A HISTÓRIA E AS LUTAS DAS ENTIDADES DE CLASSE EM DEFESA DOS DIREITOS DA ENGENHARIA

REALIZAÇÃO:

fisenge
Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

NPC
Núcleo Piratininga de Comunicação

PATROCÍNIO:

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

CREA
Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia

fisenge

A HISTÓRIA E AS LUTAS DAS ENTIDADES DE CLASSE EM DEFESA DOS DIREITOS DA ENGENHARIA

© **Copyright by Fisenge**
Direitos desta edição reservados à Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros – Fisenge

Av. Rio Branco, 277 – Sala 1703 – CEP: 20040-009 – Centro – Rio de Janeiro
Tel: (21) 2532-2775 / (21) 98174-8351
www.fisenge.org.br / fisenge@fisenge.org.br / comunicacao@fisenge.org.br
facebook.com/federacaofisenge / Instagram: @fisengefederacao

A divulgação e a reprodução do material são estimuladas, desde que citada a fonte.

Patrocínio: Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea)

2022 – **Rio de Janeiro** – **Brasil**

Edição e organização: Claudia Santiago
Conselho editorial: Roberto Freire, Carlos Roberto Bittencourt, Virgínia Brandão e José Ezequiel Ramos
Supervisão: Camila Marins (MTB 47.474/SP)
Pesquisa e texto: Claudia Santiago, Luisa Souto e Moisés Ramalho
Projeto gráfico e diagramação: Daniel Costa
Revisão: Moisés Ramalho e Sheila Jacob
Produção: Núcleo Piratininga de Comunicação
Impressão: Walprint Gráfica e Editora

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

A História e as lutas das entidades de classe em defesa dos direitos da engenharia /
FISENGE, Núcleo Piratininga de Comunicação.
-- Rio de Janeiro, RJ : Núcleo Piratininga de Comunicação, 2022.

ISBN 978-65-991336-2-6

1. Associações, instituições etc. - Brasil
2. Engenharia 3. Engenharia como profissão - Brasil
4. Organizações não governamentais I. FISENGE.
II. Núcleo Piratininga de Comunicação.

22-120294 CDD-620

Índices para catálogo sistemático:
1. Entidades de classe : Engenharia 620
Eliete Marques da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9380

A HISTÓRIA E AS LUTAS DAS ENTIDADES DE CLASSE EM DEFESA DOS DIREITOS DA ENGENHARIA

fisenge
Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

NPC
Núcleo Piratininga de Comunicação

DIRETORIA DA FISENGE – GESTÃO 2020 / 2023

DIRETORIA EXECUTIVA

DIRETOR PRESIDENTE
Roberto Luiz de Carvalho Freire
Senge PE
E-mail: robertofreire01@gmail.com

DIRETOR VICE-PRESIDENTE
Elaine Santana Silva
Senge SE
E-mail: elapqd@gmail.com

DIRETOR FINANCEIRO
Carlos Roberto Bittencourt
Senge PR
E-mail: bittencourt1958@gmail.com

DIRETOR FINANCEIRO ADJUNTO
Eduardo Piazera
Seagro SC
E-mail: dpresidente@seagro-sc.org.br / empiazera@hotmail.com

DIRETOR SECRETÁRIO GERAL
Clovis Francisco do Nascimento Filho
Senge RJ
E-mail: clovisfn@gmail.com

DIRETORIA DA MULHER
Maria Virginia Brandão – Senge RJ
E-mail: 61brand@gmail.com / mvbrandao@uol.com.br

DIRETOR DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA
Fernando Elias Vieira Jogaib
Senge VR
E-mail: fernando.jogaib@gmail.com

DIRETOR EXECUTIVO
Alírio Ferreira Mendes Junior
Senge MG
E-mail: aliriomendesjr@yahoo.com.br

DIRETOR EXECUTIVO
Marconi Pereira Fardin
Senge ES
E-mail: marconifardin@gmail.com

DIRETOR EXECUTIVO
José Ezequiel Ramos
Senge RO
E-mail: jer.pvh@gmail.com

DIRETORES SUPLENTES

DIRETOR EXECUTIVO SUPLENTE
Cícero Martins Junior
Senge PR
E-mail: ciceromartinsjr@gmail.com

DIRETOR EXECUTIVO SUPLENTE
Adriana Andréa Padilha
Seagro SC
E-mail: adrianapadilha@yahoo.com.br

DIRETOR EXECUTIVO SUPLENTE
Eloisa Basto Amorim De Moraes
Senge PE
E-mail: eloisabasto@gmail.com

DIRETOR EXECUTIVO SUPLENTE
Ricardo dos Santos Soares
Senge MG
E-mail: ricardo@sengemg.com.br /
ricardosoares18@hotmail.com

DIRETOR EXECUTIVO SUPLENTE
Francisco Joseraldo Medeiros do Vale
Sea RN
E-mail: franciscojoseraldo@yahoo.com.br

DIRETOR EXECUTIVO SUPLENTE LICENCIADO
Sérgio Maurício Mendonça Cardoso
Senge SE
E-mail: serjao1958@gmail.com /
sergiomauricio@uol.com.br

CONSELHO FISCAL EFETIVO

DIRETOR DO CONSELHO FISCAL
Plínio Rogério Bezerra e Sá
Senge PE
E-mail: saplinio@gmail.com

DIRETOR DO CONSELHO FISCAL
Elder Gomes dos Reis
Senge MG
E-mail: eldergreis@gmail.com

DIRETOR DO CONSELHO FISCAL
Saymon Antônio Dela Bruna Zeferino
Seagro SC
E-mail: saydbz@gmail.com

CONSELHO FISCAL SUPLENTES

DIRETOR SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL
Jorge Saraiva da Rocha
Senge RJ
E-mail: jorgesaraivadarocha@gmail.com

DIRETOR SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL
Romulus Augustus Batista de Lima
Senge PB
E-mail: romuluslima@yahoo.com.br

REC

ONDE TEM OBRA NO BRASIL TEM CONFEA/CREA NA FISCALIZAÇÃO.

Para fiscalizar obras no campo e na cidade, a sociedade conta com seu maior aliado: o Sistema Confea/Crea, que exige toda a documentação e cobra o registro dos profissionais. O Brasil inteiro está ligado e já sabe que melhor que vigiar, é contar com quem sabe fiscalizar.

ISO 100 1/100 F 2.8

3840x2160
R1h30m

contrateumengenheiro.com.br

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

CREA
Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia

MÚTUA
CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS PROFISSIONAIS DO CREA

“Olha, assim como em 1966, na época da ditadura civil-militar, quando as entidades de engenharia se mobilizaram para derrubar o veto do Marechal Castelo Branco à Lei 4.950-A, nós seguimos hoje em mobilização na defesa dos nossos direitos.”

– Roberto Freire, Presidente da Fisenge

SUMÁRIO

1. Apresentação Fisenge **11**
2. Apresentação Confea **13**
3. O que é um Sindicato? **15**
3.1. Por que se sindicalizar? **19**
3.2. As conquistas dos Sindicatos nos últimos 200 anos **20**
4. As entidades de classe no mundo **21**
5. As entidades de classe no Brasil **30**
6. Os sindicatos da Engenharia **38**
7. Principais direitos dos engenheiros e das engenheiras **41**
7.1. Salário-mínimo profissional **43**
7.2. Insalubridade e periculosidade **45**
7.3. Intervalo intrajornada **46**
7.4. Adicional noturno **47**
7.5. Jornada de Trabalho **48**
7.6. Equipamento de Proteção Individual **52**
7.7. Previdência Social **53**
8. O Sistema Confea/Creas/Mútua **55**
8.1. Por que existe o Sistema Confea/Crea? **60**
8.2. A Mútua **61**
8.3. A participação da mulher no Sistema Confea/Creas **62**
8.4. O Programa Mulher **62**
8.5. O Programa Mulher e a sociedade **65**
9. Coletivos da Fisenge **66**
9.1. Coletivo de Mulheres **66**
9.2. Coletivo dde Estudantes **67**
10. Conclusão **69**
11. Referências bibliográficas **74**

fisenge

1. União e fortalecimento das entidades de classe em defesa dos direitos

A **Reforma Trabalhista de 2017** (Lei 13.467/2017), uma agressiva investida contra a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que aboliu ou neutralizou mais de uma centena de dispositivos que garantiam direitos aos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, teve como álibi a geração de novos empregos. Entretanto, significou o fim dos direitos e garantias conquistados com muita luta ao longo da história e não só não gerou novos empregos, como foi o prelúdio de um período de desemprego em massa.

No trimestre que compreende os meses de dezembro de 2020 e janeiro e fevereiro de 2021, o Instituto Brasileiro de Geografia e (IBGE), através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), registrou a maior taxa de desemprego, com 14,4 milhões de desempregados. Um recorde da série histórica que teve início em 2012. O mesmo quadro persiste até hoje com pouca variação e os números nos sugerem cautela. É verdade que tivemos quedas nas taxas de desemprego, mas isso aconteceu também porque muitos desistiram de procurar emprego. Quando olhamos para os índices de informalidade, vemos que seguem atingindo patamares recordes ao final de cada trimestre.

Na verdade, nunca se tratou de gerar empregos, mas simplesmente de suprimir direitos, de abolir as garantias e prerrogativas dos trabalhadores em sua relação com os patrões e empregadores, abrindo caminho para um

mundo do trabalho em que a precarização, a vulnerabilidade, a insegurança e a informalidade sejam a norma.

A pandemia da Covid-19 tornou ainda mais evidentes os problemas da desigualdade social estrutural brasileira, como pobreza, violência, falta de saneamento, infraestrutura e leitos hospitalares. A falta de política econômica do governo federal trouxe consequências devastadoras para a sociedade, como a perda de postos de trabalho, o fechamento de empresas e o aumento da fome.

O Brasil regrediu muito nos últimos anos e, mais do que nunca, não podemos permanecer indiferentes às ameaças a nossos direitos, nossos empregos e nossos salários. Não podemos aceitar que nossas garantias, conquistadas por várias gerações, se transformem em letra morta.

A engenharia brasileira tem um papel fundamental na reconstrução do país e as nossas entidades de classe são indispensáveis nesse processo. É hora de fortalecê-las e nos unirmos para lutar, como sempre fizeram os engenheiros e engenheiras em sua história. Por isso, convidamos você a ler esta cartilha e conhecer mais sobre as histórias das nossas lutas desde antes da formação dos sindicatos até as batalhas que travamos nos dias de hoje.

Roberto Freire
Presidente da FISENGE

2. A história e as lutas das entidades de classe em defesa dos direitos da Engenharia

A **política de patrocínio do Confea** tem como objetivo valorizar ações que contribuam para o regular exercício profissional na área da Engenharia, da Agronomia e das Geociências, visando à proteção da sociedade. Dentro desse contexto, a publicação "A História e as lutas das Entidades de Classe em defesa dos direitos da Engenharia", produzida pela Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge), traz a contextualização histórica sobre as entidades e apresenta os principais direitos da categoria de modo a aproximar os profissionais dos conselhos e dos sindicatos. Além de servir como um registro da trajetória de luta de classe da Engenharia desde a década de 1980.

