Utilizar mais o sistema de fazer perguntas do que dar respostas (porque - quando - como).
- Aplicar a regra de pedir mais do que se espera obter e oferecer menos do que se espera dar.
- Ter cuidado em somente fazer acordo se os negociadores do Sindicato tiverem poderes suficientes.
- Em quase todas as reuniões surgem surpresas. Não é prudente negociar imediatamente.
- Estabelecer as regras do jogo na negociação e não permitir que o Sindicato tome a iniciativa.
- Assegurar-se que os termos e condições dos acordos celebrados sejam suficientemente explicados e compreendidos pelo Sindicato.
- Manter confidencialmente o material estatístico e demais informações pertinentes.
- Rever a redação final do acordo com a assessoria jurídica da empresa.
- Demonstrar que ao chegar-se a um acordo o mérito e esforço foram feitos pelo Sindicato e não doação da empresa.





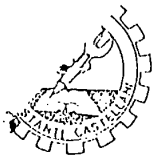
ESCOLA DE FORMAÇÃO SINDICAL E CENTRO CULTURAL "CONSTANTI CASTELANI"

Do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, R. Pires e Rio G. da Serra.
R. SENADOR FLAQUER, 813 - CENTRO - STO. ANDRÉ - SP - FONES: 412-1003 - 440-6648

- Atuar com sinceridade e boa fé, evitando na medida do possível criar desconfiança nos negociadores do Sindicato.
- Fazer um bom uso da paciência e não negociar contra o tempo.
- Programar reuniões com a gerência para informá-la dos resultados e situação das negociações.

b) Táticas de meio ambiente

- O local das negociações deve ser:
 - Estar fora da empresa para evitar distrações e ausências momentâneas dos negociadores e curiosidade dos trabalhadores em saber os resultados.
 - Satisfazer condições de ambiente físico e de comodidade tais como: tamanho, iluminação, ventilação, serviços, etc.
 - Estar situado dentro da cidade e em lugar central de fácil acesso e estacionamento.
 - Dispor de boas comunicações e de salões de conferência, devidamente equipados para as equipes negociadoras
- Horário e intensidade das reuniões deve:
 - Serem realizados nas horas da manhã para evitar fadiga e cansaço na preparação dos temas da reunião seguinte.
 - A intensidade das reuniões não deve ser maior de 4 / horas diárias separadas por espaço para tomar refresco almoço, etc.
 - Durante a semana não devem ser realizadas mais que 3 reuniões a não ser que as circunstâncias requeiram.
 - Entre cada reunião deve programar-se um dia de descanso.
- Atas de reuniões:
 - Não se é conveniente gravar as discussões pois isto causa desconfiança.
 - Não se deve redigir atas nas quais se copia tudo que se disse, pois gera trabalho desnecessário e distorção



ESCOLA DE FORMAÇÃO SINDICAL E CENTRO CULTURAL "CONSTANTI CASTELANI"

Do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, R. Pires e Rio G. da Serra.
R. SENADOR FLAQUER, 813 - CENTRO - STO. ANDRÉ - SP - FONES: 412-1003 - 440-6648

pelo seu conteúdo e interpretação.

- A redação das atas deve-se limitar aos acordos acordados entre as partes e como sequência dos temas tratados em cada reunião.
- Não deve participar nenhuma pessoa estranha que atue como secretário na mesa de negociação.
- Os negociadores da empresa devem tomar no máximo notas escritas de todos os aspectos em cada reunião.

c) Características pessoais dos negociadores da empresa

- Deve ser pessoa que:
 - Conhece a organização e funcionamento da empresa.
 - Tenha uma personalidade que inspire confiança e simpatia.
 - Fale de forma sensível e direta, conheça a terminologia da empresa e domine a linguagem a ser falada.
 - Tenha a faculdade de tomar decisões.
 - Tenha capacidade de assimilar o treinamento como negociador.
 - Tenha aptidões psicológicas adequadas para exercer / com êxito a função.
 - Tenha interesse pessoal de fazer parte da equipe.
 - Tenha habilidade no manejo e interpretação de cifras e custos.
- Devem:
 - Evitar alusões e ataques pessoais.
 - Manter uma posição corporal adequada.
 - Evitar o capcioso e subjetivo.
 - Todos devem participar ativamente.
 - Saber escutar com paciência e interesse.
- Não devem:
 - Atemorizar-se pelas ameaças de greve.
 - Alarmar-se às ofensas, golpes de mesa e linguagem / inapropriada.



ESCOLA DE FORMAÇÃO SINDICAL E CENTRO CULTURAL "CONSTANTI CASTELANI"

Do Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, R. Pires e Rio G. da Serra.
R. SENADOR FLAQUER, 813 - CENTRO - STO. ANDRÉ - SP - FONES: 412-1003 - 440-6648

- Surpreender-se pelos cargos diretivos em relação à sua posição social e econômica e suas possíveis arbitrariedades e injustiças.
- Tratar desinteressadamente aos negociadores do Sindicato.
- Interromper os negociadores do Sindicato quando / estão falando.

d) Padrões de comportamento

- Não é aconselhável que a assessoria da empresa intervenham na mesa de negociações.

e) Avaliação das reivindicações sindicais

- Tipos de demanda:

- Econômicas

Estabelecem direitos aos trabalhadores e obrigações / de caráter econômico à empresa.

- Administrativas

Estabelecem direitos de coadministrar as empresas aos trabalhadores e ao Sindicato.

- Sindicais

Estabelecem direitos à organização sindical e obrigação de caráter econômico à empresa.

POLÍTICAS INTERNACIONAIS PARA A EDUCAÇÃO

Mirian Jorge Warde

A educação é uma das áreas sociais em que a aplicação das reformas econômicas capitaneadas pelos organismos internacionais se manifesta mais claramente e sinaliza prejuízos sociais graves

Há uma década, organismos internacionais — como FMI e Banco Mundial — voltaram a intervir nos países da América Latina de forma sistemática e direta, deles exigindo reformas profundas.

Com os argumentos de que as economias ocidentais (ou seja, capitalistas) entraram em crise desde meados da década de 1970, aqueles organismos têm imposto reformas que visam, ao mesmo tempo, a disciplinarização fiscal e a drástica redução das funções sociais e econômicas assumidas pelo Estado. Essa crise, no que diz respeito aos países latino-americanos — segundo os mesmos argumentos —, decorre: 1) do excesso de intervenção do Estado na economia e na sociedade; 2) da incapacidade do Estado de exercer as muitas funções que centralizou; e 3) da sua "indisciplina fiscal".

Ainda que a crise fiscal esteja servindo, há mais tempo, de justificativa para profundos cortes orçamentários nos itens sociais (como educação e saúde), a crítica ao Estado — seu centralismo e in-

tervencionismo, bem como sua inoperância para atender às demandas sociais — tem sido uma arma mais eficaz de conquista de setores sociais para as reformas propugnadas.

Analistas nacionais e internacionais de várias áreas têm chamado a atenção para o fato de que os organismos internacionais, assim como os governos e os intelectuais que estão aderindo às suas teses neoliberais, defendem uma compreensão estritamente econômica

da crise que afeta o desenvolvimento dos países latino-americanos — assim como dos países do Leste europeu —, ignorando as muitas forças políticas que nela interferem, mas, principalmente, os enormes custos sociais que as reformas propostas impõem a amplos setores sociais. A educação é uma das áreas sociais em que o corte estritamente econômico dos diagnósticos e das reformas capitaneadas por aqueles organismos se manifesta mais claramente e sinaliza prejuízos sociais graves.

“Propostas” para a educação. Desde o início da década de 1980, o Banco Mundial está à testa de avaliações dos sistemas de ensino e de projetos de reforma em

diversos países da América Latina. Nos documentos produzidos pelo Banco até o momento a tese central é a de que a educação básica deve ganhar a centralidade das atenções e deve ser requalificada. O foco de atenção é o processo de ensino-aprendizagem, especialmente o professor e os meios educativos.

Mais recentemente, o Banco tem enfatizado a descentralização da gestão dos sistemas de ensino, a autonomia das unidades escolares e, no que tange ao processo peda-



Contra o monopólio da educação

Marcelo Pinto / Imagens da Terra

EDUCAÇÃO PARA TODOS

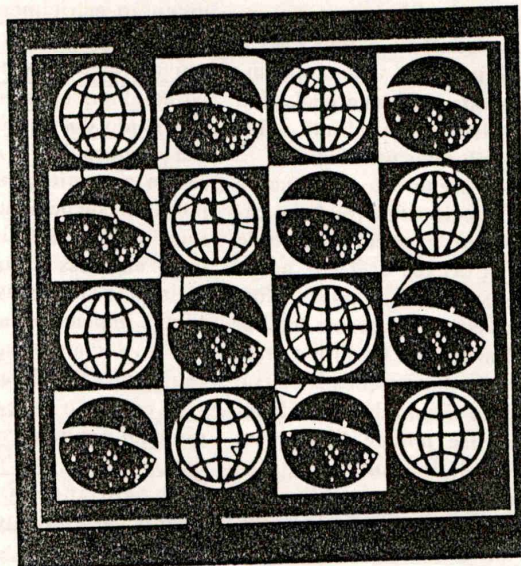
Há mais de quarenta anos, as nações do mundo afirmaram na Declaração Universal dos Direitos Humanos que "toda pessoa tem direito à educação". No entanto, apesar dos esforços realizados por países do mundo inteiro para assegurar o direito à educação para todos, persistem as seguintes realidades:

- mais de 100 milhões de crianças, das quais pelo menos 60 milhões são meninas, não têm acesso ao ensino primário;
- mais de 960 milhões de adultos — dois terços dos quais mulheres — são analfabetos, e o analfabetismo funcional é um problema significativo em todos os países industrializados ou em desenvolvimento;
- mais de um terço dos adultos do mundo não têm acesso ao conhecimento impresso, às novas habilidades e tecnologias que poderiam melhorar a qualidade de vida e ajudá-los a perceber e a adaptar-se às mudanças sociais e culturais; e
- mais de 100 milhões de crianças e incontáveis adultos não conseguem concluir o ciclo básico, e outros milhões, apesar de concluí-lo, não conseguem adquirir conhecimentos e habilidades essenciais.

