

PROJETO DE LEI Nº , DE 2008
(Do Sr. Tarcísio Zimmermann e Eudes Xavier)

“Dispõe sobre a organização sindical, o custeio das entidades sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o diálogo social, a negociação coletiva e as convenções e acordos coletivos de trabalho.”

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A organização sindical urbana e rural é regulada por esta Lei.

§ 1º A organização sindical brasileira fundamenta-se nos princípios da democracia, da cidadania, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e da promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Lei não excluem outros previstos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º É livre a organização sindical de todos os que, como empregadores, empregados, profissionais liberais, trabalhadores ou agentes autônomos exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda do trabalho em comum, no mesmo setor econômico ou ramo de atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões regulamentadas em lei ou que, para o seu exercício, obedeçam habilitação especificada em lei.

Art. 3º Integram a categoria profissional preponderante todos os trabalhadores que estiverem à disposição da mesma empresa, independentemente da forma de contrato a que estiverem vinculados.

Parágrafo único. Os trabalhadores integrantes de categoria profissional diferenciada podem optar por serem representados pelo sindicato da categoria profissional preponderante na empresa.

CAPÍTULO II

DAS ENTIDADES SINDICAIS

Seção I

Dos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais

Art. 4º A organização sindical compreende sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

Art. 5º É vedada a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Art. 6º Os sindicatos podem ser municipais,

intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais.

Parágrafo único. Dentro da base territorial, é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 7º São prerrogativas dos sindicatos:

I – propor e participar de negociação coletiva;

II – representar os interesses individuais e coletivos dos representados perante as autoridades administrativas e judiciárias, inclusive como substituto processual;

III – celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho;

IV – estabelecer a contribuição sindical, devida pelos integrantes da categoria, e as contribuições associativa e confederativa, devidas pelos associados.

Art. 8º É facultado aos sindicatos da mesma categoria, quando em número não inferior a 5 (cinco), organizarem-se em federação.

Art. 9º É facultado às federações da mesma categoria, quando em número não inferior a 3 (três), organizarem-se em confederação.

Art. 10. As centrais sindicais, entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, têm as seguintes atribuições e prerrogativas:

I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 11. A indicação pela central sindical de

representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso II do *caput* do art. 10 deve ser feita em número proporcional ao índice de representatividade previsto no inciso IV do *caput* do art. 16, salvo acordo entre centrais sindicais.

§ 1º O critério de proporcionalidade, bem como a possibilidade de acordo entre as centrais, previsto no *caput* deste artigo não pode prejudicar a participação de outras centrais sindicais que atenderem aos requisitos estabelecidos no art. 16.

§ 2º A aplicação do *caput* deste artigo deve preservar a paridade de representação de trabalhadores e empregadores em qualquer organismo mediante o qual sejam levadas a cabo as consultas.

Art. 12. As expressões “sindicato”, “federação” e “confederação”, seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional, e a expressão “central sindical” são denominações privativas das entidades sindicais constituídas e registradas na forma desta Lei.

Seção II

Do registro das entidades sindicais

Art. 13. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego proceder ao registro das entidades sindicais.

§ 1º O pedido de registro deve ser instruído com os seguintes documentos autênticos:

I – edital de convocação dos membros da categoria para a assembléia geral de fundação da entidade, publicado com antecedência mínima de 10 (dez) dias de sua realização, prazo que será majorado para 30 (trinta) dias, quando a entidade interessada tiver base territorial interestadual ou nacional, nos seguintes veículos de comunicação impressa:

a) em jornal diário de grande circulação no Estado ou Estados abrangidos pela base territorial, e, também, se houver, em jornal de circulação no Município ou Região da pretendida base territorial; e

b) no Diário Oficial dos Estados ou da União.

II – ata da assembléia geral a que se refere o inciso I;

III – estatuto social, aprovado pela assembléia geral, que deverá conter os elementos identificadores da representação pretendida, em especial:

a) a categoria ou categorias representadas, nos termos do art. 2º;

b) a base territorial.

IV – cópia da certidão de inscrição do solicitante no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

§ 2º O pedido de registro da federação e de confederação deve ser instruído com cópias autenticadas do respectivo estatuto e das atas da assembléia de cada sindicato constituinte da federação ou do conselho de representantes de cada federação constituinte da confederação, das quais devem constar a expressa autorização para a fundação da nova entidade e para a respectiva filiação a ela, aplicando-se, no que couber, o prescrito no § 1º.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego tem o prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de protocolo do pedido, para verificar a instrução do processo e publicar o pedido de registro no Diário Oficial da União ou notificar o requerente, mediante Aviso de Recebimento, a cumprir eventuais exigências.

§ 4º Na análise do pedido examina-se, preliminarmente, se o requerente atende o disposto nos arts. 2º, 8º, 9º e 10, conforme o caso, sob pena de arquivamento.

§ 5º O requerente tem prazo de 30 (trinta) dias para cumprir as exigências, contados da data de juntada aos autos do comprovante de entrega do Aviso de Recebimento.