A publicação tem o objetivo de instrumentalizar sindicatos e entidades de classe para o diálogo com os profissionais de engenharia de modo a contribuir, de maneira pedagógica, para a construção de uma narrativa positiva sobre as organizações. Vale ressaltar que, em tempos nos quais existe um movimento de esvaziamento da organização sindical – como a Lei 13.467/2017, que tornou facultativa a contribuição sindical –, bem como a reforma trabalhista, a atuação da Fisenge representa resistência.

Mais que isso, é a persistência diante das desarticulações em relação à luta da classe trabalhadora em um dos períodos mais difíceis da história do Brasil, que engloba uma pandemia, a tentativa de retomada econômica, sem

contar o contexto mundial que tem como pano de fundo a guerra na Europa e os países que se ressentem dos efeitos do mundo globalizado.

Tendo como base as premissas do Sistema Confea/Crea e Mútua, ou seja, o respeito e a defesa da sociedade, temos nessa publicação a oportunidade de documentar os direitos históricos – como a conquista do salário-mínimo profissional, a importância da sindicalização, a participação das mulheres nos sindicatos e nos conselhos profissionais.

Por meio da política de patrocínios do Confea, materializada na cartilha "A História e as lutas das Entidades de Classe em defesa dos direitos da Engenharia", fica o registro documentado para gerações futuras sobre o trabalho dos antecessores não só em prol dos profissionais, mas da sociedade e do nosso país.

A possibilidade de conhecer o passado – e suas lutas – traz a oportunidade de se reescrever o futuro, de gerar transformações sociais. Sendo assim, é importante que a cartilha esteja ao alcance de todos, incluindo profissionais, estudantes e acadêmicos, todos aqueles que defendem a valorização da Engenharia e uma nação democrática.

Desse modo, manter a política de patrocínio é valorizar ações que contribuam para o regular exercício profissional e o desenvolvimento de atividades da área, visando sobretudo salvaguardar a população brasileira. Por isso, o Confea reforça esse compromisso com entidades atuantes, como a Fisenge, e seus projetos consistentes.

Eng. civ. José Carlos Pimenta
Presidente em exercício do Confea

3. O que é um Sindicato?

S*indicus* foi um termo utilizado na Grécia antiga para denominar os defensores da justiça. No latim, *sindicus* denominava o "procurador escolhido para defender os direitos de uma corporação". Se partimos da origem do termo — o radical grego *syn,* indicando a ideia de reunião, de comunhão, e sua contraparte *dyke,* direito, justiça — podemos dizer então que os sindicatos lutam por justiça, e que isto se expressa através da luta cotidiana por condições de trabalho dignas, salários justos, respeito à jornada de trabalho, segurança no trabalho, previdência pública e garantia de direitos.

Os sindicatos podem representar tanto trabalhadores e trabalhadoras regidos pela CLT quanto os servidores públicos. O sindicato de engenheiros de seu estado, por exemplo, representa funcionários de empresas públicas e privadas. O mesmo acontece com o sindicato dos bancários, que reúne o pessoal dos bancos públicos e dos bancos privados. E há também os sindicatos de uma determinada empresa, como é o caso do Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios Telégrafos e Similares.

As entidades sindicais se mantêm unicamente através da contribuição financeira individual de cada trabalhador sindicalizado, o que chamamos de mensalidade. Os dirigentes dos sindicatos são eleitos pelos trabalhadores e trabalhadoras da categoria associados da entidade que estejam em dia com suas mensalidades. Os direitos conquistados pelas lutas travadas pelos sindicatos e os acordos coletivos assinados valem para toda a categoria. Ou seja, mesmo quem não pertence ao quadro de associados do sindicato se beneficia das conquistas. Os Sindicatos, por determinação constitucional e legal, representam os membros de toda a categoria. Inclusive, o artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal determina a obrigatoriedade da participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho. Então, você nem precisa se perguntar o que ganhará se sindicalizando!

Todos ganham com a sua sindicalização. Cada sócio do sindicato é imprescindível para que todos e todas obtenham e garantam mais conquistas. O rolo compressor contra os direitos trabalhistas está a todo vapor e tenta passar por cima de todos, estejamos nós em uma companhia pública ou em uma empresa privada. Por isso, precisamos fortalecer cada vez mais nossas entidades de classe, não somente se associando, mas também atuando.

Um sindicato forte é aquele que tem muitos associados e associadas participando de suas atividades, como assembleias, cursos, congressos e acompanhando as publicações impressas, nas redes sociais e no nosso site: *fisenge.org.br*. Todos os avanços que tivemos na legislação trabalhista são frutos da formação e da luta dos sindicatos. Nada, absolutamente nada, caiu do céu.

Para sermos respeitados enquanto classe profissional e garantir reposição e ganhos salariais, além de condições dignas de trabalho, precisamos mais do que nunca do Sindicato. Como você já sabe, a reforma trabalhista feita durante o governo de Michel Temer, após o golpe contra a presidenta Dilma Rousseff, prejudicou muito os sindicatos e os trabalhadores e trabalhadoras em geral. Em 2017, foram aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pela presidência da República duas grandes mudanças nas leis trabalhistas: a Lei nº 13.467, que altera 201 pontos da CLT; e a Lei nº 13.429, que liberaliza a terceirização e amplia o contrato temporário.

Para saber mais sobre esse assunto propomos que você visite o *site* da Fisenge e leia a cartilha **Principais direitos dos engenheiros e das engenheiras**[1].

Em síntese, podemos afirmar que a reforma de 2017 veio para proteger os patrões e enfraquecer os sindicatos. Faz isso quando estabelece a possibilidade de serviços terceirizados nas atividades-fim, determina a prevalência do negociado sobre o legislado, dificulta o acesso à Justiça do Trabalho, aumenta o lucro das empresas e admite várias possibilidades de diminuição de salários: terceirização, exigência para que os profissionais se tornem pessoas jurídicas, trabalho nas modalidades intermitente, parcial e remoto etc. À reforma trabalhista veio se juntar em 11 de novembro de 2019, já no governo de Jair Bolsonaro, a MP-905 que instituiu o contrato de trabalho Verde e Amarelo. Contudo, graças à mobilização das centrais sindicais e à pressão criada em torno do tema no Senado, a MP, que

[1] Disponível em *https://fisenge.org.br/principais-direitos-dos-engenheiros-e-das-engenheiras*.

já havia sido discutida e aprovada na Câmara dos Deputados, caducou em abril de 2020, sem que tivesse sido votada pelos senadores.

Todas essas alterações na legislação trabalhista têm um único objetivo: tornar as relações de trabalho uma terra sem leis, ou seja, pôr fim às conquistas de 200 anos de uma luta internacional por regras que protejam os trabalhadores e as trabalhadoras. Bom, agora que chegamos até aqui, será que você ainda tem dúvidas sobre a importância de se sindicalizar e fortalecer o seu sindicato? É por você, por seus filhos e filhas, netos e netas. Sindicatos fortes, capazes de transformar em lei as conquistas e impor deveres aos patrões, são a única garantia que têm aqueles que vivem de salário.

3.1.

POR QUE SE SINDICALIZAR? SE UNIR O BICHO FOGE!

- ☑ Os sindicatos representam a categoria frente às empresas e aos governos. Um sindicato com muitos associados é um sindicato forte. Um sindicato forte tem mais poder em uma negociação. E o que faz um sindicato forte é a participação das engenheiras e engenheiros.
- ☑ O Sindicato presta apoio jurídico aos seus associados.
- ☑ O Sindicato mantém a categoria informada sobre os seus direitos através da Comunicação Sindical.
- ☑ O Sindicato promove cursos de formação política e profissional.
- ☑ O Sindicato assina os acordos coletivos em nome de toda a categoria.
- ☑ Sindicatos fortes fortalecem a democracia.
- ☑ Os Sindicatos ajudam a construir um país sempre melhor para todos e todas.
- ☑ Sindicatos são um legado de nossos antepassados que lutaram antes de nós.

3.2.
AS CONQUISTAS DOS SINDICATOS NOS ÚLTIMOS 200 ANOS

- ☑ Direito à organização em nossas entidades de classe, como os sindicatos, centrais sindicais e conselhos profissionais
- ☑ Jornada de 8 horas de trabalho
- ☑ Férias anuais
- ☑ 13º salário
- ☑ Proteção contra acidentes de trabalho
- ☑ Direito ao voto universal secreto
- ☑ Escola gratuita para todos
- ☑ Regulamentação profissional
- ☑ Piso salarial
- ☑ Jornada de trabalho
- ☑ Adicional noturno, equipamentos de proteção
- ☑ Cipa
- ☑ Aposentadoria
- ☑ Outros

4. As entidades de classe no mundo

Podemos dizer que a classe operária começou a existir no final do século XVIII e início do XIX na Europa e depois nos Estados Unidos com a introdução da máquina a vapor? Sim, podemos. E como era antes? O trabalho nas cidades era feito em galpões com algumas dezenas de trabalhadores, principalmente artesãos e aprendizes. Eram usadas ferramentas manuais e pequenas máquinas movidas com os pés e mãos de homens e mulheres. A revolução industrial mudou tudo. O pequeno barracão se transformou em imensas construções cheias de máquinas e de gente.

Gente cheia de necessidades, desde as mais básicas, como salário para comprar o que comer e jornada de trabalho que não matasse de cansaço. Reparem: a jornada podia chegar a 12, 15 e até 16 horas por dia, inclusive para crianças. Não à toa a redução da jornada de trabalho se tornará a luta central da classe trabalhadora até os dias de hoje. Como os salários eram baixíssimos, todos os membros da prole deviam trabalhar para garantir a sobrevivência da família. Assim, nessas longas jornadas labutavam também mulheres e crianças.

As leis, quando existentes, serviam para garantir liberdade aos patrões para poderem explorar os trabalhadores. A jornada de trabalho era extenuante. Para os trabalhadores não havia direitos, só deveres. O Estado não admitia fazer leis que regulamentassem as relações entre capital e trabalho.

E quando retornavam para casa, o que encontravam?

Moradias escuras, insalubres, superlotadas, sem qualquer tipo de saneamento. Gente doente. Para garantir uma vida um pouco melhor e leis que lhes assegurassem algum direito, esses trabalhadores e trabalhadoras criaram suas primeiras associações e seus sindicatos para se defender!