Fonte: Declaração Mundial sobre Educação para Todos, Conferência Mundial sobre Educação para Todos, Tailândia, março de 1990.

O Banco Mundial utiliza critérios econômicos para avaliar as deficiências dos sistemas educacionais e propor as suas reformas

gógico, tem deslocado o interesse pelos processos de reforma curricular e centrado os recursos na melhoria dos materiais educativos e seu maior acesso, bem como na melhoria das condições salariais dos professores. Contraditoriamente, utiliza critérios econômicos para avaliar as deficiências dos sistemas educacionais e para propor as reformas, mas privilegia os processos pedagógicos e administrativos nas reformas que financia e implementa. Os postulados trabalhados para intervir nos sistemas de ensino são: todo poder ao mercado e, em contrapartida, minimização do Estado; e qualificação da escola básica de modo a torná-la capaz de formar os recursos humanos necessários ao mercado, ao



A influência do Banco Mundial nos planos econômicos do Brasil é muito forte

mesmo tempo que mais imune às diferenças sociais.

Outros organismos recentemente se apresentaram no cenário internacional com diagnósticos e proposições de reformas para a educação: Unesco (Organização das Nações Unidas para Educação,

Ciência e Cultura) e Unicef (Fundo das Nações Unidas para a Infância), na Conferência Mundial sobre a Educação para Todos, promovida em Jomtien (1990); e a Cepal (Comissão Econômica para América Latina), com o documento "Educación y Conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad" (1992).

Em ambos os casos são mantidas as teses mais gerais do Banco Mundial que apontam para a necessidade de modernização da educação, bem como para implementação de formas alternativas de organização do ensino e da escola que guardem autonomia do Estado.

Na Conferência de Jomtien essas teses são postuladas fora do enquadramento estritamente econômico e a favor de um enquadramento multiculturalista. A idéia central da Conferência é a de "necessidades básicas de aprendizagem" que "se referem aos conhecimentos, capacidades, atitudes e valores necessários para que as pessoas sobrevivam, melhorem sua qualidade de vida e continuem aprendendo", e a que deve gerar o "desenvolvimento humano" (conceito mais abrangente do que "desenvolvimento dos recursos humanos" para o

mercado). Diferentemente da estrutural centralidade do mercado postulada pelo Banco Mundial, a Conferência postula a centralidade das comunidades.

No documento "Educación y Conocimiento", a Cepal repõe o centro dos diagnósticos e das pro-

posições na esfera econômica, ainda que incorpore alguns temas sociais. O problema capital a ser enfrentado pelos países da América Latina e Caribe, no que se refere à educação, é o de colocar aquelas economias e sociedades em condições de competitividade mediante o aumento da produtividade. Isso demanda um esforço intenso de qualificação dos sistemas de ensino para torná-los eficientes e dinâmicos. Uma das estratégias básicas propostas pela Cepal é a redefinição plena do papel do Estado, pelo abandono de suas funções dirigidas e centralizadoras.

Entre a economia e o multiculturalismo. É difícil compreender como as políticas educacionais

Como colocar os sistemas de ensino em condições de competitividade internacional ao mesmo tempo que a escola e o ensino são remetidos às comunidades? Como, então, planejar a educação e o ensino numa visão "planetária" e ao mesmo tempo valorizar o multiculturalismo?

Com certeza, os organismos internacionais não defendem essas teses aparentemente contraditórias por ingenuidade ou incoerência, afinal estão depositando somas imensas de recursos nos sistemas de ensino de muitos países latino-americanos, incluindo o Brasil. Também não parece muito acertada a hipótese de que defendam determinadas teses como a da descentralização da gestão escolar, da

Os organismos internacionais não defendem teses aparentemente contraditórias por ingenuidade ou incoerência, já que depositam somas imensas de recursos nos sistemas de ensino de muitos países latino-americanos

existente (lugar onde elas disputam e negociam seus interesses) para que novas forças sociais e políticas emergjam e, com elas, um novo Estado. Nessa hipótese, os organismos internacionais não estão apostando no fim do Estado, ou seja, não estão, por certo, defendendo posições revolucionárias; estão defendendo, isso sim, a constituição de um novo Estado com baixo nível de coesão e legitimidade nacional, para o qual as teses multiculturalistas se ajustam como uma luva.

É possível, assim, compreender que nessa nova etapa do desenvolvimento econômico capitalista, os organismos internacionais estão trabalhando para o redesenho do mercado internacional fora da possibilidade de uma nova guerra mundial (por duas vezes desencadeada em situações equivalentes), fora da possibilidade de financiar golpes de Estado (muitas vezes apoiados nas últimas décadas e em muitos países), mas, fora, também, da possibilidade de sustentarem o desenvolvimento das economias do Terceiro Mundo para torná-las competitivas com as do Primeiro, e, muito menos, autônomas.

Mirian Jorge Warde é coordenadora do Programa de Estudos Pós-Graduados em História e Filosofia da Educação da Universidade Católica de São Paulo.

MOMENTO DE AÇÃO

Jamais testemunharemos um outro momento tão propício à renovação do compromisso com o esforço a longo prazo para satisfação das necessidades básicas de aprendizagem de todas as crianças, jovens e adultos. Tal esforço exigirá, contudo, um muito maior e racional aporte de recursos para a educação básica e capacitação do que tem sido feito até o momento. Todavia, os benefícios advindos deste esforço começarão a ser colhidos de imediato, e crescerão um tanto a cada dia, até a solução dos grandes problemas mundiais que hoje enfrentamos. E isso graças, em grande parte, à determinação e perseverança da comunidade internacional na persecução de sua meta: Educação para Todos.

Fonte: Declaração Mundial sobre Educação para Todos, Conferência Mundial sobre Educação para Todos, Tailândia, março de 1990.

propostas pelos organismos internacionais postulem teses aparentemente contraditórias. Por exemplo, como conciliar a proposta de restrição do Estado em relação à educação ao mesmo tempo que se defende uma extensiva e profunda requalificação do sistema de ensino? Como colocar o sistema de ensino no rumo dos mais sofisticados conhecimentos científicos e tecnológicos ao mesmo tempo que se propõe a gestão autônoma das escolas? Como descentralizar a gestão das escolas e ao mesmo tempo centralizar o sistema de avaliação?

autonomia das escolas, da aproximação com as comunidades, da valorização das culturas locais, etc, porque visam "cooptar" setores sociais por meio da "falsa" e "distorcida" incorporação de temas e teses progressistas.

Talvez seja mais acertado pensar que, para essa nova etapa de desenvolvimento econômico, em que a competição no campo científico e tecnológico ganha papel central, forças sociais e políticas constituídas na etapa anterior devam ser "destruídas"; afinal, para destruí-las é preciso "destruir" o Estado

RELATÓRIO PARA SIMPLES VERIFICAÇÃO

500/94
 Julho C. de C. Lima
 Mat: nº: 0826385-Fiscal Previdenciário
 IPASGO

Nº	NOME DA ENTIDADE CONVENIADA	DATA CONVÊNIO	LANÇADO	MTF	RECEBIDO E NÃO LANÇADO	À RECEBER	OBSERVAÇÕES
01	Prefeitura de Acreúna	15.09.93	01.94		12 e 13º/93-02,03,04,05,06 e 07/94	11/93-08,09 e 10/94	
02	Prefeitura de Adelândia	04.05.94	07.94		08/94	09 e 10/94	
03	Prefeitura de Água Limpa	09.12.93	08.94		09/94	10/94	
04	Prefeitura de Alto Horizonte	18.08.93	08.94		09/94	13º/93-10/94	
05	Prefeitura de Aparecida de Goiânia	18.05.94	.x.x.x.x.x.		.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	.x.x.x.x.x.	não recolheu até hoje
06	Prefeitura de Avelinópolis	22.12.93	07.94		08 e 09/94	10/94	
07	Prefeitura de Bonfinópolis	21.10.92	06.94		02,03,04,07,08 e 09/94	10/94	
08	Prefeitura de Britânia	14.07.94	07.94		.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	08,09 e 10/94	
09	Câmara de Bonfinópolis	08.12.93	07.94		.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	08,09 e 10/94	
10	Câmara de Guapó	01.06.94	07.94		08,09 e 10/94	.x.x.x.x.x.	
11	Prefeitura de Campestre de Goiás	11.05.94	07.94		.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	08,09 e 10/94	
12	Prefeitura de Cezarina	18.09.93	01.94		02,03,04,05,06 e 08/94	09 e 10/94	
13	Prefeitura de Guapó	12.01.94	03.94		04,05,06 e 07/94	08,09 e 10/94	
14	Prefeitura de Guarani de Goiás	20.07.94	.x.x.x.x.x.		08/94	09 e 10/94	
15	Prefeitura de Heitorai	18.08.93	.x.x.x.x.x.		09,10,11,12 e 13º/93 - 01 a 09/94	10/94	foi feito acordo e a dívida está sendo paga
16	Prefeitura de Iporá	01.06.94	.x.x.x.x.x.		06.07,08 e 09/94	10/94	
17	Israelândia	07.07.93	07.94		08 e 09/94	10/94	
18	Prefeitura de Itaquarú	18.08.93	13º/93		01 a 09/94	10/94	