§ 6º Decorrido o prazo de que trata o § 5º, sem que o requerente tenha cumprido as exigências, o pedido é declarado inepto e, a seguir, arquivado.

§ 7º A entidade sindical de mesmo grau, cuja representatividade coincida, no todo ou em parte, com a do requerente, tem o prazo de 30 (trinta) dias para apresentar impugnação, contados da data da publicação de que trata o § 3º.

§ 8º A impugnação é feita mediante requerimento, entregue no Protocolo Geral do Ministério do Trabalho e Emprego, vedada a interposição por via postal, e é instruída com o comprovante de registro do impugnante no Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 9º Findo o prazo a que se refere o § 7º, o Ministério do Trabalho e Emprego tem 15 (quinze) dias para proceder ao exame de admissibilidade das impugnações apresentadas.

§ 10. O exame de admissibilidade da impugnação restringe-se à tempestividade do pedido, à representatividade do impugnante, nos termos do § 7º, e à comprovação de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego, não cabendo ao Ministério analisar ou intervir sobre a conveniência ou oportunidade do desmembramento, desfiliação, dissociação ou situações assemelhadas.

§ 11. No caso de a impugnação ser conhecida, o registro não é concedido, cabendo às partes interessadas dirimir o conflito pela via consensual ou por intermédio do Poder Judiciário.

§ 12. Até que o Ministério do Trabalho e Emprego seja notificado do inteiro teor do acordo ou da sentença final que decidir a controvérsia, o pedido de registro fica sobrestado.

§ 13. No caso de não ter sido interposta impugnação ao término do prazo a que se refere o § 7º, ou quando essa não for conhecida, ou, ainda, após o recebimento da notificação a que se refere o § 12, o Ministério do Trabalho e Emprego concede o registro.

§ 14. Aplica-se o disposto nesta Seção, no que couber, aos pedidos de modificação da representação, tais como alteração das categorias representadas ou da base territorial abrangida, desmembramento, fusão e outros.

§ 15. O Ministério do Trabalho e Emprego deve providenciar a publicação, no Diário Oficial da União, dos atos relativos a sobrestamento, arquivamento, admissibilidade de impugnação e registro, no prazo de até 30 (trinta) dias da lavratura do ato.

§ 16. Configura conduta anti-sindical, a apresentação, pela mesma entidade, de reiteradas impugnações a registro de outras

entidades, sem a observância do § 7º. .

Art. 14. O registro sindical investe a entidade nas prerrogativas definidas na presente lei.

Art. 15. Compete exclusivamente aos interessados definir a abrangência das respectivas categorias e da base territorial representada.

Parágrafo único. A criação de novo sindicato na base de abrangência de sindicato já registrado, inclusive por desmembramento, somente pode ser realizada após manifestação favorável, através de escrutínio secreto, de 1/3 (um terço) dos representados pela entidade original.

Art. 16. Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do *caput* do art. 10, a central sindical deve cumprir os seguintes requisitos:

I – filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II – filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III – filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV – filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Art. 17. A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 16 é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, pode baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.

§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos de que trata o art. 16, indicando seus índices de representatividade.

Seção III

Das deliberações e da gestão sindicais

Art. 18. Os estatutos das entidades sindicais devem assegurar os princípios da democracia interna, do amplo direito de informação aos associados e representados, da garantia do direito da ampla defesa, do respeito aos direitos das minorias, da igualdade de condições para as chapas nos processos eleitorais e da representação proporcional ao número de filiados dos sindicatos nas instâncias de deliberação e gestão das federações, confederações e centrais sindicais.

Art. 19. A administração do sindicato é exercida pelos seguintes órgãos, além de outros previstos no estatuto:

- I – diretoria;
- II – assembléia geral;
- III – conselho fiscal.

Art. 20. A administração das federações, confederações e centrais sindicais é exercida pelos seguintes órgãos, além de outros previstos no estatuto:

- I – diretoria;
- II – conselho de representantes;
- III – conselho fiscal.

Art. 21. O mandato dos membros eleitos para a administração de entidade sindical é de até 4 (quatro) anos, permitida a reeleição.

Art. 22. Constitui atribuição exclusiva da diretoria do sindicato a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da diretoria.

§ 1º O estatuto definirá a composição da diretoria da entidade sindical que deve ter, no mínimo, 7 (sete) e, no máximo, 81 (oitenta e um) membros entre titulares e suplentes, incluindo os integrantes do Conselho Fiscal.

§ 2º Assegurado o limite mínimo de dirigentes, previsto no § 1º, podem ser eleitos:

I – nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, um dirigente sindical.

II – nas empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 200 (duzentos) empregados, 2 (dois) dirigentes sindicais;

III – nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, pode ser eleito mais um dirigente sindical a cada grupo de 200 (duzentos) ou fração superior a 100 (cem) trabalhadores.