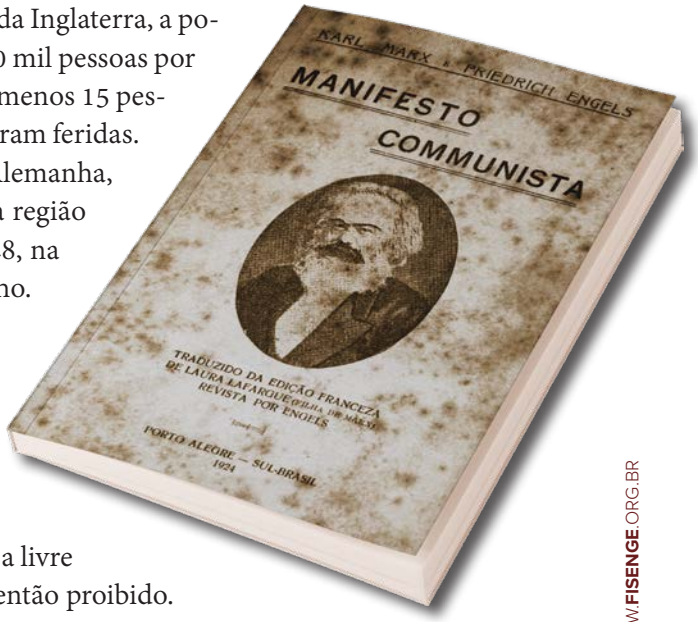
- ☑ Sociedades beneficentes
- ☑ Sociedades de auxílio mútuo
- ☑ Socorro mútuo

- ☑ Uniões fraternas
- ☑ Associações de defesa
- ☑ Ligas Operárias
- ☑ Uniões de Resistência

Em seguida... Essas associações se firmam como: SINDICATOS!

Houve revoltas, levantes, saques, greves e até "Marchas da Fome" no ano de 1817, em Londres, exigindo a diminuição da jornada. A lista de reivindicações aumentou. Os sindicatos e as entidades de classe dos operários foram as primeiras organizações da sociedade civil que reivindicavam não só melhores salários e condições dignas de trabalho, mas também passaram a exigir o direito ao voto universal secreto e escola gratuita para todos, ou seja, a alargar os limites dos direitos civis e construir a sociedade democrática moderna.

Em 1819, em Manchester, no noroeste da Inglaterra, a polícia atacou uma manifestação de cerca de 80 mil pessoas por reformas na representação parlamentar. Ao menos 15 pessoas foram mortas e entre 400 e 700 terminaram feridas. Mas nem tudo é dor. Pelo contrário. Na Alemanha, em 1844, acontece o levante dos tecelões da região da Silésia contra a extrema miséria. Em 1848, na França, são conquistadas 12 horas de trabalho.



O século XIX foi tempo de muitas lutas e muitas conquistas. É o século da Liga dos Justos, da Liga dos Comunistas, do Manifesto Comunista, da Primavera dos Povos, da Comuna de Paris. Em 1824, é conquistada na Inglaterra a lei permitindo a livre associação dos trabalhadores, o que era até então proibido. No ano seguinte, a União dos Fiadores de Algodão já reunia 100 mil

membros e produzia o periódico ***Voz do Povo*** com 30 mil exemplares. Em 1931, na França, a cidade de Lyon foi tomada durante dez dias por grandes manifestações operárias.

Sobre o século XIX, Reginaldo Carmelo de Moraes, no livro Neoliberalismo - de onde vem, pra onde vai? (2001), nos diz:

> *"Suas primeiras décadas foram marcadas por guerras continentais e sucessivas revoluções. Esse clima fortaleceria o tema da "rebelião das massas". Jornalistas, políticos, intelectuais, romancistas e cineastas alertavam para o perigo de um mundo que ficara permeável à presença da plebe na política." (p. 14)*

No ano de 1840, uma greve de mais de 100 mil operários agitou a França, sobretudo a capital, Paris. A sua principal reivindicação era a jornada de trabalho de 10 horas diárias.

As primeiras associações operárias (Sociedades, Uniões e Ligas) exigiam redução de jornada de trabalho, melhores condições de vida, aumento de salários, fim dos acidentes de trabalho.

Em 1850, já havia milhões de operários e as ideias circulavam entre a classe operária europeia, principalmente na inglesa, francesa, italiana, alemã, suíça e polonesa. Já eram mais de 4,5 milhões de operários na França e mais de 6 milhões nos Estados Unidos.

Nesse período, nascem os sindicatos e os primeiros partidos socialistas na Alemanha, Espanha, França, Dinamarca, Noruega, Suécia, Bélgica, Itália, Polônia, Holanda, Rússia, EUA, Inglaterra … Surgem as centrais sindicais. As primeiras são a Confederação de Sindicatos do Reino Unido, *Trades Union Congress* (TUC), na Inglaterra; a Confederação Sindical Alemã, *Deutscher Gewerkschaftsbund*, (DGB), na Alemanha; Federação Americana do Traba-

lho e Congresso, *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL), nos Estados Unidos; Confederação Nacional de Sindicatos, *Landsorganisationen* (LO), na Suécia; e Central Geral dos Trabalhadores, *Confédération Générale du Travail* (CGT), na França.

Em 1862, o governo francês enviou 550 trabalhadores para montar o pavilhão do país na Exposição Mundial de Londres. Foi então que operários da Inglaterra e França se encontraram e decidiram promover uma conferência em 1864. Nela é criada a Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), também conhecida como Primeira Internacional. Trabalhador unido é um perigo para os donos dos meios de produção, os donos das máquinas.

Tempos Modernos é um filme de Charles Chaplin que retrata a vida urbana nos Estados Unidos no ano de 1930

Em 1866, na Conferência de Genebra, a AIT declara:

> *"Declaramos que a limitação da jornada de trabalho é a condição prévia sem a qual todas as demais aspirações de emancipação sofrerão inevitavelmente um fracasso. Propomos que a jornada de 8 horas seja reconhecida como o limite da jornada de trabalho".*

Em 1891, os trabalhadores decretaram que 1º de Maio seria o Dia Internacional dos Trabalhadores. Da declaração até a conquista, foram muitas lutas deflagradas em praticamente todos os países. Lutas que se travaram principalmente no século XX. Em 1907 acontece a Primeira Conferência Internacional das Mulheres.

De 1875 a 1915, o capitalismo se expandiu de forma acelerada.

O século XX foi um período em que ocorreram as duas grandes guerras, a de 1914 a 1918 e a de 1939 a 1945. Entre elas, ocorre uma grave crise econômica, iniciada em 1929 nos Estados Unidos, que abala os alicerces da economia mundial e leva o desemprego para índices estratosféricos em diversos países. Foi também o século do nazismo na Alemanha (1933 a 1945) e do fascismo, que surgiu primeiro na Itália e rondou a Europa e outras regiões entre 1919 e 1939. Mas esse foi também o século da Revolução Russa, em que os trabalhadores saem às ruas por pão, terra e paz e pela primeira vez na história conquistam o poder de Estado.

Desespero e esperança se misturam no século passado.

Após o período em que pontificou na Europa John Maynard Keynes — enfrentar os dois grandes impasses criados pela crise, a recessão e o desemprego, através da ação coordenada do Estado e de políticas públicas que promovessem a estabilidade econômica —, os 30 gloriosos anos chegaram ao fim.

Guernica, na Espanha, foi bombardeada no dia 26 de abril de 1937 pela Alemanha nazista. Obra de Pablo Picasso no museu Reina Sofia, em Madri.

Terminou, na década de 1980, com os trabalhadores e trabalhadoras pagando mais uma vez o preço da crise, com desemprego, achatamento salarial e perda de direitos sociais. Ao mesmo tempo, o neoliberalismo pregava que era preciso limitar a participação política, distanciar a sociedade e o sistema político, subtrair as decisões administrativas ao controle político.

Reginaldo Moraes, no livro já citado, lista a pauta neoliberal:

- ☑ Protestos de empresários contra as pressões fiscais, apresentadas como insuportáveis;

- ☑ Denúncias de políticos conservadores contra as políticas redistributivas, caracterizadas como paternalistas e desastrosas;
- ☑ Campanhas de organizações empresariais contra a extensão de atividades do setor público a domínios afirmados como "naturalmente" privados;
- ☑ Resistência contra a regulamentação supostamente hipertrofiada dos contratos entre particulares (normas sobre aluguéis, direito do trabalho e previdência, mensalidades escolares etc.);
- ☑ Denúncia do efeito perverso provocado pelo "Estado Providência" ou "Estado de bem-estar":
- ☑ Campanha de transferência para a iniciativa privada também das atividades sociais, como educação, saúde, previdência etc.

Eric Hobsbawn, no livro Era dos Extremos (1995), assim descreve este momento histórico: "Não há como duvidar seriamente de que em fins da década de 1980 e início da década de 1990 uma era se encerrou e outra nova começou. Esta é a informação essencial para os trabalhadores do século ..." (p. 15)

Foram dois séculos de organização e luta no mundo pós-revolução industrial que nos garantiram tudo o que conquistamos: regulamentação profissional, piso salarial, jornada de trabalho, adicional noturno, equipamentos de proteção, férias,

"O Quarto Estado", obra de Giuseppe Pellizza da Volpedo, originalmente chamada de "O caminho dos Trabalhadores"

13º salário, CIPA, aposentadoria e a própria existência de nossas entidades de classe, como os sindicatos, centrais sindicais e conselhos profissionais.

No atual momento, a classe trabalhadora está perdendo direitos conquistados há dois séculos. Um retrocesso inimaginável. As mudanças promovidas na legislação trabalhista nos últimos anos levam os trabalhadores brasileiros a condições de trabalho análogas àquelas do início do processo de industrialização no mundo, quando sequer havia sindicatos. Então, o momento é delicado e exige o fortalecimento de nossas entidades de classe. Sem elas estaríamos ainda trabalhando 16 horas por dia.

Precisamos ir além, conquistar mais. E ao mesmo tempo defendermos com muita garra o que já conquistamos: a regulamentação do mundo do trabalho. É cada vez maior o número de contratações via Pessoa Jurídica (PJ) e a perda de postos de trabalho formal, o que significa precarização das condições de trabalho. Significa trabalho sem qualquer direito. Nós, da engenharia, temos ainda outro desafio: os processos de automação poderão causar um desemprego estrutural em todo o mundo.

Na luta por novas conquistas e pela manutenção de direitos adquiridos, precisamos mais do que nunca da valorização, participação e fortalecimento das entidades que nos representam.

5. As entidades de classe no Brasil

1º de Maio
no Brasil - 1925

A história dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil vem de longe. Embora a industrialização do nosso país tenha se dado praticamente um século após ocorrer nos países da Europa, por aqui já havia organização e muita luta. Entre os fatos que ocorreram no século XIX podemos destacar a revolta de Escravos de Lavras, Minas Gerais, em 1821, liderada pelo negro livre Argoim, quando um punhado de escravizados se rebelam em Outro Preto e em S. João del Rei, Minas Gerais, exigindo que vigorasse no Brasil a recém-jurada Constituição Portuguesa, que tornara brancos e negros livres e iguais.