RELATÓRIO PARA SIMPLES VERIFICAÇÃO

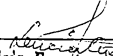
09/11/94
 Jairo C. de Almeida
 Insp. em Controle Fiscal Previdenciário
 IPIRANGA

Nº	NOME DA ENTIDADE CONVENIADA	DATA CONVÊNIO	LANÇADO ATÉ	RECEBIDO E NÃO LANÇADO	A RECEBER	OBSERVAÇÕES
19	Prefeitura de Jandaia	15.06.94	07.94	.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	08,09 e 10/94	
20	Prefeitura de Jussara	08.12.93	12.93	02,03,04,05 e 06/94	13º/93-01, 07,08,09 e	10/94
21	Prefeitura de Mairipotaba	22.12.93	.x.x.x.x.x.	.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	.x.x.x.x.x.	nunca recolheu
22	Prefeitura de Nazário	15.09.93	07.94	08 e 09/94	10/94	
23	Prefeitura de Nova América	02.07.92	11/93	13º/92-10,12 e 13º/93- 01 a 09/94	07 e 09/93	10/94
24	Prefeitura de Nova Glória	15.06.94	07.94	08/94	09 e 10/94	
25	Prefeitura de Nova Iguaçu de Goiás	09.02.94	07.94	08 e 09/94	10/94	
26	Prefeitura de Orizona	22.12.93	.x.x.x.x.x.	01 a 07/94	08,09 e 10/94	
27	Prefeitura de Palestina de Goiás	02.02.94	07.94	08 e 09/94	10/94	
28	Prefeitura de Paraúna	18.08.93	.x.x.x.x.x.	08 a 13º/93 e 01 a 08/94	09 e 10/94	
29	Prefeitura de Santa Izabel	15.06.94	06.94	07,08 e 09/94	10/94	
30	Prefeitura de Trombas	16.06.93	.x.x.x.x.x.	06 a 13º/93-01 a 09/94	11/93 e 10/94	
31	Prefeitura de Uruaçu	27.10.93	.x.x.x.x.x.	11 e 12/93-01 a 07/94	13º/93 - 08 09 e 10/94	
32	Prefeitura de Varjão	.05.94	06.94	07/94	08,09 e 10/94	

DEPARTAMENTO DE CONTROLE E ARRECAÇÃO - D E C A R - SISTEMA CONVÊNIO PREFEITURAS E CÂMARAS MUNICIPAIS DO ESTADO DE GOIÁS E O IPASGO

RELATÓRIO PARA SIMPLES VERIFICAÇÃO

Nº	NOME DA ENTIDADE CONVENIADA	DATA CONVÊNIO	LANÇADO ATÉ	RECEBIDO E NÃO LANÇADO	RECEBER	OBSERVAÇÕES
01	Prefeitura de Aruanã	07.93	01.94	02,03,04,05,06 e 07/94	08 e 09/94	Listagem com excesso de erros
02	Prefeitura de Carmo do Rio Verde	06.94	08.94	09/94	.x.x.x.x.x.	
03	Prefeitura de Jaupaci	09.92	08/94	09/94	.x.x.x.x.x.	
04	Prefeitura de Leopoldo de Bulhões	08.93	08/94	09/94	.x.x.x.x.x.	
05	Prefeitura de Matrinchã	08.92	07/94	08 e 09/94	.x.x.x.x.x.	
06	Prefeitura de Nova Crixás	07.93	06/94	07 e 08/94	09/94	
07	Prefeitura de Pires do Rio	08.93	07/94	08/94	09/94	2
08	Prefeitura de Senador Canêdo	06/93	07/94	.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	08 e 09/94	
09	Prefeitura de Silvânia	01.92	08/94	.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	09/94	
10	Prefeitura de Trindade	10.92	07/94	08/94	09/94	
11	Prefeitura de Turvânia	09.92	03.94	.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.x.	04. a 10/94	
12	Prefeitura de Uruana	08.93	08/94	09/94	.x.x.x.x.x.	
13	Prefeitura de Vianópolis	05.93	06/94	07 e 08/94	09/94	
14	Câmara de Uruana		08/94	09/94	.x.x.x.x.x.	


 Idete Ferreira Costa
 Matr. nº 130659 - Fis. de Providências
 IPASGO

Pará
Minas Gerais
Rio Grande do Sul
Rio Grande do Sul
São Paulo
São Paulo

Santarém
Juiz de Fora
Santo Ângelo
Uruguaiana
Presidente Prudente
São José do Rio Preto

A N E X O II

(V E T A D O)

A N E X O III

(V E T A D O)

Atos do Poder Executivo

DECRETO Nº 240, DE 25 DE OUTUBRO DE 1991

Dispõe sobre a Carga Horária do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 18 e 22 da Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971.

DECRETA:

Art. 1º O planejamento curricular do Ensino Fundamental e do Ensino Médio deverá garantir para cada aluno carga horária anual de, pelo menos, oitocentas horas-aula.

§ 1º As horas-aula serão utilizadas para ministrar efetivamente os conteúdos programáticos estabelecidos nos planos curriculares, incluindo os processos de avaliação do rendimento escolar.

§ 2º Para efeito da carga horária estabelecida neste Decreto, não se contará o tempo destinado a atividades extra-curriculares.

Art. 2º Fica revogado o Decreto nº 13, de 23 de janeiro de 1991.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor a partir do ano letivo de 1992.

Brasília, 25 de outubro de 1991; 170º da Independência e 103º da República.

FERNANDO COLLOR
José Goldemberg



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

Considerações sobre o Plano de estabilização FHC

O Plano FHC compõe-se de propostas relacionadas ao orçamento da União e de medidas condicionadas à aprovação do Congresso Nacional.

O Plano constitui-se de três fases principais:

A primeira, a do ajuste fiscal visa a obtenção de recursos da ordem de U\$ 16,3 bilhões (5% do PIB) .

O objetivo é o orçamento equilibrado e sem déficit "potencial".

Com este objetivo algumas medidas já aprovadas no congresso vizam aumentar a receita, são elas:

- . aumento das alíquotas do IR da P F (IRPF)
- . aumento de contribuição sobre os lucros nos bancos.
- . recolhimento do PIS sobre entidades financeiras.
- . Imposto Territorial Rural
- . regulamentação do recolhimento do IPMF.
- . regulamentação do COFINS (contribuição dos empregadores para a seguridade social).
- . ajuste nos prazos de recolhimento dos impostos e contribuições.
- . criou-se o Fundo Social de Emergência (FSE) proposto pelo Plano FHC através de emenda constitucional (fonte de recursos não vinculada à despesas previamente determinadas na Constituição).

O Fundo Social de Emergência (FSE) deve vigorar por dois anos.

Os recursos são provenientes dos seguintes impostos e contribuições:



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

.ITR(lei 8.847).

.Imposto de Renda sobre os rendimentos dos funcionários federais

.aumento de IR da pessoa física(lei 8.848)

.aumento do IR das aplicações financeiras(lei 8.849)

.tributação dos fundos de carteira livre(MP 419/94)

.tributação do "CDB".

.Contribuição Sobre Lucro nos Bancos.

.desvinculação de 20% da receita de impostos e contribuições

.PIS/PASEP de 0,75% instituições financeiras

total=US\$ 15.500

Outras medidas visam diminuir despesas tais como:

.corte de despesas de custeio e capital(gastos e investimentos).

*depende da votação do orçamento de 1994, ainda em tramitação no Congresso.

* propostas de emendas à Constituição visando:

.flexibilização dos monopólios de petróleo e telecomunicações.

.permissão de exploração em regime de concessão, de serviços de fornecimento de gás e energia elétrica.

Ressalta-se que as medidas fiscais, que visam o equilíbrio das contas públicas tem caráter temporário, o quer dizer que o sistema tributário e fiscal não foi simplificado, racionalizado, nem ampliada a sua base tributária. as referidas medidas tem caráter regressivo (quem ganha mais



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

paga menos e quem ganha menos paga mais) e onera mais os que já contribuem.

A segunda fase consiste na criação da Unidade Real de Valor-URV- como indexador de preços e salários.