§ 3º Os limites previstos no § 2º podem ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 23. São atribuições exclusivas da assembléia geral dos associados:

I – aprovar o orçamento do sindicato e as contas prestadas pela diretoria;

II – instituir o processo eleitoral e eleger comissão eleitoral;

III – aprovar as contribuições associativa e confederativa;

IV – aprovar os estatutos.

§ 1º A convocação da assembléia geral deve ser objeto de ampla divulgação.

§ 2º Para a realização de assembléia geral destinada a deliberar sobre processo eleitoral é obrigatória a publicação de edital de convocação em jornal de grande circulação nos Municípios abrangidos na base territorial da categoria.

§ 3º O quorum para validade de assembléia geral é o estabelecido no estatuto.

§ 4º São sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembléia geral sobre:

I – eleição de associado para representação da categoria;

II – deliberação sobre os atos da diretoria, relativos a penalidades impostas a associados.

Art. 24. Compete à assembléia de representados decidir sobre:

I – autorização de cobrança e fixação do valor da contribuição sindical;

II – greve;

III – abertura de processo de negociação coletiva, pauta de reivindicações e delegação do poder de negociar;

IV – ratificação de proposta de convenção ou acordo coletivo de trabalho;

V – dissídio coletivo.

§ 1º Estão aptos a participar da assembléia de representados todos os integrantes da categoria atingidos pela deliberação, independentemente de filiação ao sindicato.

§ 2º Nas hipóteses de convocação de assembléia de representados prevista nos incisos I e II, é obrigatória a publicação de edital de convocação em jornal de grande circulação nos Municípios abrangidos na base territorial da categoria.

Art. 25. O conselho de representantes é formado pelas delegações das entidades filiadas à federação, confederação ou central sindical, de acordo com os respectivos estatutos.

Parágrafo único. Compete ao conselho de representantes:

I – instituir o processo eleitoral e eleger a comissão eleitoral;

II – aprovar o orçamento da entidade sindical e as contas prestadas pela diretoria;

III – aprovar os estatutos.

Art. 26. O conselho fiscal é composto de 3 (três)

membros efetivos e respectivos suplentes, e sua competência é limitada à fiscalização da gestão financeira.

Seção IV

Das eleições sindicais

Art. 27. No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias e, no mínimo, de 90 (noventa) dias antes do término do mandato, o sindicato deve convocar assembléia geral para definir a data de realização das eleições da diretoria e do conselho fiscal.

Art. 28. Os atos eleitorais são organizados e realizados por comissão eleitoral, com plenos poderes, designada pela assembléia geral de que trata o art. 27, com 3 (três) integrantes da categoria representada e mais um representante de cada chapa inscrita.

Art. 29. A diretoria e o conselho fiscal dos sindicatos são eleitos em votação direta dos associados.

Art. 30. São condições para o exercício do direito de voto e para a investidura em cargo de direção sindical:

I – ser filiado à entidade sindical e estar empregado na respectiva categoria ou aposentado;

II – ser maior de 16 (dezesseis) anos para votar e de 18 (dezoito) anos para ser votado.

Parágrafo único. O aposentado tem o direito de manter filiação, votar e ser votado na entidade sindical representativa da base à qual pertencia quando se aposentou.

Art. 31. Não pode concorrer a cargo de direção sindical, nem permanecer no seu exercício:

I – quem tiver rejeitadas suas contas de exercício em cargo de administração sindical;

II – quem houver sido condenado, em sentença transitada em julgado, por lesão ao patrimônio de qualquer entidade sindical.

Seção V

Das garantias da representação e dos dirigentes sindicais

Art. 32. A toda empresa ou trabalhador que exerçam respectivamente atividade ou profissão assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria.

Art. 33. É garantida a liberdade de filiação às entidades sindicais.

Parágrafo único. Compete à assembléia geral do sindicato e ao conselho de representantes das federações, confederações e centrais sindicais, a deliberação sobre a filiação ou não à entidade sindical.

Art. 34. É assegurado aos dirigentes sindicais:

I – vedação da dispensa de empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave previamente apurada em inquérito, nos termos dos arts. 853 a 855 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, garantido o pagamento da remuneração enquanto não houver sentença condenatória do Tribunal Regional do Trabalho;

II – proteção contra transferência unilateral que dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais, ressalvado o caso de extinção do estabelecimento.

§ 1º Os dirigentes afastados do trabalho a pedido da entidade sindical são por ela remunerados, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício decorre de eleição prevista em lei.

Art. 35. A entidade sindical deve notificar o empregador, dentro de 48 (quarenta e oito) horas e por escrito, o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo-lhe comprovante no mesmo sentido.

Seção VI

Da gestão financeira

Art. 36. As entidades sindicais devem organizar os lançamentos contábeis de forma a permitir o acompanhamento das transações, dos débitos e dos créditos, do recolhimento e do repasse das contribuições, assim como o conhecimento da composição patrimonial, a determinação dos custos dos serviços, o levantamento dos balanços gerais, a análise e a interpretação dos resultados econômicos e financeiros.