Outro momento importante se deu na Imperial Companhia Seropédica Fluminense. Construída no final da década de 1830, foi a principal fábrica de seda do país e empregou um variado quadro de trabalhadores, incluindo

escravizados e imigrantes "livres". Foi palco de variados conflitos e muitas fugas frequentes. A Companhia encerrou suas atividades em 1866, mas o atual município de Seropédica, no estado do Rio de Janeiro, deve seu nome a essa antiga fábrica de seda.

Entra para a história, como a primeira greve do Brasil, a paralisação de dez dias ocorrida em junho de 1857, em Salvador, Bahia, contra uma lei municipal que procurava impor taxas e disciplinar o trabalho de rua. O *Jornal da Bahia* qualifica essa greve negra como "ameaçadora crise, uma revolução — a revolução dos ganhadores". Nessa revolta, convergiam interesses tipicamente de classe com protestos étnicos de nagôs, jejês e haussás principalmente.

No ano seguinte, temos a conhecida e comemorada greve dos tipógrafos dos jornais *Correio Mercantil*, *Jornal do Rio de Janeiro* e *Jornal do Commercio*, na então capital do Império. No segundo dia, é lançado o *Jornal dos Tipógrafos*. Em 1863, houve greve dos trabalhadores da Estrada de Ferro Pedro II em Barra do Piraí (RJ); e em 1866, dos caixeiros fluminenses pelo fim da jornada noturna e do trabalho aos domingos.

Caminhando para o final do século, em 1877, param em Santos os trabalhadores da descarga de café por melhores salários e exigindo medidas contra os frequentes acidentes de trabalho.

Era o tempo das oligarquias. Os coronéis com sua violência contavam com forças militares próprias. Em alguns lugares havia disputas entre representantes do comércio, produtores para a exportação e coronéis do sertão. Corriam soltas as fraudes e a corrupção política. Em São Paulo, Minas e Rio havia uma maior presença do Estado, o que não os livrava dos problemas do restante do país.

Nesse período, ocorreu uma forte imigração europeia para o Brasil. 3,8 milhões de estrangeiros entraram no país a caminho da lavoura cafeeira, o que viria a configurar profundamente a formação da classe operária. Em

1893, 70% do operariado de São Paulo era formado por imigrantes, o que correspondia a 16% de todos os que entraram no país. Lembremo-nos de que muitos braços foram para a lavoura do café e outros tantos ficaram no setor de serviços. Nas primeiras décadas do século XX, as cidades brasileiras foram sacudidas por greves de ferroviários, marítimos, doqueiros e outros, garantindo avanços significativos em termos de legislação social.

Caio Giulliano de Souza Paião, no livro Mobilizações Marujas no Porto de Manaus (1874-1904), nos conta que em 1904 "foguistas e maquinistas se reuniram para discutir a criação de duas associações e que dois anos depois organizaram uma greve em Belém, estendida a Manaus em poucos dias, que durou todo o mês de setembro e conquistou um tabelamento de soldos para foguistas, carvoeiros e maquinistas" (2021; p. 9). A negociação ocorreu diretamente com os armadores e não passou pelas instâncias da Capitania.

A repressão foi forte e a alegação era a influência estrangeira sobre o trabalhador nacional. A influência foi real. Assim como brutal foi a repressão.

Em 1903, o português Gregório de Vasconcelos começa a publicar, em São Paulo, *O Amigo do Povo*, quinzenal anarquista que circulou até 1910. O nome de guerra de Gregório era Neno Vasco, autor da tradução do hino *A Internacional* para o português. No mesmo ano, começou a circular no Rio o jornal *Brasil Operário*. Surgem também os jornais *A Greve*, *O Chapeleiro*, *A Federação*, *A Voz do Marmorista* e *O Trabalhador*, entre outros.

Mas não só por anarquistas eram compostas as organizações de trabalhadores. Em 1905, é fundada no Rio de Janeiro, por trabalhadores do porto, a Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiche e Café. Entre os anos de 1910 e 1920, quase 80% dos sócios da agremiação eram pretos ou pardos, o que fez com que o Sindicato ficasse conhecido como Companhia dos Pretos. Esses são os anos de fundação da Confederação Operária Brasileira (COB). E essa é bem uma criação dos anarquistas que em 1906 realizaram

o 1º Congresso Operário Brasileiro. Entre as principais decisões estão a criação da COB, a luta pelas 8 horas diárias e a publicação do jornal *A Voz do Trabalhador*. A COB passou a funcionar dois anos depois, representando cerca de 50 sindicatos, reunidos na Federação Operária do Rio de Janeiro (FORJ), Federação Operária de São Paulo (FOSP), Federação Operária do Rio Grande do Sul (FORGS), na Federação Socialista Baiana e na Federação de Santos, entre outras entidades. O que a COB orientava? Criar sindicatos para lutar pela defesa dos interesses econômicos e resistir à exploração e à opressão.

Os anos 1920 foram marcados pelo declínio anarquista, vítimas da repressão do Estado. Entidades e jornais de trabalhadores foram fechados. Lideranças foram presas e exiladas. Como conta Marcelo Badaró, no livro Trabalhadores e Sindicatos no Brasil (2002):

> *"Em 1920 foi criada a Inspetoria de Investigação e Segurança Pública, da qual surgiria, em 1922, a 4ª Delegacia Auxiliar, com sua Seção de Ordem Política e Social, corpo policial especializado na vigilância e repressão às organizações e movimentos de trabalhadores, atividade agora identificada como de "polícia política". Após passarem pelas suas celas, militantes estrangeiros eram sumariamente expulsos do país, enquanto se enviavam muitos brasileiros para a mortal Colônia Correcional de Clevelândia, no distante Oiapoque amazônico". (p. 49)*

A década de 30 foi o auge da ideologia corporativista, que considera a sociedade um só corpo, com funções diferentes, mas interligadas entre si. Por este pensamento, a existência de interesses distintos entre empregadores e trabalhadores não é motivo para que não haja conciliação desses interesses. A mediação deve ser feita por um Estado forte e os trabalhadores são vistos como parte importante do progresso e do desenvolvimento social através de suas corporações. Para que este projeto desse certo no Brasil, entretanto, aquelas organizações que se reuniam em congressos operários desde o início

do século precisavam ser disciplinadas, domadas, enquadradas por leis. Não havia uma legislação sindical. A partir da década de 30, dentro do conjunto de leis estabelecidas por Vargas, uma tratava especificamente dos sindicatos. Estes tiveram então de se enquadrar às regras definidas pelo Estado, caso contrário não seriam reconhecidos pelo Ministério do Trabalho e seus associados não poderiam usufruir da legislação social existente.

A legislação naquele momento proibia greves, proibia a criação de uma central sindical, proibia a filiação do sindicato a qualquer entidade internacional e tudo o que era considerado "fazer política" no sindicato foi proscrito. Se o sindicato descumprisse as normas, poderia ser cassado.

Houve resistência de boa parte dos sindicatos à legislação. Anarquistas e comunistas denunciaram o autoritarismo contido na lei de sindicalização, a falta de representatividade das entidades oficiais e o controle da Justiça do Trabalho, como mostra texto publicado no jornal *O Trabalhador Gráfico* da União dos Trabalhadores Gráficos (UTG) de São Paulo, em 1932.

> *"O traço característico do governo surgido da vitória do movimento de 1930 foi a tentativa de fazer frente às tendências espontâneas das corporações operárias a organizarem-se dentro dos sindicatos de luta de classes. O controle desejado das organizações operárias pelo Estado está expresso na famigerada Lei de Sindicalização (…) O objetivo do Decreto nº 19.770 é limitar a ação direta do proletariado nas suas reivindicações (…) Ao mesmo tempo que amortece o espírito de luta da massa operária, a lei de sindicalização organiza o controle do Estado sobre a vida das organizações sindicais".* ***(Citado por Munakata, K. A Legislação Trabalhista no Brasil, p. 88)***

O nível de agitação operária naqueles anos de 1934-1935 pode ser medido também pela criação em 1934 de uma Frente Única Sindical (FUS), liderada pelos comunistas, que em maio do ano seguinte realizou um congresso nacional, criando a Confederação Sindical Unitária do Brasil (CSUB), conforme conta Marcelo Badaró no livro O Sindicalismo Brasileiro Após 1930 (2003), que vai nos guiar nos próximos parágrafos deste texto. Em setembro de 1946 nasce a CTB (Confederação dos Trabalhadores Brasileiros) em um congresso com cerca de 2 mil delegados.

A estrutura sindical oficial proibia a sindicalização aos trabalhadores do campo e ao funcionalismo público e impunha um estatuto padrão. Para piorar, era comum a prática de intervenções do Ministério do Trabalho nos sindicatos. Pasmem! Diretorias inteiras eram depostas.

Ricardo Antunes, no livro O Continente do Labor (2011), publicado pela Editora Boitempo, nos ensina que da década de 1950 até 1964 houve um enorme avanço nas lutas dos trabalhadores no campo pela reforma agrária e pela ampliação da legislação do trabalho rural. Daí nasceu a Confederação Nacional dos Trabalhadores Agrícolas (Contag), em 1963.

Ademais, voltando a Marcelo Badaró, agora em Trabalhadores e Sindicatos no Brasil, publicado pela editora Expressão Popular, em 2008, o vigor dos movimentos grevistas e a intensa mobilização que demonstrou o sindicalismo em meados da década de 1950 até o golpe de 1964 devem-se ao surgimento de organizações paralelas ao sindicalismo oficial:

> *"Organizações paralelas de base (como as comissões sindicais por empresa), intersindicais (como os pactos e as comissões regionais), ou de cúpula (como o CGT), que expressavam a tentativa de criar canais de mobilização para além dos limites da estrutura sindical montada pelo Estado nas décadas de 1930 e 1940". (p. 96)*

Quando veio o golpe de 1964, foi fácil para os militares. A CLT dava ao Ministério do Trabalho o poder de intervir nas entidades sindicais, destituindo diretorias eleitas e substituindo-as por interventores. E isso foi feito. Tão logo o golpe se consolidou, 433 entidades sindicais (383 sindicatos, 45 federações e 4 confederações) sofreram intervenção. É bom a gente se lembrar desses fatos nesse momento histórico difícil por que estamos passando, quando há quem seja favorável a um novo governo militar. Os principais dirigentes sindicais foram cassados e sofreram com inquéritos policiais militares.