O que não parece novidade em relação a outros planos econômicos é a adoção de tratamentos diferenciados para preços e salários. Preços no pico, salários na média e sem adoção do congelamento como no plano cruzado ou tentativas de controles de preços em outros planos, a conversão em URV é compulsória para os salários e voluntária ou livre para preços e tarifas públicas. Para os salários é claro, que pela média. Para os preços, apesar de estar definido na MP 434 o que é enquadrado como preço abusivo, não existe nenhuma penalidade para esta infração a não ser a lei do "livre mercado". O que se observa é a elevação constante dos preços em URV mesmo contrária a determinação de que devem no limite permanecer os mesmos valores em URV. Pesquisa do DIEESE que levanta 31 produtos de higiene e limpeza, revela que em 1º de março a média dos preços elevaram 18,9% em URV. O Governo dispõe de poucos mecanismos para coibir e punir aumentos especulativos. A política monetária, a política cambial e a abertura comercial com a redução de alíquotas. O primeiro tem caráter recessivo e os últimos impõem efeitos nefastos ao emprego e à economia nacional.

O objetivo dos idealizadores do Plano FHC é que garantido o ajuste fiscal, e alcançado o almejado equilíbrio das contas públicas, uma causa estrutural da inflação esteja controlada. Com a adoção da URV o Governo pretende criar condições para reforma monetária ou a criação de uma moeda forte.

Indexando preços salários e contratos ao mesmo Índice, a URV, a equipe econômica quer também estirpar a chamada



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

"inflação inercial", entendida como uma das causas da inflação, que é a indexação pela inflação passada trazendo o mesmo nível de crescimento de preços para o presente e futuro. Por este conceito, com a URV, que reflete a inflação diária, estaria contido outro fator inflacionário, além de provocar o realinhamento dos preços.

A terceira fase é a criação da nova moeda, com a emissão do Real.

Observa-se que os instrumentos de combate à inflação não são diferentes dos Planos anteriores. Entretanto, o processo como se deu e o contexto apresentam-se mais favoráveis. Os outros Planos foram pacotes em forma de choque econômico e este foi anunciado criteriosamente e em doses homeopáticas. Também as condições econômicas colocam esse Plano em ambiente mais conveniente em relação ao anteriores:

.alto volume das reservas internacionais, permite o controle da política cambial e serve contra ataques especulativos de preços. (mesmo pressionando a dívida interna).

.tarifas públicas recompostas

.possibilidade de orçamento equilibrado

.preços liberados evita pressões empresariais contra o Plano e estimula realinhamento dos preços.

OS EFEITOS DO PLANO FHC SOBRE OS SALÁRIOS

A história dos trabalhadores carregarem nos ombros o preço dos planos estabilização não começa com o FHC.



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

A sociedade brasileira conhece a diminuição gradual, sucessiva e permanente da participação dos salários na renda nacional. No final da década de 50, para um Produto Nacional Bruto de 72 bilhões de dólares, o salário mínimo era de 180 dólares e hoje para um PNB seis vezes maior paga-se um salário mínimo três vezes menor. Hoje, o rendimento real médio dos assalariados na grande São Paulo, polo industrial do país, se reduziu a 60% do obtido em 1985. A inflação e as políticas salariais que consolidaram a perda do poder aquisitivo por ela causado, são instrumentos de transferência de renda do trabalho para o capital.

Os Planos de estabilização adotados desde 1986, também são responsáveis por esse processo.

Os salários foram convertidos pela média do dia do pagamento no Plano Cruzado de set de 85 a fev 86 (semestre anterior), o salário médio tornou-se salário de pico. No Plano Bresser, a inflação de junho de 87 de 26,06%, foi expurgada dos salários. A média desses salários mudou para pico no Plano Verão que deles excluiu mais 26,05% em fev de 89. No Plano Collor foram expurgados dos salários a inflação de mar/90 de 84,32% e decretado zero a inflação de abril quando na verdade foi acima de 44%, além de duas conversões pela média (uma na data-base e outra em fev/91). Nesse panorama de sucessivos confiscos nos salários e médias salariais em conjunturas inflacionárias e inflação crescente -esta saiu de 24% em out/92 para mais de 40% em fev/94- aliadas a políticas salariais insatisfatórias, o Plano FHC não fugiu à regra e estipula a média dos salários a valores reais do dia do



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS
Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970
Goiânia - GO - Fone: 223-6088

pagamento(mais uma vez o salário médio passou a salário de pico).

PERDA COM A CONVERSÃO

Em uma conjuntura inflacionária, se os salários não são reajustados integralmente pela inflação do mês corrente, há uma defasagem entre o salário contratado e o efetivamente pago.

Históricamente, no Brasil os salários são reajustados apenas parcialmente com base na inflação passada e a perda é intensificada pela aceleração inflacionária. O salto da inflação de 35% em nov/93 para 40% em fev/94, junto a uma política salarial com reajustes parciais, provocou perdas adicionais.

Mesmo as categorias que conquistaram avanços além do que a lei determina e perderam menos, ainda não foi o suficiente para proteger os salários contra a inflação. Como as correções salariais foram diferentes entre si, houve perdas salariais desiguais e desalinhamento dos salários. Algumas categorias obtiveram mais perdas que outras.

A regra de conversão dos salários estabelece que os salários reais vigentes a partir de 1 de março/94 serão igual a média em URVs dos quatro meses anteriores nos dias de pagamento. Assim, mais uma vez o salário médio se transforma em salário do dia 1 do mês.

A conversão dos vencimentos dos servidores federais, trouxe uma perda maior do que para os salários do setor privado. A política salarial em vigor para os servidores públicos fixava reajustes bimestrais e garantia antecipação de apenas 50% da inflação do bimestre anterior e o setor privado era regido por reajustes mensais desde ago/93. Isto trazia uma maior deterioração dos salários dos servidores. O abono especial de 5% sobre



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

os vencimentos de fevereiro, elevou a média fixada em URV em apenas 1,28% para os servidores.

O mecanismo de utilização da média consolida as perdas salariais ocorridas até a conversão, os efeitos da inflação passada, perdas acumuladas com as conversões pela média, expurgos de índices e dilui os aumentos reais conquistados nesse período.

Com a existência da URV, o Governo reconhece a necessidade de correção salarial no próprio mês, a manutenção do valor real do salário contratado.

Na terceira fase-a emissão do real-não há regras para manutenção do poder aquisitivo se houver inflação, e as cláusulas de reajuste não podem estabelecer prazos inferiores a um ano.

Ha ou não há perda scom a conversão em URV?

Alguns aspectos a esclarecer

.A polêmica que se estabelece em relação as perdas diz respeito a base em relação à qual se deve calcular a existência ou não de perdas. Deve-se definir qual o referencial de salário ou qual o poder de compra que os trabalhadores querem manter. O salário na data-base é o salário com maior poder de compra e este é o salário que se procura manter.

Quando se discute o critério de converção, se é pico ou média, o que se define é qual salário os trabalhadores devem receber a partir do que se estabeleceu nas convenções, acordos ou dissídios coletivos. Para os



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômico

ESCRITÓRIO REGIONAL DE GOIÁS

Rua 6 nº 310, sala 110, Edifício Drogasil, Centro - CEP 74.001-970

Goiânia - GO - Fone: 223-6088

trabalhadores o salário a ser recebido é o salário do primeiro dia da data-base.

EFEITOS DO PLANO DE ESTABILIZAÇÃO

As tentativas de aumentos de receitas tributárias e redução de despesas públicas trouxe efeitos duvidosos.

O aumento da carga tributária com o ajuste fiscal é repassada aos preços de bens e serviços produzidos pelas empresas e recai sobre o poder de compra dos salários. As reduções de despesas tem efeitos sobre os serviços públicos essenciais: os sociais e de infraestrutura.

Permaneceu a retenção de verbas para a educação, seguro desemprego, saúde e Habitação. O corte de gastos nesses setores traz efeitos sociais perversos.

Na fase 3, o valor real do salário médio cairá se a inflação não for zero e reduzirá na mesma proporção da inflação, se esta for maior que zero. Há o risco dessa média se transformar em novo pico no próximo Plano.



A PROPOSTA DE CONTRATO COLETIVO
DA FORÇA SINDICAL

BOLETIM DICCSE Nº 148 - JULHO/93

A questão do contrato coletivo de trabalho vem, a cada dia, sendo colocada mais em pauta pelo movimento sindical brasileiro. A exemplo de outras correntes, também a Força Sindical desenvolveu sua proposta sobre o tema. Elaborada pelo Departamento de Educação e Formação Sindical dos Metalúrgicos de São Paulo e Secretaria de Comissões de Empresas da Força Sindical a partir de consultas realizadas junto às entidades a ela filiadas, a proposta é aqui reproduzida.

48 "A proposta de contrato coletivo de trabalho que a Força Sindical vem amadurecendo parte da realidade das relações entre capital e trabalho no Brasil e se orienta pela busca de administrar o caráter conflituoso entre as partes com uma clara perspectiva de entendimento e parceria que permita a melhoria constante das condições de vida e participação do trabalhador, tanto na empresa como na sociedade.

A nova forma de contratação que propomos representa uma inovação nas relações trabalhistas e que tem basicamente dois determinantes:

Primeiro: no processo de democratização da sociedade brasileira, onde foi fundamental a presença e participação dos trabalhadores e suas organizações sindicais, deve-se também reformular os esquemas de regulamentação das relações trabalhistas, como forma de garantir que as conquistas gerais da cidadania, como eleições diretas, partidos políticos livres, regulamentação dos direitos do consumidor etc., também estejam presentes dentro do mundo do trabalho, dentro das empresas.