Art. 37. Os dirigentes sindicais respondem pela violação aos deveres de:

I – proceder à regular escrituração contábil e à prestação anual de contas na forma e segundo os padrões e normas gerais da contabilidade;

II – manter disponíveis à livre consulta de qualquer representado, pelo prazo de 5 (cinco) anos, o balanço, os balancetes, a memória completa dos lançamentos contábeis dos créditos e dos repasses referentes à contribuição sindical, a cópia do estatuto da entidade vigente no período respectivo e a relação nominal atualizada dos dirigentes sindicais, com a respectiva ata de posse;

III – proporcionar o acesso dos representados aos estatutos e às informações aludidas neste artigo.

CAPÍTULO III

DO CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Seção I

Das disposições gerais

Art. 38. São receitas das entidades sindicais:

I – as contribuições associativa e confederativa;

II – a contribuição sindical;

III – os frutos dos rendimentos de seu patrimônio;

IV – as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos;

V – as multas e outras rendas.

Seção II

Das contribuições associativa e confederativa

Art. 39. A contribuição associativa é a prestação de recursos fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais, conforme o disposto em estatuto e deliberações de assembléia.

Art. 40. A contribuição confederativa, destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, é fixada por assembléia geral e é devida pelos associados ao sindicato.

Art. 41. É prerrogativa dos sindicatos de trabalhadores, quando autorizados por seus filiados, requisitar por escrito à empresa o desconto das contribuições associativa e confederativa em folha de pagamento.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deve ser efetuado até o décimo dia subsequente ao desconto, sob pena de multa em favor da entidade sindical no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescido de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais.

Seção III

Da contribuição sindical

Art. 42. A contribuição sindical é o valor devido em favor das entidades sindicais, fundada na participação em negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado.

Art. 43. O valor da contribuição sindical, respeitados os limites estabelecidos nesta Lei, é fixado pela assembléia dos representados, de que trata o art. 24.

Art. 44. Os sindicatos ou, na falta deste, a entidade sindical promotora da negociação, devem publicar edital com as deliberações da assembléia de representados sobre a contribuição sindical em pelo menos um jornal de grande circulação nos Municípios de sua base territorial.

Parágrafo Único. Do edital constarão, obrigatoriamente, a data de realização da Assembléia Geral, o percentual de contribuição devido

pelos trabalhadores bem como o nome e o percentual destinado a cada entidade sindical beneficiária.

Art. 45. O desconto ou pagamento da contribuição sindical é realizado mediante a celebração da convenção ou do acordo coletivo de trabalho ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas assembleias das entidades sindicais envolvidas nas negociações.

Art. 46. A contribuição sindical é devida por todos os trabalhadores representados na negociação coletiva.

§ 1º A contribuição sindical não pode ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração do trabalhador e é descontada mensalmente, enquanto vigorar a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

§ 2º No caso de negociação coletiva frustrada, a contribuição é descontada pelo período de um ano após a autorização da assembleia de representados.

§ 3º São deduzidas da remuneração, para fins de cálculo da contribuição sindical, as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e à contribuição previdenciária oficial.

§ 4º O empregador deve informar à entidade sindical os nomes dos trabalhadores e o valor total das remunerações, bruta e líquida, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

§ 5º As informações prestadas nos termos do § 4º são sigilosas e sua divulgação configura conduta anti-sindical, independente da responsabilidade civil e penal.

Art. 47. A contribuição sindical é devida por todos os empregadores representados na negociação coletiva, independentemente do porte e do número de trabalhadores.

§ 1º Estão isentas de pagamento as empresas que não tiveram empregados para execução de suas atividades no período em que vigorar a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Na hipótese de negociação coletiva frustrada, estão isentas de pagamento da contribuição as empresas que não tenham

empregados quando encerradas as negociações.

§ 3º O valor da contribuição sindical dos empregadores corresponde a um percentual do capital social, do faturamento ou do lucro ou, ainda, de uma composição dessas bases, a critério da assembléia de representados.

§ 4º Para os empregadores rurais não organizados em empresa, o capital social será substituído pelo valor da terra nua tributável, declarada no Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural.

Art. 48. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, no período definido nos §§ 1º e 2º do art. 46, a contribuição sindical por estes devida às respectivas entidades sindicais.

Art. 49. Da importância da arrecadação da contribuição sindical devem ser feitos os seguintes créditos:

I – para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato; e
- d) 20% (vinte por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”;

II – para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato; e
- e) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”;

§ 1º Na hipótese de inexistência do sindicato ou recusa deste em negociar, a entidade sindical responsável pela negociação coletiva

pode arrecadar a contribuição sindical prevista nesta lei, inclusive aquela disposta na alínea *c* do inciso I e na alínea *d* do inciso II;

§ 2º Na hipótese de não haver filiação entre sindicato, federação, confederação ou central sindical, o percentual deliberado pela assembléia, conforme disposto no Art. 43, será reduzido na proporção dos repasses que deixarão de ser feitos;

§ 3º O repasse a que se refere o §1º deve ser feito pela entidade arrecadadora até o último dia do mês em que receber a contribuição;

§ 4º A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II deve atender aos requisitos de representatividade previstos no art. 16;

Art. 50. A contribuição sindical deve ser depositada na Caixa Econômica Federal, em conta corrente em nome da entidade sindical responsável pela negociação e intitulada “Depósito da Arrecadação da Contribuição Sindical”, até o décimo dia subsequente ao desconto.