> *"O governo passa, por meio de uma série de medidas, a reforçar o caráter de controle sobre o movimento sindical, já presente previamente na CLT. Assim, estabelecem-se regras estritas para a ocupação do espaço sindical, com candidatos sujeitos à avaliação pelo Ministério do Trabalho e pela polícia política, e restringe-se o uso e o acesso aos recursos dos institutos de previdência, agora centralizados no Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), cuja direção não se faria mais parcialmente sob o controle dos trabalhadores, como nos antigos institutos de pensão, e sim com a indicação direta pelo governo."* ***(Santana, Marco. Ditadura Militar e resistência operária: O movimento sindical brasileiro do golpe à transição democrática. Política & Sociedade, Florianópolis, vol. VII, no. 13, p. 279 – 309, outubro de 2008.)***

E assim foi, até que, no final da década de 1970, movimento sindical e movimento popular se uniram e iniciaram uma nova fase na organização dos trabalhadores que se dava nos bairros e nas fábricas. O ABC paulista inaugurou um novo momento no sindicalismo brasileiro com greves massivas. Na capital do estado, São Paulo, acontece o que Marcelo Badaró define

como “lutas subterrâneas” contra a ditadura, tendo como principal polo a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSMSP), que, ao longo de toda a década de 1970, defendeu com organização e greves um sindicato autônomo, construído a partir da organização dos trabalhadores nas empresas, de baixo para cima.

As greves dos anos de 1980 inauguram uma nova etapa do movimento sindical: “representaram uma novidade não apenas pela sua quantidade. Afinal, no início da década de 1960, guardadas as devidas proporções, o país já havia vivido uma fase de grande expansão da atividade grevista. Após 1983, entretanto, a diversas paralisações dos movimentos foi muito maior. As greves por categoria, dominantes no primeiro impulso pós-1978, continuaram a existir, mas passaram a ser mais numerosas as paralisações por empresa”, conta Badaró, em sua obra Trabalhadores e Sindicatos no Brasil, acrescentando: “Greves nacionais (como as dos bancários em 1985, e diversas paredes dos professores e servidores universitários ao longo da década) e paralisações de categorias “novas” na atividade sindical, como os funcionários públicos, também marcaram essa fase. Entre 1983 e 1989, foram convocadas, ainda, quatro grandes greves gerais nacionais. (...) A greve geral de 1989, com a participação de mais de 20 milhões de trabalhadores, por dois dias, foi a maior da história brasileira e a última grande demonstração de força do novo sindicalismo”.

Nós, engenheiros e engenheiras, fazemos parte desta história, como vamos ver a seguir!

6. Os sindicatos da engenharia

A partir da década de 1930, começa no Brasil uma fase acelerada de industrialização. É quando são criadas a Fábrica Nacional de Motores (FNM), conhecida popularmente como FeNeMê, em 1939; a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), em 1941; a Companhia Vale do Rio Doce, em 1942; a Companhia Nacional de Álcalis, em 1943; a Companhia Hidrelétrica do São Francisco, em 1945, e outras. Os engenheiros passaram a ser profissionais muito requisitados. O período que vai do fim do Estado Novo, em 1945, ao golpe militar de 1964 é marcado pelo alto crescimento do polo urbano-industrial brasileiro. Antes disso, as fábricas têxteis predominavam. A população das cidades cresceu 52,5% na década de 40; e 79,2%, de 1950 a 1960 (IBGE).

Todas essas mudanças exigiam uma forte contribuição de engenheiros, o que explica o aumento do número de escolas de engenharia, que passou de 15, em 1946, para quase 100 na década de 1970. Foi exatamente de acordo com a modernização e industrialização do País que os profissionais do setor

passaram a sentir a necessidade de se organizar em sindicatos. Na década de 30, começaram a ser fundados os primeiros sindicatos de engenheiros no Brasil. Um dos motivos foi a regulamentação do mercado profissional, então disputado por profissionais de fora do País que aqui se instalavam.

Em 22 de setembro de 1931, foi fundado, no Rio, o Syndicato Central dos Engenheiros. Em 10 de maio de 1933, recebeu a sua carta sindical e passou a se chamar Syndicato Nacional dos Engenheiros, por atender a categoria em todo o País. Esse sindicato, hoje, o Senge-RJ, marca, portanto, o começo da organização sindical da categoria.

Depois, foram fundados os sindicatos de São Paulo, em 1934, Paraná e Pernambuco, em 1935, e Bahia, em 1937, já sob a nova legislação reguladora do Governo Vargas.

Em dezembro de 1933, é promulgado o Decreto Federal nº 23.569, regulamentando as profissões liberais de engenheiros, arquitetos e agrimensores e instituindo os Conselhos Federal e Regional de Engenharia e Arquitetura. O decreto estabelecia que o exercício da profissão só seria permitido aos diplomados em instituições nacionais e que os diplomados no exterior teriam que revalidar os diplomas.

O governo JK, por sua vez, caracterizou-se pela redefinição do novo setor industrial a ser privilegiado pelo Estado. Não mais o setor de bens de capital, mas o setor de bens de consumo duráveis. A Engenharia cresce ainda mais. E os sindicatos continuam a ser fundados. Em 1942, é criado o Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio Grande do Sul.

Em Minas Gerais, o Sindicato dos Engenheiros é fruto da fusão dos sindicatos de engenheiros de minas, engenheiros civis e arquitetos, engenheiros eletricistas e engenheiros industriais e mecânicos. Ele nasceu em agosto de 1947. O Sindicato dos Engenheiros no Distrito Federal foi fundado em 4 de abril de 1973.

Na Paraíba, em 6 de janeiro de 1960, foi fundada a Associação Profissional dos Engenheiros da Paraíba. O Ministério do Trabalho e Previdência Social concedeu à entidade a Carta Sindical em 28 de março de 1976. Também é desta década a criação do Senge dde Volta Redonda, no estado do Rio de Janeiro, e o do estado do Pará.

O Sindicato dos Engenheiros Agrônomos do Rio Grande do Norte (SEA-RN) foi fundado em 16 de maio de 1978.

O Senge-ES iniciou suas atividades no dia 25 de maio de 1981. O processo de reconhecimento da entidade partiu dos engenheiros da Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST) e da Companhia Vale do Rio Doce. Na época, as duas maiores estatais localizadas no Espírito Santo.

Ainda na década de 80, nasceu o Sindicato de Engenheiros Agrônomos de Santa Catarina (Seagro-SC), fundado em 29 de abril de 1983. O Sindicato dos Engenheiros de Sergipe, fundado em 1984, é reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 22 de janeiro de 1985, ano em que são fundados os Sindicatos dos Engenheiros do Estado de Rondônia e do Rio Grande do Norte. No ano seguinte nasce o Senge-Piauí, em 10 de setembro de 1986. Na década de 1990 são criados os sindicatos de engenheiros do Acre e do Tocantins.

No dia 18 de setembro de 1993 foi fundada, na sede do Sindicato dos Engenheiros do Rio de Janeiro, a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge), com o objetivo de unificar, coordenar e potencializar as lutas dos engenheiros de vários estados do País. A ata de fundação foi assinada pelos sindicatos da Bahia, de Minas Gerais, do Paraná, de Pernambuco, do Rio de Janeiro, de Rondônia, de Sergipe e de Volta Redonda[2].

[2] Saiba mais no livro "Fisenge - duas décadas de luta e esperança (1993-2003), disponível em: *https://fisenge.org.br/fisenge-duas-decadas-de-lutas-e-esperancas-1993-2013-2/*.

7. Principais direitos dos engenheiros e engenheiras

Com a criação dos sindicatos, como vimos na parte anterior, as lutas dos engenheiros e engenheiras se intensificaram. Aliás, são as lutas que criam os sindicatos. Vamos ver, nesta parte, quais direitos foram conquistados pelos trabalhadores em geral e pelos sindicatos da engenharia, em particular, em quase 100 anos de história. É necessário conhecer nossos direitos e a legislação que os assegura.

Em resposta às lutas travadas pelos trabalhadores, em 1915, os deputados Maurício de Lacerda e Nicanor Nascimento organizaram um código de trabalho prevendo jornada de 8 horas, limite ao trabalho de mulheres e menores, licença para as grávidas, indenização por acidentes de trabalho. Na prática, porém, esses direitos foram conquistados bem mais tarde. Foi preciso muita luta. E delas não podemos nos esquecer.

As leis trabalhistas só se tornaram obrigatórias na prática em 1943, com a CLT, sobre a qual já nos referimos anteriormente.

Uma das principais tarefas dos sindicatos, durante seus primeiros anos de existência, foi a campanha da regulamentação da profissão do engenheiro que protegesse os profissionais e que também lhes indicassem atribuições, deveres e obrigações. Em dezembro de 1933 foi promulgado o Decreto Federal n.º 23.569, regulamentando as profissões de engenheiros, arquitetos e

agrimensores. Os sindicatos intensificaram a luta por melhores salários e os engenheiros e engenheiras fizeram dezenas de greves.

Na década de 1950, foi constituída uma comissão Nacional Pró-Aumento dos Salários dos Engenheiros, Arquitetos e Agrônomos, reunindo 21 entidades, na sede do Sindicato dos Engenheiros do Estado do Rio de Janeiro. É durante esse período, antes do golpe de Estado que instalou a ditadura militar em 1964, que os sindicatos travaram a importante luta pelo Salário-Mínimo Profissional (SMP), que foi aprovado no dia 13 de maio de 1966 com a Lei 4.950-A/66. Sobre isto temos muito a conversar…

Essa foi uma década de lutas dos engenheiros pelo aumento salarial. O movimento ganhou a adesão de outros profissionais com curso superior. Em junho de 1952, uma paralisação da categoria é realizada para pressionar a Câmara dos Deputados a aprovar o Projeto de Lei 1.082/50. Em 1955, conquistam um aumento de 40%.

No dia 3 de julho de 1986, sete sindicatos da engenharia participaram da campanha pelo dissídio coletivo que resultou em uma paralisação de 24 horas dos empregados de consultoria, reivindicando aumento salarial, eleição de representantes sindicais e redução da jornada de trabalho para 40 horas. As conquistas foram a mudança da data-base do setor, o piso-salarial e o auxílio-creche.

Em 1987 uma greve de 24 horas dos trabalhadores da Embratel levou 12 mil pessoas para as ruas em protesto contra a quebra do monopólio estatal das telecomunicações. No mesmo ano, em outubro, uma greve durante a campanha salarial dos funcionários de Furnas obrigou a empresa a aceitar as reivindicações dos trabalhadores.

Vamos, agora, ver alguns resultados dessas lutas que nos mostram a importância de defendermos as nossas entidades de classe!

7.1.
SALÁRIO-MÍNIMO PROFISSIONAL

Mal os engenheiros tiveram tempo, em agosto de 2021, de comemorar a impugnação do dispositivo na Medida Provisória 1.040 que pretendia revogar a Lei 4.950-A, um acórdão do STF atinge em cheio o piso salarial da categoria. Após a decisão do STF, a lei 4.950-A continua válida para todos os empregados celetistas, porém com os valores congelados, sem previsão de ajuste anuais, desde o dia 18 de março de 2022, quando foi publicado o acórdão do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF).

Em síntese, a decisão tomada no dia 21 de fevereiro impede o uso do salário-mínimo como índice de referência de reajuste do nosso piso salarial. A atualização automática do piso, tendo como referência o salário-mínimo, acabou. O acórdão incide sobre todos os pisos salariais que têm o salário-mí-

nimo como referência, como é o caso de engenheiros, químicos, veterinários, agrônomos e arquitetos.