A força e determinação com que defendemos as mudanças e modernização da sociedade brasileira devem hoje estar voltadas para um regime de de afirmação de relações democráticas e buscar que o relativo atraso na presença e atuação sindical nas empresas e categorias seja rapidamente superado. Não é possível o convívio de liberdades políticas e democráticas que assegurem o pleno exercício da cidadania, com as formas e atribuições que nos enquadram nas empresas e no movimento sindical como pessoas de segunda categoria.

Segundo: o desenvolvimento das formas de produção e a introdução de novas tecnologias nas empresas requerem, de forma crescente, uma revisão no tratamento e participação dos trabalhadores envolvidos. E esta participação assume, cada vez mais, o uso da cooperação e do envolvimento dos funcionários de cada empresa para garantir a melhoria da qualidade e o aumento da produtividade, que hoje são

imposições para que as empresas sejam competitivas e não naufraguem no mar das relações de mercado.

E sabemos que, nos regimes internos autoritários que ainda imperam em muitas empresas, é difícil imaginar uma postura de cooperação e envolvimento dos trabalhadores com as preocupações de qualidade e competitividade.

Para usar nossa inteligência e criatividade é condição necessária um tratamento diferente, relações que também assegurem não só o retorno material (em ganhos de produtividade, etc.) como a estabilidade e a tranquilidade que ela representa no emprego.

A modernização das relações trabalhistas no Brasil deve passar pela aplicação da convenção 87 da OIT que aponta para a livre organização sindical dos trabalhadores, sem a presença impositiva do Estado, mas que também assegura a representação e a organização dos trabalhadores dentro das empresas.

Os trabalhadores devem se organizar dentro das empresas, para buscar soluções aos problemas e encaminhar reivindicações de seu interesse. E estas ações devem passar por formas organizativas como comissões, comitês, grupos de trabalho, etc, que representem os trabalhadores e sistematizem os interesses de todo coletivo.

Este procedimento já é realizado por algumas empresas que entendem que a melhor forma de resolver os conflitos internos é reconhecer e negociar com comissões de fábrica. Sintomaticamente estas empresas são em grande parte multinacionais que, além dos resultados concretos da atuação no Brasil, procuram incorporar as experiências trabalhistas de suas matrizes ou filiais em outras partes do mundo.

O caminho maduro e produtivo de negociações entre o patronato e os trabalhadores representados por comissões de empregados transita quase sempre para a definição de convênios ou acordos que dão maior garantia ao conjunto dos trabalhadores, como também acabam influenciando nas soluções de conflitos e conquistas em outras empresas.

49 Esta irradiação das formas mais organizadas de luta e a busca da generalização das conquistas devem-se à ação dos sindicatos, que segundo as políticas da Força Sindical estão presentes tanto nas articulações de organizações internas de trabalhadores como na globalização dessas lutas.

E o contrato coletivo de trabalho é a consequência e forma mais acabada dos processos de negociações coletivas e a continuidade lógica das relações das comissões de fábricas e delegado sindical com a parte patronal. E em ambas as experiências está presente o sindicato, que é a garantia de defesa dos direitos e multiplicação das conquistas para todos os trabalhadores.

A formalização das funções e direitos de comissões de fábrica e do delegado sindical deve ser objeto de uma articulação e pressão junto ao Congresso Nacional, de parte da Força Sindical, para que tenhamos as garantias mínimas de levar nossas propostas do contrato coletivo e outras soluções no sentido de modernizar e desenvolver as relações trabalhistas na sociedade brasileira.

A instauração de um contrato coletivo pressupõe a existência de organizações sindicais no local de trabalho, legitimadas, consolidadas e apoiadas pelo seu respectivo sindicato, pois será dentro dessa instância organizativa que irá se dar a fiscalização dos compromissos acordados. E, por outro lado, requer a postura madura e consequente dos negociadores empresariais que entendem a necessidade de procurar

reconhecer que os dois lados têm interesses particulares e que é possível encontrar caminhos de conciliação dos mesmos em proveito e retorno para ambas as partes.

Em conseqüência, o contrato coletivo deve ter uma perspectiva de abrangência nacional, regionalizando seu alcance na medida em que os interesses dos agentes envolvidos forem contemplados em negociações por categoria e/ou ramo de produção.

Compete à Central manter as garantias já existentes em acordos, convenções e na própria CLT, pois se trata de modernizar e avançar as relações entre capital e trabalho, garantindo a melhoria das condições de vida e participação dos trabalhadores junto com o desenvolvimento das empresas.

A base de instauração destes contratos está apoiada na livre negociação entre as partes, no conhecimento mútuo dos interesses em jogo e na aceitação de que é possível a conciliação através de negociações das diferenças que a cada momento podem surgir nas relações trabalhistas. Mesmo em caso de grandes dificuldades de acordos pontuais, as partes devem, como norma, não recorrer à política normativa da Justiça do Trabalho, procurando (eventualmente) superar os impasses através de um mediador aceito pelas partes.

Nesse sentido, e para que tenhamos um contrato coletivo coerente com o entendimento da Força Sindical e que contemple os reais interesses dos trabalhadores, é imprescindível que façam parte deste contrato os seguintes temas:

a. Representação por local de trabalho

Nomes	Atribuições
Comissão de fábrica	- É o responsável pelo respeito mútuo entre as partes.
Delegado sindical	- Fazer negociações com empresa mais sindicato.
Representação de empregados	- Fiscalizar o cumprimento do contrato coletivo.
Comitê da empresa	

b. Direitos à Informação e assembleias nas fábricas

1. Para que exista a confiabilidade entre as partes, a empresa se compromete a passar informações necessárias de contabilidade e projetos, atuais e futuros.
2. Permissão para que a representação de empregados e sindicato faça assembleias no interior da empresa sempre que necessário.

c. Direitos sindicais

Que os dirigentes sindicais, mais comissões de empregados possam exercer suas funções, dentro da empresa, sem sofrer perseguições e prejuízos de salários.

d. Negociações permanentes

Que o contrato seja flexível e a todo momento, quando as partes desejarem, possam negociar todo e qualquer assunto e incorporar ao contrato, se acordado.

e. Solução e conflito individual e coletivo

Criar um sistema de soluções de conflitos em primeira instância no próprio local de trabalho e/ou sindicato, onde a administração dos problemas seria pelas partes envolvidas, evitando-se a Justiça comum.

f. Jornada de trabalho

Discutir jornada de trabalho de comum acordo com os interesses das duas partes.

g. Sistema de salários

Fazer nova estrutura salarial, que venha a contemplar os trabalhadores, principalmente para compensar o envolvimento na qualidade e produtividade.

h. Comissão de saúde e higiene do trabalhador

Formação de comissões por empresa, com a participação dos sindicatos, para cuidar dos problemas de higiene e saúde do trabalhador bem como elaborar programas para terminar com o ruído e insalubridades nos locais de trabalho e também a prevenção de acidentes.

i. Benefícios sociais

Formar comissão de empresa, sindicato e trabalhadores para elaborar programa de benefícios voltados para transportes, alimentação, moradia e lazer.

j. Formação profissional

Preparar o trabalhador profissional e culturalmente, não só para habilidades manuais de interesse da empresa, mas também preparar o trabalhador como cidadão, permitindo sua inserção plena no mundo do trabalho e na sociedade de forma global.

l. Terceirização

Todo e qualquer serviço que a empresa queira fazer por meio da terceirização ou contratados terá primeiro que ser negociado com o sindicato da empresa-mãe e seus trabalhadores.

m. Fim do imposto sindical

Acabar com o imposto sindical, de forma gradativa, para que não venha a prejudicar os trabalhadores, mas que fortaleça o movimento sindical.

n. Estrutura sindical

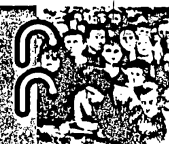
Mudar a estrutura sindical de forma a moldá-la ao novo sistema que começa a surgir e ao contrato coletivo de trabalho.

É importante citar que neste documento estamos colocando as questões que a princípio são fundamentais para os trabalhadores e são resultados de muitas reuniões e dois seminários.

O primeiro Encontro Estadual, com a participação de 67 sindicatos, foi realizado em São Paulo, em 27 e 28 de junho de 1992, e o segundo seminário nacional, com a participação de 72 sindicatos e várias federações, realizado em Praia Grande, nos dias 18 e 19 de novembro de 1992.

É necessário ressaltar, porém, que, para a concretização de contrato coletivo, a bancada patronal vai querer introduzir algumas questões que eles julgam necessárias, como: qualidade, produtividade, flexibilização da jornada do trabalho, terceirização e outras.

A Força Sindical está ciente de todas essas dificuldades que teremos para a implantação do contrato coletivo, mas está aberta a toda a discussão que envolva este assunto, pois sabe que o contrato é a solução para o entendimento entre capital e trabalho, sem interferência da Justiça e do Estado, norteando dessa forma o caminho para o diálogo e modernidade".



A CGT E O CONTRATO COLETIVO

BOLETIM DICESE Nº 149 - AGOSTO/73

A exemplo das outras centrais sindicais, também a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) vem discutindo a questão do contrato coletivo de trabalho. Ainda que uma proposta acabada não tenha sido elaborada pela entidade, estudos estão sendo realizados no sentido de formalizá-la a fim de ser apresentada ao ministro do Trabalho. Atualmente, a proposta indicativa está circulando entre os sindicatos filiados à CGT, que poderão emendá-la e alterá-la, até o final do processo. Mesmo assim, reproduzimos aqui o texto que está em discussão.