§ 1º Os saques na conta corrente mencionada no *caput* são feitos mediante ordem bancária ou cheque com as assinaturas conjuntas do presidente e do tesoureiro da entidade sindical.

§ 2º A contribuição sindical devida à “Conta Especial Emprego e Salário” será recolhida pelas empresas em conta do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 51. O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo fixado pela assembléia e o repasse fora dos prazos estabelecidos no § 3º do Art. 49, é acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo das cominações penais.

CAPÍTULO IV

DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO

Seção I

Das disposições preliminares

Art. 52. É assegurada a representação dos trabalhadores

nos locais de trabalho, com os seguintes objetivos:

I – representar os trabalhadores perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 53. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente pode existir uma representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores é exercida conforme regimento aprovado em assembléia dos trabalhadores representados.

Seção II

Da instalação

Art. 54. A representação dos trabalhadores é instalada pelo sindicato que representa a categoria preponderante na empresa, por sua

iniciativa ou por solicitação escrita de 20% (vinte por cento) dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deve comunicar previamente a instalação da representação ao empregador e ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores tem o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores podem instalar diretamente a representação.

Art. 55. A representação dos trabalhadores é constituída nas empresas, de acordo com a seguinte proporção:

I – até 150 (cento e cinqüenta) trabalhadores: 1 (um) representante;

II – de 151 (cento e cinqüenta e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 2 (dois) representantes;

III – de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;

IV – de 501 (quinhentos e um) a 1000 (mil) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;

§ 1º Nas empresas com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, devem ser acrescidos 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

§ 2º Para a fixação do número de representantes, é considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 (três) meses anteriores à data marcada para a eleição.

Seção III

Da eleição e da posse

Art. 56. Cabe ao sindicato representante da categoria preponderante convocar a eleição para escolha de representante dos trabalhadores na empresa da respectiva base territorial, com antecedência de

30 (trinta) dias.

Art. 57. Os representantes são eleitos mediante voto livre, direto e secreto.

§ 1º Os candidatos participam da eleição por meio de chapas.

§ 2º A composição da representação dos trabalhadores é determinada pela proporcionalidade dos votos obtidos pelas chapas.

§ 3º O sindicato deve assegurar a todas as chapas igualdade de condições para a disputa eleitoral.

§ 4º O empregador deve oferecer as condições necessárias para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

Art. 58. São eleitores todos os que estiverem trabalhando na empresa há mais de 3 (três) meses.

Art. 59. Podem ser eleitos todos os trabalhadores com mais de 18 (dezoito) anos de idade, empregados na empresa há mais de 12 (doze) meses, contados os períodos descontínuos.

Art. 60. Os ocupantes de cargos de gestão da empresa não podem votar nem ser votados para a representação dos trabalhadores.

Parágrafo único. O representante promovido a cargo de gestão perde imediatamente seu mandato.

Art. 61. Apurados os votos, são declarados os eleitos, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Art. 62. Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer, pelo prazo de 6 (seis) anos, sob a guarda do sindicato e à disposição para livre consulta de qualquer trabalhador, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 63. Aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Seção IV

Do mandato

Art. 64. O mandato dos representantes é de 2 (dois) anos, sendo permitida a reeleição, salvo disposto de modo diverso em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 65. A representação dos trabalhadores não pode sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da empresa.

Art. 66. Os representantes podem ser destituídos somente por deliberação de assembléia convocada especialmente para esse fim pelo sindicato ou por, no mínimo, 1/3 (um terço) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A destituição é decidida pela maioria absoluta dos trabalhadores, mediante voto pessoal, livre, direto e secreto, com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 67. Havendo vacância, deve ser realizada eleição para a escolha do substituto que concluirá o mandato.

Art. 68. A vacância, a substituição e a extinção do mandato devem ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Seção V

Da proteção aos representantes e à representação

Art. 69. O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, sendo asseguradas:

I – vedação da dispensa do empregado a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave previamente apurada em inquérito, nos termos dos arts. 853 a 855 da Consolidação das Leis do Trabalho, garantido o pagamento da remuneração enquanto não houver sentença condenatória do Tribunal Regional do Trabalho.

II – proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III – liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores.

Art. 70. Para o exercício de suas funções, o representante tem direito a crédito mensal de horas, conforme o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho coletivo.

Art. 71. Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

Seção VI

Do direito de informação e de reunião

Art. 72. A representação dos trabalhadores deve ter acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.