Mas atenção! Um acórdão do STF não tem efeito automático. Existem meios próprios para rescindir, se for o caso, decisões transitadas em julgado que depois tiveram a interpretação modificada pelo STF. Esse é o caso dos processos que correm nos estados.

E como fica a situação dos engenheiros e engenheiras? Os reajustes anuais do piso não são mais obrigatórios. Assim como o reajuste anual, eles terão de ser conquistados com uma luta constante, sobretudo nas datas-bases respectivas, com a negociação com as empresas.

Então, a necessidade de união e mobilização é mais importante do que antes! Mobilização para garantir um valor justo para o piso salarial dos engenheiros e das engenheiras assegurado por meio de negociação coletiva nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Com luta é possível, sim, fixar pisos salariais específicos, regionalizados.

Lembremo-nos de que o piso salarial não é nacionalmente unificado como é o salário-mínimo. Desde a Constituição de 88, não temos mais salários-mínimos regionais, mas pisos, sim.

O salário-mínimo nacional e unificado está vinculado às necessidades vitais dos trabalhadores. Os pisos salariais, por sua vez, estão vinculados à especialização e à complexidade das diferentes atividades. Os pisos podem ser previstos em negociações estaduais, além da Legislação Federal.

7.2.
INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Os profissionais que exercem seu trabalho em condições insalubres ou em atividades ou operações perigosas, como no caso dos engenheiros químicos e engenheiros civis que atuam em obras e edificações, têm determinados direitos garantidos por lei visando a preservar sua saúde e proteger sua vida. Essa proteção é assegurada juridicamente tanto no âmbito internacional, através da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) — da qual o Brasil é um dos membros fundadores — quanto pela Constituição Federal e também pela CLT.

A Convenção nº 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 1981. Vale lembrar que as convenções e tratados internacionais ratificados e aprovados pelo Estado brasileiro passam a integrar o nosso ordenamento jurídico com força de lei. Tal foi o caso da Convenção nº 155, aprovada pelo Congresso Nacional em março de 1992.

Em seu artigo 14, a Convenção nº 155 da OIT exige dos empregadores:

- ☑ Que o maquinário, os equipamentos e as operações sob seu controle sejam seguros e não envolvam risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.
- ☑ Garantia de que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.
- ☑ Fornecimento de roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

A execução do trabalho com uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) é estabelecida pela Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6) do Ministério do Trabalho e Previdência.

A redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas são garantidos, na forma da lei, pelo nosso texto constitucional no artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

A CLT, por sua vez, regulamenta a matéria, considerando, no seu artigo 189, atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os profissionais a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

7.3.
INTERVALO INTRAJORNADA

A CLT em seu artigo 71 determina que em qualquer jornada de trabalho contínua cuja duração exceda 6 horas é obrigatório haver um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora. Se a jornada de trabalho durar entre 6 horas e 4 horas, deverá contar com um intervalo de 15 minutos. Vale lembrar que os intervalos de descanso não são computados na duração do trabalho. A Lei 13.467, de 2017, chamada de "reforma trabalhista", que alterou a CLT, também trouxe algumas modificações a respeito. Conforme seu artigo 611-A, o que for negociado na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho passa a ter prevalência sobre a lei quando dispuser sobre intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas.

7.4.
ADICIONAL NOTURNO

Quanto ao trabalho noturno dos engenheiros e engenheiras, é preciso levar em conta que, além do artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal, tanto o Artigo 73 da CLT quanto o Artigo 7º da Lei 4.950-A, que dispõem sobre a remuneração de profissionais de Engenharia, tratam do assunto.

O que diz a Constituição? Que a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno é um direito do trabalhador.

E a Lei do Piso Salarial, o que diz? Que a remuneração do trabalho noturno será feita na base da remuneração do trabalho diurno, acrescida de 25% (vinte e cinco por cento). Apesar de a CLT determinar um adicional noturno de 20%, o que deve prevalecer é o que prevê a legislação específica de nossa categoria, ou seja, o acréscimo de 25%.

Mas o que é trabalho noturno segundo a CLT? É o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. É importante saber também que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

E como se calcula o adicional noturno? Cada 52 minutos e 30 segundos trabalhados correspondem a uma hora inteira de trabalho, paga integralmente com o acréscimo de 25% sobre o valor da hora diurna.

Mesmo que sua jornada de trabalho seja diurna, os engenheiros e engenheiras que realizarem trabalho extraordinário, no período compreendido entre 22 h e 5h, receberão pelas horas extras, 50%, e pelo adicional noturno, 25%. Vale lembrar que as horas extras são contabilizadas tais quais as do trabalho noturno: 52 minutos e 30 segundos equivalem a uma hora trabalhada. Ademais, se após terminada sua jornada noturna, o profissional continuar

trabalhando, terá direito ao adicional noturno inclusive nas horas diurnas, além de receber as horas extraordinárias.

Vale lembrar que o adicional noturno incide sobre o cálculo das férias, 13º salário e FGTS. Finalmente, direitos garantidos pelo texto constitucional, como é o caso do adicional noturno e das horas extraordinárias, não podem ser objetos de negociação em convenção ou acordo coletivos.

7.5.
JORNADA DE TRABALHO

A Constituição Federal, além de definir seus princípios básicos, como limite diário e semanal e maior remuneração das horas extras, praticamente regulamenta os direitos dos trabalhadores relativos à jornada de trabalho. No artigo 7º, inciso XIII, determina que a duração do trabalho normal não deve ser superior a oito horas diárias nem ultrapassar 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O inciso XIV prevê a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda o tema na Seção II. O artigo 58 estabelece que a duração normal do trabalho, para os profissionais empregados em qualquer atividade privada, não excederá oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

O trabalho extraordinário, ou seja, a hora extra, que ultrapassar esse limite deve ser remunerada, no mínimo, em 50% a mais do que a remuneração normal. A quitação do trabalho extraordinário deve ser feita na folha de pagamento do mês subsequente, caso não seja compensado na semana seguinte na mesma medida. A jornada de 8 horas poderá ser estendida, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desde que o trabalho extraordinário (horas extras) não exceda a duas horas.

BANCO DE HORAS

A Lei 13.467, de 2017, entre outras investidas contra nossos direitos, criou um dispositivo legal para que as horas de trabalho extraordinário não sejam pagas devidamente, com o acréscimo de 50%, mas compensadas. É o que prevê o § 2º do artigo 59: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não exceda o limite máximo de dez horas diárias.

REGIME PARCIAL DE TRABALHO

Outro artifício que precariza as relações de trabalho, trazido pela Lei 13.467, foi o artigo 58-A, criando a modalidade de emprego em regime de tempo parcial, definido em dois modos: aquele cuja jornada semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais; e o trabalho com jornada semanal de 26 horas, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Para os profissionais contratados para trabalhar até 26 horas semanais, é possível realizar até 6 horas extras semanais, que poderão ser compensadas até a semana seguinte ou pagas, conforme a CLT, com um acréscimo de 50% no mês subsequente.

JORNADA DOS ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS

De acordo com a Lei 9.450-A, que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, a jornada de trabalho é a fixada no contrato de trabalho do profissional ou por de-

> terminação legal vigente, podendo ser atividades ou tarefas com exigência de seis horas diárias de serviço; ou atividades ou tarefas com exigência de mais de seis horas diárias de serviço. A remuneração mínima devida aos profissionais que cumprem jornada de seis horas é, atualmente, de R$ 7.272,00. Para quem se diplomou em curso universitário com menos de quatro anos de duração, o piso é de R$ 6.060,00.

O artigo 6º da Lei do Salário-Mínimo Profissional trata da remuneração devida ao profissional que trabalha acima do limite de seis horas: a fixação do salário-base mínimo será feita tomando-se por base o custo da hora fixado no Salário-Mínimo Profissional (R$ 7.272,00 ou R$ 6.060,00, conforme a duração da formação do profissional), acrescidas de 25% as horas excedentes das seis horas diárias de serviço. Apesar de o legislador utilizar-se da mesma fórmula para o cálculo da remuneração das horas extras em geral, aqui não se trata de horas suplementares, mas de fixar o piso salarial para as jornadas acima de seis horas diárias.

Vale lembrar que essa Lei foi promulgada em 1966. Com a promulgação da nova Constituição Federal, em 1988, o cálculo da hora extra foi alterado: o inciso IV de seu Artigo 7º estipulou o pagamento do trabalho extraordinário em, no mínimo, 50% a mais do que a remuneração normal.

Em função disso, os representantes dos sindicatos das categorias profissionais abrangidas pela Lei 4.950-A/66 ponderam que a mudança no texto constitucional incide sobre o artigo 6º da Lei do Salário-Mínimo Profissional, resultando em um novo cálculo para fixá-lo no caso de jornadas acima de seis horas diárias: 1,5 vezes ao invés de 1,25 vezes a hora normal.

Assim, à luz da Constituição Federal de 1988, entendendo que ela modifica o cálculo para se chegar ao valor do Salário-Mínimo Profissional, a fórmula para se chegar à remuneração, conforme o caso, é a seguinte:

1. Profissional contratado para uma jornada de 7 horas SMP = (6 + 1,5) × 1.212 = 7,5 × 1.212.
Hora extra = 1,5 × Salário Mensal/210 horas.

2. Profissional contratado para uma jornada de 8 horas SMP = (6 + 1,5 + 1,5) × 1.212 = 9 × 1.212.
Hora extra = 1,5 × Salário Mensal/220 horas.

Entretanto, de acordo com alguns acórdãos do TST e levando-se em conta o entendimento firmado na maioria dos contratos de trabalho entre diversos segmentos profissionais e empregadores, o cálculo do Salário-Mínimo Profissional deve ser feito da seguinte maneira:

1. Profissional contratado para uma jornada de 6 horas SMP = 6 × 1.212.
Quando esse profissional, eventualmente, estender sua jornada de trabalho por mais de 6 horas, deverá receber o excedente como horas extras. Neste caso, o valor da hora extra é assim calculado:
Hora extra = 1,50 × Salário Mensal/180 horas.

2. Profissional contratado para uma jornada de 7 horas SMP = (6 + 1,25) × 1.212 = 7,25 × 1.212.
Quando esse profissional, eventualmente, trabalhar mais de 7 horas diárias, deverá receber este excedente como horas extras. Neste caso, o valor da hora extra é obtido da seguinte forma:
Hora extra = 1,50 × Salário Mensal/210 horas.

3. Profissional contratado para uma jornada diária de 8 horas SMP = (6 + 1,25 + 1,25) × 1.212 = 8,5 × 1.212.

Quando esse profissional, eventualmente, trabalhar mais de 8 horas diárias, deverá receber o excedente como horas extras. Neste caso, o valor da hora extra é obtido através do seguinte cálculo: Hora extra = 1,50 × Salário Mensal/220 horas.