Para a CGT, o contrato coletivo de trabalho - nos moldes Internacionais - é pouco conhecido no Brasil. "Porém, se bem analisado, discutido e trabalhado, poderá se tornar o instrumento de modernização nas relações entre o capital e o trabalho, disciplinando matérias até hoje pendentes de regulamentação da nossa Constituição." Este é um trecho da análise que a central faz sobre a questão, que apresenta a seguinte proposta de contrato coletivo de trabalho: 25

PRINCÍPIOS BÁSICOS

A CGT defende o contrato coletivo de trabalho:

- por ramo de atividade, com a manutenção de uma lei social que defenda os direitos básicos dos trabalhadores: saúde, educação, transporte, alimentação, habitação, lazer, etc. (política da social democracia); enfim, o contrato coletivo deve existir para negociar conquistas outras, que não as elencadas pela Constituição como básicas, visto estas serem um direito constitucional já assegurado, portanto, deve o Estado satisfazê-las integralmente.

A. Estabelecer três instrumentos normativos:

- I - Contrato coletivo
- II - Convenção coletiva
- III - Acordo coletivo

I - Contrato coletivo

1. Nível nacional

2. Partes: Confederação e central sindical representando diferentes grupos profissionais e a representação das atividades econômicas envolvidas.

3. Âmbito: os grupos abrangidos
4. Credenciamento: a assembleia geral do sindicato ou plebiscito credenciará seu representante nas negociações. O plebiscito dá mais legitimidade, pois amplia a participação.
5. Comissões de negociações: a entidade credenciada elegerá a comissão de negociações.
6. Objeto: o contrato definirá o conteúdo mínimo relativo a salários, condições de trabalho, saúde, higiene e segurança do trabalho, benefícios sociais, relações sindicais e outras condições.
7. A adesão ao contrato coletivo dependerá da aprovação da assembleia geral e não impedirá negociações de convenção ou acordo coletivo.

II - Convenção coletiva

Nível: municipal, Intermunicipal (equivalente à base territorial) e estadual.

Partes: federações, sindicatos profissional e econômico.

Âmbito: o grupo profissional e a atividade econômica respectiva.

Objeto: ampliação, adaptação e aperfeiçoamento das cláusulas constantes do contrato, bem como inclusão de outras.

III - Acordo coletivo

Nível: uma ou mais empresas

Partes: sindicato profissional e empresa (ou empresas).

Âmbito: a empresa (ou empresas).

Objeto: ampliação, adaptação e aperfeiçoamento das cláusulas constantes da convenção e/ou contrato coletivo, bem como inclusão de outras específicas.

26

B. Assembleia:

A assembleia aprovará a pauta de reivindicações, o credenciamento dos órgãos superiores, assim como a adesão ao contrato coletivo. A assembleia será convocada e realizar-se-á conforme disposições do estatuto.

C. Negociações coletivas:

1. Participação obrigatória dos sindicatos, profissionais e patronais, nas negociações coletivas.
2. A proposta de negociação deverá ser respondida em prazo razoável, sob pena de caracterização de prática desleal. As empresas com mais de cinquenta empregados são obrigadas a manter negociações quando provocadas.
3. Esgotado o prazo para início das negociações, sem que a parte contrária se manifeste, permitirá aos interessados, facultativamente, a escolha de qualquer dos sistemas de solução, a saber:
 - a. mediação através de pessoas ou escritórios habilitados ou das delegacias do trabalho;
 - b. arbitragem privada;
 - c. instauração do dissídio coletivo;
 - d. deflagração da greve.
4. O processo de negociação será iniciado com o recebimento da pauta de reivindicações e do calendário que preverá seu prazo limite, dias, horários e locais dos encontros. As reivindicações deverão ser justificadas.

5. O órgão patronal (ou a empresa) acertará o calendário das reuniões, sendo que já no primeiro encontro apresentará sua contraproposta, também, justificadamente, inclusive quanto às cláusulas recusadas.

6. A comissão de negociações será oficializada quando da entrega da pauta de reivindicações, contando de ata a garantia de emprego, até a solução do conflito.

7. Ao final de cada reunião será lavrada ata, da qual constarão as propostas aceitas ou rejeitadas, bem assim como as contrapropostas formuladas.

8. No curso das negociações, poderão as partes adotar a mediação, lançando na ata o órgão ou as pessoas que atuarão e fixando a responsabilidade pelo pagamento de seus honorários, quando se trata de mediação privada.

9. Não se chegando a um entendimento será facultado às partes, desde logo, optarem de comum acordo pela arbitragem, hipótese em que farão constar da ata o compromisso arbitral e a responsabilidade pelo pagamento dos honorários.

D. Arbitragem

1. O compromisso arbitral poderá ser adotado a qualquer tempo e a arbitragem em tudo será regida pelo que for definido pelas partes interessadas.
2. É facultado ao Ministério do Trabalho instituir em suas delegacias comissões de árbitros.
3. Será facultado aos Estados e municípios a criação de comissões de árbitros.
4. As pessoas físicas e escritórios de mediação e/ou arbitragem privada deverão credenciar-se junto ao Conselho Nacional de Mediação e Arbitragem, a ser criado.
5. O laudo arbitral só poderá ser anulado ou revisto judicialmente quando importar em lesão de direito.

27

E. Dissídio coletivo

1. Quando houver recusa à negociação, malgrado a conciliação ou recusada a arbitragem, poderá qualquer interessado instaurar dissídio coletivo de trabalho.
2. Quando a negociação for de nível interestadual ou nacional, o dissídio será instaurado no Tribunal Superior do Trabalho. Nas demais hipóteses, no Tribunal Regional competente.
3. Havendo acordo judicial, este será levado à DRT para depósito e registro.
4. Em nenhuma hipótese a decisão regional será suspensa.
5. O laudo arbitral, o acordo coletivo, a convenção coletiva e o contrato coletivo equivalem-se em tudo, tendo natureza de lei entre as partes.
6. O cumprimento dos instrumentos normativos poderá ser reclamado judicialmente pelo sindicato perante a Justiça do Trabalho, independentemente de procuração de seus representantes, entendidos como tais trabalhadores sindicalizados ou não.
7. A entidade sindical também poderá reclamar na Justiça do Trabalho direitos próprios fundados na relação de emprego de seus representantes, inclusive a contribuição para o custo do sistema confederativo.

K. Garantias

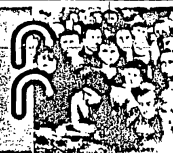
Os instrumentos normativos atribuirão garantia de emprego, como se ajustar, para:

- a. trabalhadores em situação especial (acidentados, gestantes, adotantes, alistados, enfermos, aprendizes, próximos da aposentadoria, idosos etc.);
- b. trabalhadores investidos em cargos de representação (Cipas, comissões de fábricas, obras, comissão de representantes dos trabalhadores etc);
- c. trabalhadores investidos em cargos de representação sindical;
- d. membros das comissões de negociações, de acompanhamento, de cumprimento dos instrumentos normativos, de solução dos litígios individuais e conflitos coletivos.

L. Integração na empresa

Os instrumentos normativos poderão estabelecer cláusulas respeitando as seguintes matérias:

- a. participação dos trabalhadores na gestão da empresa;
- b. participação dos trabalhadores em órgãos consultivos às empresas;
- c. participação nos lucros;
- d. aumento da produtividade;
- e. modernização dos meios de produção, sistemas organizativos, administrativos, etc.;
- f. acompanhamento e manutenção do nível de emprego.



**CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO,
A PROPOSTA DA CUT**

BOLSA DE DIÁLOGO - 1992 - 1993

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) apresentou, em dezembro de 1992, uma proposta de democratização das relações de trabalho, que tem como centro o contrato coletivo de trabalho. Baseado no regime de liberdades sindicais e de direitos coletivos, este modelo, segundo a própria central, contrapõe-se ao atual regime de intervenção e de direitos individuais identificado por sistema corporativista de relações de trabalho. Este documento, datado de 15 de dezembro último, é reproduzido nesta seção.

SISTEMA CORPORATIVISTA E SEUS RESULTADOS

41

Similar à Carta del Lavoro - cuja inspiração político-filosófica dispensa maiores comentários -, a herança advinda de meio século de vigência da concepção corporativista pode ser identificada na imposição do regime de unicidade sindical e monopólio de representação sindical, no verticalismo e na fragmentação organizativa, na ausência de organização nos locais de trabalho e de organização horizontal, no sistema contributivo compulsório, nas restrições ao sistema de contratação coletiva, nas limitações ao exercício do direito de greve, no poder normativo da Justiça do Trabalho, enfim, em tudo que decorre da falta de liberdade e da intervenção compulsória e autoritária do Estado sobre as organizações sociais.

Em sua existência cinquentenária, este sistema serviu a regimes ditos democráticos e a ditaduras explícitas. Constitui uma obra de engenharia política. Uma engrenagem que se integra a outra maior, movida por um Estado, cuja intervenção tradicionalmente vem favorecendo as elites dominantes.