Art. 73. O representante deve preservar o sigilo das informações confidenciais mesmo após o final do mandato.

Parágrafo único. São confidenciais as informações estratégicas da empresa e as informações pessoais de seus trabalhadores.

Art. 74. É direito dos trabalhadores reunirem-se em assembléia, que pode ser convocada pela representação ou por, pelo menos, 20% (vinte por cento) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A assembléia durante o horário de trabalho pode ser convocada somente mediante acordo com a empresa.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 75. O Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar com a seguinte redação:

“TÍTULO VI CAPÍTULO I

DO DIÁLOGO SOCIAL, DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Art. 611. O Estado deve promover o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das entidades representantes de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 612. O Estado deve incentivar a negociação coletiva para que as convenções e os acordos coletivos de trabalho tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores.

Art. 613. Para os fins desta Consolidação, consideram-se:

I – atores coletivos: as entidades sindicais, os empregadores e as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho;

II – negociação coletiva: o procedimento adotado pelos atores coletivos visando à celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou à resolução de conflitos coletivos de trabalho;

III – convenção coletiva de trabalho: o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho;

IV – acordo coletivo de trabalho: o acordo de caráter normativo celebrado entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipule condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas às respectivas relações de trabalho.

Art. 614. A negociação coletiva e a convenção ou acordo coletivo de trabalho podem ter abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal ou municipal.

§ 1º É prerrogativa do sindicato a instauração da negociação coletiva, a qual pode ser delegada, por deliberação da assembléia de representados, à federação ou à confederação

§ 2º A celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho depende da ratificação da assembléia de representados.

Art. 615. É obrigatória a participação dos atores coletivos na negociação coletiva sempre que convocada pela outra

parte, devendo ser observado o princípio da boa-fé objetiva.

§ 1º Considera-se boa-fé objetiva, entre outros:

I – participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;

II – formular e responder as propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;

III – prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação de forma leal e com honestidade;

IV – preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;

V – obter autorização da assembléia de representados para propor negociação coletiva, celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para solução do conflito coletivo de interesses.

VI – cumprir o acordado na mesa de negociação

§ 2º A violação ao dever de boa-fé configura conduta anti-sindical.

§ 3º Não é obrigatória a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 616. Os sindicatos de trabalhadores e de empregadores somente podem propor a negociação coletiva com pauta específica.

Art. 617. A assembléia de representados deve ser convocada especialmente para autorizar o início de negociação coletiva.

§ 1º Na hipótese de inexistência de sindicato ou recusa deste em negociar, a federação pode substituí-lo para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Caso inexistam sindicato e federação, ou ambos se recusem em negociar, a confederação pode substituí-los para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 3º No caso de acordo coletivo de trabalho, devem ser convocados todos os trabalhadores da empresa ou empresas, representados pela entidade sindical.

Art. 618. A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e quebra do princípio da boa-fé objetiva.

Parágrafo único. A recusa a celebrar convenção ou acordo coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.

Art. 619. As convenções e os acordos coletivos de trabalho devem observar a forma escrita e conter as condições ajustadas bem como ementa, com indicação dos sujeitos e âmbito de representação dos atores coletivos.

Parágrafo único No prazo de 8 (oito) dias da data da celebração, os atores coletivos devem promover o depósito de uma via da convenção ou acordo coletivo de trabalho no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 620. As cláusulas da convenção ou do acordo coletivo têm sua vigência prorrogada até que seja celebrada nova convenção ou acordo.

CAPÍTULO II

DA CONDUTA ANTI-SINDICAL

Art. 621. Configura conduta anti-sindical ato do empregador, ou de entidade sindical que o representa, que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, compreendendo:

I – subordinar a admissão ou preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical, bem como ao desligamento de uma entidade sindical;

II – despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III – conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

V – interromper o desconto ou o repasse das contribuições devidas pelos trabalhadores às entidades sindicais;

VI – induzir trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical;

VII – constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

VIII – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, nos termos do art. 615;

IX – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

Art. 622. Configura conduta anti-sindical de entidade sindical representante de trabalhadores:

I – induzir o empregador a admitir ou demitir trabalhador em função de sua filiação ou não a entidade sindical;

II – interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, nos termos do art. 615;

IV – violar o sigilo das informações confidenciais, assim consideradas as informações estratégicas da empresa e as informações pessoais de seus trabalhadores;

V – interromper ou, reiteradamente, realizar fora do prazo previsto em lei o repasse das contribuições confederativa e sindical recolhidas dos trabalhadores para as entidades de grau superior a quem estiver filiado;

VI – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

Art. 623. A conduta anti-sindical sujeita o responsável a multa administrativa correspondente a 5 (cinco) vezes o salário normativo da categoria representada, sem prejuízo da indenização à entidade sindical prejudicada e da reparação pelos danos sofridos pelo empregado, inclusive morais.