7.6.
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

A Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), que normatiza seu uso, define Equipamento de Proteção Individual (EPI) como todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos capazes de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. A empresa é obrigada a fornecê-lo gratuitamente. O EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, deve ser usado sempre que outras medidas não eliminem os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho, ou em situações de emergência.

A CLT, em seu artigo 166, determina que a empresa é obrigada a fornecê-lo aos trabalhadores, incluindo estagiários, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Conforme ainda a NR-6, cabe ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), ouvida a CIPA e trabalhadores usuários, recomendar ao empregador o EPI adequado ao risco existente em determinada atividade. No caso da inexistência do SESMT, compete ao empregador selecionar o EPI adequado ao risco, mediante orientação de profissional tecnicamente habilitado, ouvida a CIPA ou, na falta desta, o designado e dois trabalhadores usuários.

De acordo com classificação estabelecida pela Portaria SIT nº 787, de novembro de 2018, a NR-6 é norma especial; portanto, não está condicionada a setores ou atividades econômicas específicas. Editada há mais de 40 anos, em junho de 1978, através Portaria MTb nº 3.214, com o objetivo de regulamentar os artigos 166 e 167 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a NR-6 sofreu diversas alterações e uma extensa revisão em 2001. De início, o texto reunia todas as disposições sobre o fornecimento e uso do EPI, além da relação dos EPIs e suas especificações.

7.7.
PREVIDÊNCIA SOCIAL

A previdência social é indispensável aos trabalhadores e trabalhadoras. E ela também é uma conquista dos sindicatos. Uma conquista que também está sob ameaça desde a década de 1980. A ela têm direito os trabalhadores de carteira assinada e que estão regidos pela CLT, os trabalhadores avulsos e todos os que pagam a previdência por conta própria. Ao falar sobre a crise do capitalismo em 1929, a Grande Depressão, no livro Era dos Extremos, Eric Hobsbawm nos dá uma grande lição ao lembrar o

significado da previdência social na vida das pessoas e por que é tão importante lutarmos para mantê-la.

> *"O que tornava a situação mais dramática era que a previdência pública na forma de seguro social, inclusive auxílio-desemprego, ou não existia, como nos EUA, ou, pelos padrões de fins do século XX, era parca, sobretudo para os desempregados a longo prazo. É por isso que a seguridade social sempre foi uma preocupação tão vital dos trabalhadores: proteção contra as terríveis incertezas do desemprego (isto é, salários), doença ou acidente, e as terríveis certezas de uma velhice sem ganhos. É por isso que os trabalhadores sonhavam em ver os filhos em empregos de salários modestos, mas seguros, e com aposentadoria." (1995; p.97)*

Hoje, no Brasil, o INSS, além da aposentadoria, nos garante itens indispensáveis para a manutenção da vida. São benefícios essenciais para a segurança e o amparo daqueles que sofrem acidentes ou adoecem ou que por outros motivos se veem impedidos de trabalhar, sendo alguns pagos à família:

- ☑ auxílio-acidente,
- ☑ auxílio-doença,
- ☑ auxílio-reclusão,
- ☑ pensão por morte,
- ☑ salário maternidade e
- ☑ salário família.

Assim como os trabalhadores lançados ao desemprego neste período, nós precisamos estar atentos e fortes quanto a qualquer investida governamental ou patronal sobre a nossa Previdência. Durante a Grande Depressão na Grã-Bretanha, quando 20% da população economicamente ativa estava desempregada, apenas 60% da força de trabalho tinha algum tipo de proteção.

8. O Sistema Confea/Creas

O Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea) e os Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (Creas) foram instituídos pelo Decreto nº 23.569 de 11 de dezembro de 1933. Os dois formam o chamado Sistema Confea/Crea e, juntos, atuam de forma associada para fiscalização do exercício e garantia de direitos dos profissionais das áreas de engenharia, agronomia e geociências. São órgãos independentes e que possuem cada um uma personalidade jurídica própria, mas trabalham em conjunto no esforço de potencializar as suas ações junto à sociedade. O Confea fica sediado em Brasília, Distrito Federal; já os Creas estão presentes em cada estado e no Distrito Federal.

Das profissões que compõem o Sistema Confea/Crea, a primeira a ser regulamentada foi a de engenheiro agrônomo, em 12 de outubro de 1933, por meio do Decreto nº 23.196. Isso aconteceu antes mesmo da criação do Confea e do Crea. No entanto, mesmo com a regulamentação, os engenheiros agrônomos não contavam com nenhum órgão que fosse dirigido pela própria categoria profissional e trabalhasse para o ordenamento e a fiscalização das atividades. Essa era uma função desempenhada pelo Ministério da Agricultura.

Em dezembro de 1933, junto com a criação do Confea e do Crea e por meio do mesmo decreto, as profissões de engenharia, arquitetura e agrimensura passaram a ser também regulamentadas. Foi no ano de 1966, em 24 de dezembro,

que a Lei nº 5.194 consolidou o processo de regulação das profissões e ratificou a existência dos Conselhos Federal e Regionais. Essa é considerada a lei maior do Sistema Confea/Crea e foi, inclusive, através dela que os Conselhos passaram a representar também as profissões de geologia, geografia e meteorologia.

Atualmente, em 2022, as profissões reguladas pelo Sistema Confea/Crea são as seguintes[3]:

1) engenheiro;
2) engenheiro agrônomo;
3) geólogo;
4) geógrafo;
5) meteorologista;
6) tecnólogo.

O Confea é a instância superior do Sistema. É nele que são estabelecidas as diretrizes a serem seguidas pelos Creas. Na sua estrutura, o Conselho tem um presidente, que é eleito pelo voto direto dos profissionais registrados nos Creas, e um colegiado formado por 18 membros que, ao longo de um mandato de três anos, representam as profissões reguladas, os conselhos regionais e as instituições de ensino que formam os profissionais da área. É no Confea que são deliberadas resoluções e outras decisões importantes para a regulamentação e fiscalização do exercício profissional.

Os Creas, por sua vez, são as instâncias do Sistema mais próximas aos profissionais, existindo um para cada estado da Federação e para o Distrito Federal. Neles é que são operacionalizadas as atividades de fiscalização e controle do Sistema. Cada Crea tem um presidente, eleito no universo dos

[3] Para mais informações, consulte as seguintes legislações: Decreto nº 23.569, de 11/12/33; Lei nº 4.076, de 23/06/62; Lei nº 5.194, de 24/12/66; Lei nº 6.664, de 26/06/79; Lei nº 6.835, de 14/10/80; Lei nº 7.399, de 4/11/85 e Resolução Confea nº 1048/2013.

profissionais registrados em cada jurisdição, e um colegiado variável. O colegiado é composto por conselheiros titulares e suplentes que são profissionais indicados pelas entidades de classe registradas no Sistema, segundo a proporcionalidade das profissões e os associados de cada entidade, além de vagas destinadas às instituições de ensino registradas.

São atribuições dos Creas (Artigo 34 da Lei nº 5.194/1966):

- ☑ **Examinar** reclamações e representações sobre registros;
- ☑ **Julgar**, em grau de recurso, os processos de infração da legislação profissional enviados pelas câmaras especializadas;
- ☑ **Julgar**, em grau de recurso, os processos de imposição de penalidades e multas;
- ☑ **Organizar** o sistema de fiscalização do exercício das profissões reguladas pelo Sistema;
- ☑ **Examinar** os requerimentos de registro e expedir as carteiras profissionais;
- ☑ **Cumprir** e fazer cumprir a presente legislação profissional e as resoluções baixadas pelo Conselho Federal;
- ☑ **Criar** inspetorias e nomear inspetores especiais para maior eficiência da fiscalização;
- ☑ **Organizar** e manter atualizado o registro das entidades de classe e das escolas e faculdades que devam participar da eleição de representantes nos plenários dos Creas e do Confea;
- ☑ **Registrar** as tabelas básicas de honorários profissionais elaboradas pelos órgãos de classe.

PILARES E EIXOS TEMÁTICOS

O Sistema Confea/Crea é composto por **cinco pilares** que estão diretamente ligados a **cinco eixos temáticos** que guiam a sua atuação junto aos profissionais e seu compromisso com a sociedade em geral.

OS PILARES SÃO:

a) As Universidades
(escolas de Engenharia, de Agronomia e de Arquitetura)
b) O Conselho Profissional (o Confea e os Creas)
c) A Mútua;
d) Os Sindicatos de Profissionais
e) Entidades de Classe.

E OS EIXOS TEMÁTICOS:

a) Formação Profissional;
b) Exercício Profissional;
c) Organização do Sistema;
d) Integração Social e Profissional;
e) Sustentabilidade do Sistema.

Cada um desses pilares tem funções e obrigações bem definidas que precisam ter como resultado **a valorização da profissão e dos profissionais.**

E qual o objetivo? O objetivo geral principal da existência do Sistema Confea/Crea é **zelar pela defesa da sociedade e do desenvolvimento sustentável do Brasil** de acordo com princípios éticos relativos às profissões que engloba. Para isso, exerce ações dos seguintes tipos[4]:

[4] Fonte: *https://www.confea.org.br/confea/o-conselho*.

I. regulamentadoras, baixando resoluções, decisões normativas e decisões plenárias para o cumprimento da legislação referente ao exercício e à fiscalização das profissões;
II. contenciosas, julgando em última instância as demandas instauradas nos Creas;
III. promotoras de condição para o exercício, a fiscalização e o aperfeiçoamento das atividades profissionais, podendo ser exercidas isoladamente ou em parceria com os Creas, com as entidades representativas de profissionais e de instituições de ensino nele registradas, com órgãos públicos ou com a sociedade civil organizada;
IV. informativas sobre questão de interesse público; e
V. administrativas, visando a:

a) gerir seus recursos e patrimônio; e
b) coordenar, supervisionar e controlar suas atividades e as atividades dos Creas e da Mútua, observando, especificamente, o disposto na legislação federal, nas resoluções, nas decisões normativas e nas decisões proferidas por seu Plenário.

FISCALIZAÇÃO E EXERCÍCIO LEGAL DA PROFISSÃO

Os Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (Crea) são entidades de fiscalização do exercício das profissões reguladas pela Lei nº 5.194/1966 — engenheiro, arquiteto e engenheiro agrônomo — em cada estado da federação. Essa fiscalização consiste em assegurar a prestação de serviços técnicos ou a execução de obras com participação de profissional habilitado e de acordo com princípios éticos, econômicos, tecnológicos e ambientais que sejam compatíveis com as necessidades da sociedade.

8.1.

POR QUE EXISTE O SISTEMA CONFEA/CREA?