Excluindo os diversos atores sociais, esta engrenagem maior compatibilizou modelos econômicos concentradores de renda e da riqueza nacional, produzindo resultados perversos, bastante conhecidos por nós. Os índices de mortalidade infantil, de analfabetismo e de miséria absoluta, enfim, os indicadores sociais e a baixa participação dos salários na renda nacional comprovam os resultados nefastos produzidos por este sistema.

No campo específico das relações de trabalho, ao negar ou dissimular o caráter eminentemente conflituoso dessas relações e ao instituir um regime que subtrai aos trabalhadores mecanismos básicos de

defesa, as consequências são igualmente desastrosas para o conjunto da sociedade. Com efeito, leis que, de fato, beneficiariam os assalariados não são cumpridas. Como, por exemplo, as leis do salário mínimo, da jornada de trabalho, do direito às férias, ao 13º salário, aos diversos adicionais, à proteção à saúde, à previdência social e ao FGTS, etc.

Confirmam estas observações alguns dados obtidos pelo Ministério do Trabalho e pelo IBGE, segundo os quais 48% dos assalariados trabalham sem registro em carteira profissional, o que equivale a dizer que não têm assegurados nenhum dos direitos citados; 74% das empresas recolhem irregularmente o FGTS, sendo que 53% delas não recolhem um centavo sequer. Dados que devem valer, também, para a previdência social.

Opera-se, por intermédio da fraude trabalhista, um fenomenal processo de transferência de renda do trabalho para o capital. A sonegação dos encargos solapa a fonte básica de recursos destinados ao financiamento de políticas públicas voltadas, por exemplo, para a saúde e a previdência social, para a habitação e o saneamento básico (contribuição previdenciária e FGTS). Há, no Brasil, um déficit habitacional estimado em 14 milhões de moradias.

Ao contrário destas leis, nunca cumpridas, outras o Estado tratou de aplicar com rapidez e eficiência. Como, por exemplo, a intervenção em sindicatos de trabalhadores a destituição e seus diversos segmentos, a transformação da greve de um direito em delito, a intervenção da Justiça do Trabalho, etc.

Neste contexto, o atual sistema de relações de trabalho encarna o atraso. A superação deste modelo constitui imperativo de natureza política e social. A sociedade, através de seus diversos segmentos, indica disposição clara de promover mudanças nesta área.

DEMANDAS DA SOCIEDADE

É uma exigência social extirpar a prática contumaz da sonegação de impostos e dos encargos sociais. O regramento instituído para normalizar as relações de trabalho, combinado com a impunidade e a inadimplência de algumas instituições (Justiça do Trabalho, por exemplo), constitui peça importante, senão fundamental, do sistema que proporciona e estimula esta prática. Conseqüentemente, é de se supor que interessa ao conjunto da sociedade a sua transformação estrutural.

A história recente do país demonstra ser possível coesionar os diversos segmentos da sociedade em torno de propostas objetivas e concretas. Propostas que tenham por substrato os princípios da transparência, da ética, da informação e dos procedimentos democráticos. Que estejam voltadas para produzir cidadania.

O aperfeiçoamento do regime democrático exige mecanismos de controle social sobre a gestão do Estado. Exige equilíbrio nas relações de poder e definição clara do papel do Estado como provedor de regras garantidoras desse equilíbrio.

DEMANDAS DO SISTEMA PRODUTIVO

As exigências de modernização do parque produtivo brasileiro, para competir no mercado atual e suprir necessidades e demandas da população, requerem investimentos em novas tecnologias e melhoria da qualidade e produtividade. Como vem sendo demonstrado por países que já alcançaram alto nível de desenvolvimento, essas mudanças e inovações não poderão se processar com o atual sistema de relações trabalhistas e muito menos sem a participação dos trabalhadores.

Ainda que enfrentando a resistência dos trabalhadores, é certo que o poder econômico poderá se valer das atuais regras para tentar impor seus interesses, favorecendo um processo de reestruturação conservador e excludente. Mas a modernização do parque produtivo não se dará fora de um debate sobre um projeto de política industrial, onde se incluam a ampliação do mercado de trabalho, investimentos maciços em educação e formação profissional e a democratização das relações de trabalho.

EXIGÊNCIAS DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores lutam para conquistar sua condição de cidadãos plenos. Para se constituírem, efetivamente, em atores sociais em condições de contrapor, ao poder discricionário do capital, a defesa de interesses de sua coletividade. Lutam pelo direito de não serem tutelados por um Estado que, a pretexto de defendê-los, subtrai-lhes instrumentos vitais de autodefesa. Refutam a condição de subcidadãos, a quem é negado, por exemplo, o direito de escolha da melhor forma e momento de negociar e compor, ou não, seus conflitos.

O discurso consensual por modernização e justiça social, pelo fim da corrupção, da sonegação fiscal, da fraude, da má gestão dos recursos e dos serviços públicos deve ser traduzido em propostas concretas que viabilizem o cumprimento de direitos, o controle e a gestão democrática dos fundos sociais e do patrimônio público.

DEMOCRATIZAÇÃO: EXIGÊNCIA MAIOR

No campo específico que tratamos, modernizar as relações de trabalho significa promover a sua democratização como condição básica para a consecução dos objetivos gerais apontados.

A democratização das relações de trabalho obtém-se através da instituição de mecanismos capazes de proporcionar maior equilíbrio de poder entre capital e trabalho dentro do sistema produtivo. Significa dotar os trabalhadores e as entidades sindicais de instrumentos próprios de defesa. Instrumentos autônomos em relação ao Estado e protegidos das investidas do poder econômico. Faz-se necessário, portanto, substituir todo o ordenamento jurídico que dá sustentação ao sistema tutelador, autoritário e intervencionista de relações de trabalho. Deve emergir, em seu lugar, um regramento jurídico capaz de dar legitimidade e assegurar eficácia à utilização dos instrumentos de autodefesa dos assalariados.

Esse regramento deve estar pautado pelas convenções internacionais da OIT que garantam os direitos básicos de organização e negociação, devendo-se promover o cumprimento e a aplicação das convenções que já foram ratificadas, como a 98 e 135. Deve-se propor, ainda, a ratificação das demais convenções relacionadas ao tema, não só por sua importância para o sistema brasileiro como também porque já foram acordadas pelos governos brasileiro, argentino, uruguaio e paraguaio, entendidas como fundamentais para a regulação das relações trabalhistas no futuro Mercado Comum do Sul.

PROPOSTA BÁSICA DE SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Cumprindo a trajetória que motivou sua fundação, a CUT reafirma a proposta de instituição do Sistema Democrático de Relações de Trabalho.

Princípios, gerais e específicos, regras e procedimentos deste sistema devem estar em consonância absoluta com princípios consagrados pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente as con-

venções: 87, 98, 135 e 154, sobre organização, representação e negociação coletiva, 151, que trata do setor público, e convenções 11, 141 e 110, sobre o setor rural.

A CUT propõe a inscrição destes princípios no título II, que trata dos "direitos e garantias fundamentais", da Constituição Federal, em substituição aos incisos do artigo 8º e ao parágrafo 2º do artigo 114, dentre outras alterações. Paralelamente, de forma casada, propõe a adoção de "leis de garantia de organização sindical e da negociação coletiva de trabalho". Este novo arcabouço jurídico deve garantir a liberdade sindical, especialmente a necessária autonomia frente ao Estado, a liberdade de exercício, frente às empresas, do direito de greve; a organização dos trabalhadores, do local de trabalho ao nível de classe, e a liberdade de contratação coletiva, entendida como possibilidade de negociar, no contexto da correlação de forças, sem a intervenção compulsória do Estado e de contratar, fiscalizar e fazer cumprir normas sobre salário e condições de trabalho.

Dentre outras coisas, este sistema deve funcionar sem a intervenção compulsória da Justiça do Trabalho, que perderia seu poder normativo. Sua implementação promove outro patamar de negociação coletiva, na medida em que assegura condições equivalentes entre as partes negociadoras, reequilibrando as relações de poder. Estimula e garante condições para o desenvolvimento de um processo contratual mais condizente com a dinâmica, complexidade e diversidade dos conflitos de interesses, proporcionando maior controle de direitos e melhor articulação entre a contratação por empresa e por categoria de trabalhadores. Neste novo patamar de contratação insere-se a celebração de convenção coletiva nacional ou contrato coletivo nacional de trabalho.

44 A instituição deste sistema pressupõe o reconhecimento das seguintes condições básicas:

- a. Existência de interesses legítimos e específicos dos trabalhadores.
- b. Natureza essencialmente conflituosa das relações de trabalho.
- c. Necessidade de instituição de canais de explicitação dos conflitos.
- d. Direito de defesa e da manifestação de interesses dos trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho.
- e. Disponibilização de instrumentos básicos de organização e autodefesa de interesses dos trabalhadores.

PERÍODO DE TRANSIÇÃO E DE IMPLANTAÇÃO

Além das condições apresentadas, há que se considerar que a ausência de liberdade e a vigência do sistema produziram uma cultura corporativista fortemente arraigada em nossa sociedade.

Para que a relação de preponderância do direito positivado, do contrato individual e da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a livre contratação coletiva possa ser invertida, exige-se a formulação de um novo ordenamento jurídico que garanta o funcionamento pleno do novo sistema proposto.