Parágrafo único. A conduta anti-sindical, apurada em juízo, praticada por dirigente sindical implica a perda do respectivo mandato.” (NR)

Art. 76. No prazo de 3 (três) anos, a contar da vigência desta Lei, os sindicatos podem continuar arrecadando a contribuição sindical na forma estabelecida nos arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho e no Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971.

Parágrafo único. A assembléia de representados pode deliberar, a qualquer tempo, antes do prazo fixado no **caput**, pela adoção, em caráter irrevogável, da forma de arrecadação da contribuição sindical prevista nesta Lei.

Art. 77. No prazo máximo de 3 (três) anos as entidades

sindicais devem adequar seus estatutos e renovar o seu registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 78. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 79. São revogados:

I – a partir da vigência desta Lei, os arts. 511 a 535, 537 a 562, 564 a 566, 570 a 577, 624 e 625 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – após 3 (três) anos, a contar da vigência desta Lei, os arts. 578 a 593 e 598 a 610, da Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971, o inciso II do art. 17 da Lei nº 9.393, de 19 de dezembro de 1996, e o art. 5º da Lei nº 9.701, de 17 de novembro de 1998.

JUSTIFICAÇÃO

É inegável a força e a representatividade do movimento sindical brasileiro. Sua contribuição ao processo democrático, à renovação das estruturas políticas, à busca da justiça social através da distribuição da riqueza, à garantia de melhores condições de trabalho e de renda para os seus representados e à ampliação do diálogo social são dimensões de sua atuação que o capacitam enquanto um agente fundamental para a democracia em nosso país.

Contraditoriamente, o mesmo movimento que ajudou tanto no processo de renovação das estruturas políticas do país, enfrenta enormes dificuldades para a sua própria renovação. As regras para organização sindical hoje vigentes são, no fundamental, aquelas oriundas de um período em que a sociedade brasileira era muito menos complexa, em que os processos produtivos e de organização do trabalho ainda não haviam sofrido as profundas mudanças decorrentes da revolução tecnológica, da desregulamentação, da restrição de direitos trabalhistas, da terceirização e outras formas mais precárias de contratação. Estas regras também correspondem, no fundamental, a um período em que a democracia política era

muito menos institucionalizada no país e em que as formas mais avançadas de democracia participativa que se ampliam hoje, ainda sequer eram cogitadas.

Não é por outro motivo que este tema é recorrente nas preocupações dos setores progressistas do país e integrava o ideário programático que conduziu à vitoriosa eleição do Presidente Lula em 2002, ele mesmo um dirigente político oriundo do movimento sindical e, portanto, com ampla legitimidade para propor mudanças. Foi com este objetivo que o governo do Presidente Lula instituiu, em 2003, o Fórum Nacional do Trabalho, de composição tripartite, isto é, com a participação de organizações dos trabalhadores, empregadores e do próprio governo. Este Fórum reuniu mais de 500 participantes nas diferentes mesas de negociação ao longo de 2003, 2004 e 2005 e debateu, com profundidade, a realidade da organização sindical brasileira, tendo produzido um conjunto de propostas que não prosperaram por falta de acordo político global entre as partes. Um exemplo é a Proposta de Emenda à Constituição 369/2005, que propunha nova redação para os artigos 8º, 11º, 37º e 114º da nossa Carta Magna, cuja tramitação não prosperou por falta de acordo político sobre um dos temas centrais da organização sindical brasileira, qual seja, a unicidade sindical preconizada pela Constituição de 1988.

Trata-se, portanto, de um tema polêmico e de grande complexidade. Isso decorre, entre outros fatores, da adoção, em nosso ordenamento jurídico, de um modelo sindical híbrido que, apesar de dispor sobre a liberdade sindical, mantém a unicidade. A vedação da existência de mais de uma entidade representativa de categoria (profissional ou econômica) na mesma base territorial mínima de um município é manifestação da unicidade sindical.

Também o é a manutenção da contribuição sindical compulsória, prevista na parte final do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal. Por outro lado, é vedada a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, característica da liberdade sindical.

Apesar da complexidade, o tema da organização sindical necessita ser enfrentado pela sociedade brasileira. A legislação hoje vigente fragiliza, sobretudo, a base do movimento sindical, isto é, os sindicatos. Estes estão cada vez mais pressionados pelas mudanças no mundo do trabalho e pela legislação sindical que favorece a fragmentação e a dispersão dos

trabalhadores em inúmeras entidades com parca representatividade e poder de pressão muito acanhado.

A proposição que ora apresentamos está longe de preconizar uma revolução na organização sindical brasileira. Ao contrário, ela observa os estritos limites traçados pela nossa Constituição, respeitando a não intervenção e não interferência do Poder Público e observando, outrossim, os aspectos de unicidade sindical.

O que buscamos é uma regulamentação do Art. 8º da nossa Carta Magna, observando os princípios democráticos, os valores da cidadania, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e da promoção dos direitos fundamentais.