Mas não é só. Face à postura cultural mencionada, faz-se necessário combinar mudanças institucionais com a sedimentação de uma nova cultura de relações de trabalho. Para que se torne esta nova postura cultural e não se agrave, ainda mais, a situação atual, é imprescindível estabelecer regras e procedimentos de transição.

PROPOSTA BÁSICA DE TRANSIÇÃO

Para dar viabilidade à superação do sistema corporativista e instituir o Sistema Democrático de Relações de Trabalho, é necessário formular legislação de apoio, com características de transição.

Esta nova legislação, de caráter transitório, deve cumprir as seguintes finalidades:

- a. Remover todas as restrições e obstáculos ao exercício das liberdades sindicais, inscritos na Constituição Federal e na legislação ordinária (CLT), atacando, especialmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical, a contribuição sindical, a configuração do sistema confederativo e a inadequação legislativa sobre a negociação coletiva do setor público.
- b. Proporcionar a ratificação e/ou adequação legislativa das convenções da OIT: 11, 87, 98, 110, 135, 141, 151 e 154.
- c. Consignar, na Constituição Federal, os princípios e direitos básicos que caracterizam o sistema proposto com base nas convenções da OIT.
- d. Formular legislação ordinária que garanta regras e procedimentos que dêem funcionalidade ao sistema proposto e que evitem prejuízos aos trabalhadores, na transição de um sistema para outro, ou seja, manter assegurados, em lei, preceitos mínimos protetivos do trabalho.
- e. Assegurar, em legislação específica de transição: a vigência e o atual sistema de acordos e convenções coletivas; as bases atuais das categorias; os registros das entidades sindicais existentes, com a configuração da representação atual das categorias profissionais e o patrimônio das entidades sindicais. Estas condições devem estar garantidas até que, com base nas novas regras a serem introduzidas, os trabalhadores interessados promovam as alterações desejadas.
- f. Celebrar um contrato de negociação coletiva para estabelecer, mesmo antes da conclusão das alterações legislativas, os princípios, regras e procedimentos definidos.

CONSIDERAÇÕES SOBRE O PERÍODO DE TRANSIÇÃO

Algumas considerações devem ser registradas e posteriormente aprofundadas em relação ao período de transição, cujo prazo de duração depende do tempo de implantação plena do novo sistema.

Nesta proposta de transição, direitos individuais mínimos, inscritos na CLT, devem manter sua condição de normas de ordem pública, portanto impossíveis de serem rebaixadas ou alteradas por vontade das partes. Futuramente, estes direitos mínimos poderão vir a integrar um contrato coletivo nacional de trabalho ou um novo código mínimo de direitos.

Com relação à instituição de regras legais de transição, o princípio elementar deste sistema é assegurar condições para que os trabalhadores promovam as alterações desejadas. Por esta razão, primeiro deve-se colocar à disposição dos assalariados o novo instrumental. A velocidade e a forma que utilizarão para implementar as mudanças constituem direitos das partes, não cabendo à lei e ao estado determiná-las. Sobre tudo porque uma mudança abrupta significa desmantelar o nível básico de organização e o sistema mínimo de defesa existentes.

A Justiça do Trabalho deve perder, desde logo, a prerrogativa de intervir, compulsoriamente, nos conflitos de interesses e de estabelecer normas e condições de trabalho. Isto é, deve ser extinto seu poder normativo.

Dentro do debate sobre a relação do Estado com a sociedade que se desenvolve na Central, várias propostas referentes à democratização do Poder Judiciário encontram-se em discussão. Neste contexto, para além do fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, novas proposições vêm sendo analisadas, tais como:

- transformação em instrumento de arbitragem pública, somente passível de ser acionado por consenso das partes;
- extinção pura e simples da mesma;
- criação de vara específica do trabalho na Justiça comum;
- manutenção da Justiça do Trabalho, com reformulação do sistema de vocalato.

No que se refere ao cumprimento de direitos individuais e coletivos, deve-se dar prioridade para a reformulação legislativa que vise alcançar maior celeridade aos processos judiciais e agravar as punições aos fraudadores e sonegadores dos encargos sociais. As ações judiciais, sejam individuais, sejam interpostas por sindicatos na condição de substitutos processuais, somente resultam eficazes se transcorrem dentro de um curto período, e não como hoje, cuja demora alcança entre sete e dez anos, em média. A medida que os trabalhadores passem a contar com instrumentos mais eficazes de controle e de fiscalização de direitos e que se possa utilizar mecanismos preventivos e de solução direta de conflitos, gradativamente a Justiça do Trabalho poderá ser descongestionada e/ou desativada.

Na oportunidade em que se fizer a revisão da legislação mínima de transição deve-se decidir pela redefinição ou extinção da Justiça do Trabalho.

46 PROPOSTAS PARA O SETOR PÚBLICO

A instituição de mecanismos de participação e de controle social sobre a formulação de políticas e gestão dos recursos públicos deve ser acompanhada por profunda revisão de conceitos e transformações estruturais na forma de conceber, administrar e executar os serviços públicos.

Os princípios autoritários que regem as relações de trabalho no setor privado estão presentes, sob outras formas, nas relações de trabalho do setor público.

A adoção de um novo sistema que permita a explicitação e o tratamento democrático dos conflitos de trabalho é essencial para se garantir maior eficácia, melhor desempenho e, portanto, melhor qualidade dos serviços.

Esta qualidade, para ser alcançada, exige o resgate da dignidade do trabalho neste setor, o que implica reconhecer e alterar as relações de poder estabelecidas autoritariamente e as distorções administrativas e salariais incontestáveis.

A CUT propõe a instituição de mecanismos que reúnam os diversos segmentos diretamente interessados na questão, como a criação do Conselho Nacional de Administração Pública, a ser integrado por representantes do Executivo, Legislativo, das entidades dos servidores públicos e das centrais sindicais e da sociedade civil.

Propõe também a adoção, com as adequações que se fizerem necessárias, do Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho para o setor público, buscando, ao dar aplicabilidade aos princípios democratizantes, assegurar a ética, a transparência e o compromisso

de todos com a busca permanente da qualidade dos serviços prestados à população.

PROPOSTAS IMEDIATAS E DE ENCAMINHAMENTO

A sociedade brasileira realiza um discurso majoritariamente favorável à instituição de mecanismos de participação, de controle e de autodefesa. Exige a adoção de procedimentos éticos, transparentes e democráticos em todos os níveis, seja na vida pública, seja no setor privado. A CUT entende ser possível colher o consenso favorável à adoção destes princípios nas relações de trabalho.

Com efeito, a complexidade deste processo de transformação exige, senão o consenso, o acordo de amplos setores da sociedade.

Assim sendo, para que se obtenha a necessária densidade em torno da proposta, além da reunião dos diversos atores sociais, deve-se estabelecer metas precisas e descrever passos e processo que lhe assegurem viabilidade.

Neste sentido, ratificando procedimentos anteriores, a CUT propõe:

- a. A constituição de comissão tripartite de revisão do sistema de relações de trabalho, a ser integrada por representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, para promover e propor iniciativas de transição.
- b. A assinatura de protocolo de intenções, objetivando implementar o sistema democrático, ético e transparente de relações do trabalho, pautados nos princípios consagrados pela Organização Internacional do Trabalho.
- c. A formulação de agenda nacional para o estabelecimento de metas, ampliação e aprofundamento da discussão.
- d. A introdução de um sistema permanente e articulado de negociação coletiva de trabalho, visando alterar, desde logo, o atual processo de negociação, estabelecer novas regras, com base nos princípios mencionados, criar condições para a celebração de uma convenção nacional ou contrato coletivo nacional de trabalho em 1993, como patamar mínimo a ser observado na celebração de acordos e convenções coletivas específicas.
- e. A criação do Conselho Nacional de Administração Pública, a ser integrado por representantes do Poder Executivo e do Legislativo, das entidades dos servidores públicos e das centrais sindicais e da sociedade civil, que, em caráter permanente, deverá cumprir, dentre outros, os seguintes objetivos: propor medidas para obter maior eficácia, melhor desempenho e melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados; adequar, para o setor público, princípios, regras e procedimentos que promovam a democratização das relações de trabalho neste setor; formular Sistema Permanente de Negociação Coletiva no setor público.

REAFIRMANDO OBJETIVOS E DISPOSIÇÃO PARA O DEBATE

O fio condutor que haverá de balizar interesses específicos dos diversos segmentos da sociedade brasileira e servir de referência básica para apreciação dos conflitos sociais são os interesses da cidadania. Esta tem, como seu pressuposto elementar, a busca constante do aperfeiçoamento da democracia. Democracia com justiça social, materializada na justa distribuição das riquezas do país, com correta e devida participação dos salários na renda nacional e no efetivo exercício de direitos vitais e elementares, como o direito ao emprego, à

saúde e à educação, à assistência e previdência social, à habitação e ao saneamento básico, dentre outros.

Estes são os objetivos maiores para onde estão apontadas as transformações desejadas, em torno das quais a Central se mobiliza desde a sua fundação. Dando continuidade a esta trajetória, a CUT encaminha suas proposições para discutí-las com os diversos segmentos da sociedade, especialmente com as entidades sindicais, com o setor patronal, com o Congresso e o Executivo nacional, com a universidade e com as demais entidades da sociedade civil.