Ao mesmo tempo, incorporamos dispositivos da Lei 11.648 que reconhece formalmente as Centrais Sindicais, promulgada na emblemática data de 31 de março, mas do ano de 2008. O reconhecimento das Centrais foi, aliás, o único avanço na organização sindical ao longo de todo este período. No entanto, há que se registrar que o financiamento das Centrais através do imposto sindical, previsto na lei, representa muito mais uma rendição ao passado do que uma sinalização para o futuro.

Como elementos da presente proposição voltados à afirmação da democracia nas organizações sindicais, destacamos: a liberdade de associação aos sindicatos e a soberania da base na filiação destes às federações, confederações e centrais sindicais; a garantia de igualdade nas eleições sindicais para todos os candidatos e também para os candidatos da representação no local de trabalho; as normas democráticas para a sustentação financeira; o amplo acesso de sindicalizados e representados às informações relativas à sua entidade sindical; o fortalecimento das centrais sindicais, mantida a base do poder sindical nas mãos dos sindicatos; e, finalmente, a garantia da não intervenção do Estado na organização sindical.

Cabe um destaque especial para o tema da sustentação financeira, questão em que se verificam grandes disputas judiciais com graves prejuízos aos sindicatos de base. A nossa proposta prevê a substituição do imposto sindical cujo valor e incidência é determinado pela lei, por uma contribuição sindical também garantida na lei, mas cujo valor é deliberado pela Assembléia Geral dos representados, que também definirá quais as entidades

de grau superior devam ser beneficiadas. Como regra de transição entre o atual sistema e o aqui proposto, estabelecemos um período de três anos de convivência dos dois sistemas cabendo à Assembléia Geral definir qual deva vigorar. No entanto, uma vez adotado o novo, a entidade não mais poderá se valer do anterior imposto sindical. Temos a convicção de que a nova regulamentação proposta supera as dúvidas jurídicas e fornece a segurança que as entidades sindicais necessitam.

A cidadania e a garantia de participação política e social têm o seu ponto alto na assembléia de representados, da qual podem participar todos os integrantes da categoria, independentemente de filiação ao sindicato. Essa assembléia tem a competência para decidir sobre o valor da contribuição sindical, que apenas tem o seu limite estabelecido legalmente. Também a decisão sobre convenção e acordo coletivo depende dessa assembléia inovadora em nosso sistema jurídico.

Outrossim, são vários os dispositivos que garantem a divulgação e o acesso à informação, indispensável ao exercício da cidadania.

A representatividade é assegurada em diversos aspectos do projeto, seja pela liberdade de associação, inclusive de uma entidade à outra, pelas já citadas normas democráticas para as eleições e, ainda, pela discussão e votação de propostas de negociação e contribuição por todos os integrantes da categoria.

Não se pode esquecer que qualquer que seja a alteração legislativa em nosso ordenamento trabalhista, o direito ao trabalho digno deve ser a principal preocupação. Por isso, um dos aspectos inovadores de nossa proposição é a vinculação dos trabalhadores terceirizados ao sindicato da categoria profissional preponderante na empresa. É garantida, assim, melhor representação desses trabalhadores, independente da forma de contratação ou período em que estejam à disposição da empresa.

Procuramos valorizar a negociação coletiva, principal função das entidades sindicais. Temos a convicção que mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo é possível fixar regras adequadas aos empregados e empregadores, representados pelos atores coletivos. O conflito capital-trabalho é, dessa forma, utilizado positivamente, contribuindo para a evolução das relações laborais.

O último, mas não menos importante princípio mencionado em nossa proposição é o da promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana. Na realidade, o direito ao trabalho digno é reconhecidamente um dos principais direitos fundamentais e sua garantia está intimamente vinculada à existência de uma legislação que promova e fortaleça a organização sindical e os mecanismos de negociação coletiva. Com estes objetivos, incluímos dispositivos que asseguram o direito à representação dos trabalhadores no local de trabalho, preceito presente na Constituição desde 1988, não regulamentado até o presente.

A presente proposição é uma contribuição ao debate. Neste sentido é um tributo que prestamos à longa experiência recolhida em anos e anos de militância sindical, fundamental em nossa trajetória política até aqui partilhada com tantos e tantos que acreditam que um “outro mundo é possível”; aos milhares de militantes sindicais e lutadores sociais que no seu cotidiano constroem este outro mundo; aos juristas e aos intelectuais militantes da área, que de forma engajada almejam fortalecer o protagonismo do trabalho em nosso país.

Reafirmamos nossa convicção quanto à extraordinária contribuição do movimento sindical para o avanço democrático do nosso país. As bandeiras do trabalho digno, da distribuição de renda, da preservação dos direitos trabalhistas e sindicais, da participação do mundo do trabalho no cenário político-institucional marcam esta trajetória vitoriosa. Assim a presente proposição parte da preservação destas conquistas mas avança no sentido de que cada vez mais o mundo do trabalho seja agente do processo de cidadania, inclusão, desenvolvimento e democracia em nosso país.

Sala das Sessões, em de de 2008.

Deputado Tarcísio Zimmermann

Deputado Eudes Xavier