O exercício das profissões nas áreas de engenharia, agronomia e geociências tem consequências consideráveis para a sociedade e o meio ambiente, com efeitos na segurança, na saúde e na qualidade de vida das pessoas de uma maneira geral. Em se tratando de profissões cuja prática pode afetar tantas esferas da sociedade, é importante que o Estado, que é o responsável por zelar pelos interesses e bem-estar de todos os cidadãos e cidadãs, possua mecanismos para atuar de maneira a garantir a qualidade dos serviços prestados por esses profissionais. É preciso que os profissionais sejam bem formados e registrados. E também que os serviços sejam prestados com responsabilidade com relação ao meio ambiente e à segurança das pessoas em geral.

O Sistema Confea/Crea é a forma através da qual o Estado, por meio dos próprios profissionais, exerce esse papel de fiscalizador e mediador. A mesma lei que autorizou a criação do Sistema Confea/Crea autoriza que sejam cobradas, pelos Creas, anuidades, taxas e multas. É essa verba que é utilizada para financiar a estrutura e ações que são importantes tanto para os profissionais quanto para a sociedade.

A IMPORTÂNCIA DO SISTEMA CONFEA/CREA

Para os profissionais, o Sistema atua na fiscalização da garantia de direitos dos trabalhadores e para que o mercado de trabalho dos serviços dessas especialidades seja a eles reservado, além de promover ações de valorização profissional. Quanto à sociedade em geral, se beneficia da existência do Sistema dado que seu objetivo é garantir que o exercício das profissões que regula seja prestado por profissionais registrados e habilitados.

8.2.

A MÚTUA

Um braço muito importante do Sistema Confea/Crea é a Mútua - Caixa de Assistência dos Profissionais do Crea, que foi criada pelo Confea através da resolução nº 252 da Lei nº 6.496, de 17 de dezembro de 1977.

Para que existe? Enquanto sociedade civil sem fins lucrativos, a Mútua tem como principal objetivo oferecer aos associados planos de benefícios sociais, previdenciários e assistenciais, com base nos seguintes princípios e valores: ética; integridade; transparência; inovação; sustentabilidade; valorização pessoal e profissional; inclusão social; mutualismo; e equidade de gênero e raça.

Quem tem direito? Têm direito a se associar à Mútua todos os profissionais registrados nos Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (Creas), desde que de acordo com as condições estabelecidas em seu regimento, assim como funcionários dos Creas, Confea ou da própria Mútua.

Como se associar à Mútua? O cadastro na Mútua pode ser feito on-line em *https://www.mutua.com.br*. No ato da inscrição, o profissional opta entre as três categorias disponíveis para se associar: Sócio contribuinte; Sócio RT--Corporativo; e Sócio Institucional.

8.3.
A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO SISTEMA CONFEA/CREA

"Lugar da mulher é na Engenharia, na Agronomia e nas Geociências". Em 24 de fevereiro de 2022, dia que marcou os 90 anos da conquista do voto feminino no Brasil, Confea, Crea e Mútua comemoraram o número de mulheres inscritas no Sistema: 200 mil engenheiras, agrônomas, meteorologistas, geógrafas e geólogas.

8.4.
O PROGRAMA MULHER

Esse aumento no número de associadas é atribuído à implementação do **Programa Mulher** *(https://www.programamulherconfea.com/)* em 2019. Na visão das próprias profissionais, o programa representa um marco no processo de luta pela equidade de gênero dentro do Sistema. Em 2019, apenas 12% de mulheres compunham o plenário dos 27 Creas. Após as eleições de 2020, verifica-se que esse número subiu para 14%; e para 20% em 2022.

O Programa Mulher foi instituído no âmbito do Confea por meio da PL 1395/2019 e é considerado um grande marco no trabalho de consolidação da política de equidade de gênero do Sistema. Cada um dos 27 estados da Federação possui um Comitê Regional do Programa Mulher e são esses os responsáveis por implementar as políticas de igualdade de gênero em seus respectivos Creas.

Como parte de um esforço para responder ao Objetivo nº 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU que trata da Igualdade de Gênero e visa "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas", o Programa atua no fomento à elaboração de políticas de valorização profissional para mulheres engenheiras, agrônomas e da área das geociências. Além disso, busca também estimular o protagonismo das mulheres dentro das próprias esferas do Sistema e das entidades de classe.

A principal fundamentação legal do Programa Mulher é a Constituição Brasileira de 1988, que simboliza o marco jurídico da democratização brasileira e da institucionalização e proteção dos direitos humanos no país. Entre outras conquistas, a Carta de 88 determina a igualdade entre mulheres e homens de uma maneira geral, em seu artigo 5º, e a proibição da discriminação no mercado de trabalho por motivo de sexo ou estado civil, além da proteção especial da mulher no mercado de trabalho, no artigo 7º.

Em 2021, dois anos após a sua criação, foi publicada a cartilha "Programa Mulher 2021-2023" que, entre outros pontos, abordou o conceito presente na base da sua elaboração, divulgando os principais objetivos e ações do Programa, bem como a forma como se estrutura tanto à nível nacional quanto local, além de trazer uma análise sobre dados gerais e números de profissionais registrados no Sistema Confea/Crea.

Como consta na cartilha, entre os principais objetivos e eixos de ação do Programa Mulher estão[5]:

- ☑ **Aprovação** do dia 23 de junho como a data do Sistema Confea/Crea da Mulher na Engenharia;
- ☑ **Incentivar** a promoção de eventos e seminários com foco nas mulheres profissionais e a promoção da valorização e o reconhecimento da contribuição das mulheres em todas as esferas do Sistema Confea/Crea e entidades de classe;

[5] Fonte: *https://www.confea.org.br/midias/uploads-imce/cartilha_mulher_A4-web%20(1).pdf.*

- ☑ **Atuar** de forma a manter o Selo Equidade de Gênero do Confea, bem como fornecer diretrizes necessárias para que os Creas possam aderir ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos;
- ☑ **Incentivar** a realização de Encontros Nacionais das Mulheres do Sistema Confea/Crea e a realização de encontro com as mulheres das entidades que compõem o Conselho de Entidades Nacionais (Cden);
- ☑ **Incentivar** a realização anual do "Encontro Nacional das Coordenadorias dos Comitês Mulheres dos Creas", de modo a promover debates e, como resultado destes, fornecer diretrizes para todos os Creas;
- ☑ **Promover**, anualmente, a manutenção do projeto "Mapeamento da participação feminina dentro do Sistema Confea/Crea", por meio da atualização de dados enviados pelos Conselhos Regionais;
- ☑ **Incentivar** a realização de palestra sobre o tema "Assédio Sexual e Moral" nos Creas, assim como a elaboração e difusão de cartilhas e documentos para formação e debate nos entes do Sistema;
- ☑ **Incentivar** a realização de palestras sobre a "Gestão do Tempo da Mulher" nos Creas e entidades de classe;
- ☑ **Incentivar** palestras sobre Equidade de Gênero na posse de conselheiros federais no Confea e na posse dos conselheiros regionais nos Creas;
- ☑ **Incentivar** a realização de ações de combate ao machismo na política institucional do Sistema Confea/Crea e a promoção de campanhas como "Confea sem Machismo", "Engenharia sem Machismo", "Sistema Confea/Crea contra o Feminicídio", entre outras, nos grandes eventos do Confea, como a Soea e Encontro de Líderes, além de incentivar os Creas a reproduzirem as campanhas em seus eventos regionais.

Também no ano de 2021, foi realizada a campanha "EngenheirA – Uma homenagem às mulheres na Engenharia, na Agronomia e nas Geociências", veiculada em canais da TV fechada, em *outdoors* nas 27 capitais, em mídias aeroportuárias de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília, além de *sites* e redes sociais. O objetivo era retratar o protagonismo feminino e destacar a atuação das mulheres como profissionais, líderes, gestoras que atuam na construção do país.

8.5.
O PROGRAMA MULHER E A SOCIEDADE

Para além das questões relativas ao mercado de trabalho, luta salarial e valorização profissional, os gestores do Sistema destacam a importância de atentar também para problemas que afetam as mulheres de uma maneira mais ampla e completa, como as questões culturais que levam à discriminação e à violência, seja física ou psicológica. É através do Programa Mulher que o Confea se faz presente nessas discussões e constrói formas de atuação com ações e políticas de fortalecimento do respeito e da valorização da mulher.

Construído por aqueles que estão nas entidades que representam os profissionais de todo o Brasil e compõem o Sistema, o setor empresarial, parlamentares e a sociedade civil, o Programa é considerado uma grande conquista. Para além de ser uma forma de estimular uma maior participação feminina na engenharia, é uma ferramenta que demarca a necessidade e a centralidade da pauta da equidade de gênero nas lutas do Sistema. Por isso, é preciso que cada vez mais pessoas se engajem na construção de suas atividades e, consequentemente, na luta contra o preconceito de gênero no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

9. Coletivos da Fisenge

9.1.
COLETIVO DE MULHERES

Em 2005, no 7º Congresso Nacional de Sindicatos de Engenheiros (Consenge), realizado em Salvador (BA), que as engenheiras, organizadas em seus sindicatos, deram um importante passo com a aprovação do indicativo para a criação da Diretoria da Mulher.

Durante o 8º Consenge, em Florianópolis (SC), em 2008, ainda sem a criação da Diretoria da Mulher, as mulheres profissionais organizadas avançaram em suas reivindicações com a criação, por deliberação de assembleia geral, do Coletivo de Mulheres, coordenado pela engenheira Márcia Nori, do Senge-BA.

Foi em 2011, no 9º Consenge, em Porto Velho (RO), que a Diretoria da Mulher foi formalizada e efetivada no estatuto da Fisenge. Foram eleitas três mulheres na composição da diretoria executiva 2011/2014. Hoje, a Diretoria da Mulher da Fisenge é coordenada pela engenheira Maria Virgínia Brandão, indicada pelo Senge-RJ, que foi eleita durante a etapa

virtual do 12º Congresso Nacional de Sindicatos de Engenheiros (CONSENGE) para o triênio 2020/2023.

OBJETIVOS:

1) Definir políticas de gênero na Fisenge;
2) Ampliar a participação das mulheres profissionais nas instâncias de decisão da Fisenge e dos sindicatos;
3) Aumentar o número de engenheiras filiadas aos sindicatos;
4) Pautar cláusulas específicas de gênero nas negociações coletivas;
5) Incentivar a participação das engenheiras nas mesas de negociação coletiva;
6) Contribuir e participar das lutas das mulheres trabalhadoras.

Entre as principais ações, estão a elaboração dos Quadrinhos da Engenheira Eugênia e a realização de campanhas sobre o Dia 8 de março; o Dia Nacional da Mulher; combate à violência; Outubro Rosa e Novembro Azul; Direitos das Engenheiras; e a "SOEA Sem Machismo".

9.2.
COLETIVO DE ESTUDANTES

O Coletivo Nacional de Estudantes da Fisenge foi oficializado em 2017, durante o 11º Congresso Nacional de Sindicatos de Engenheiros (Consenge). Composto por um integrante de cada sindicato filiado, o Coletivo Nacional de Estudantes é a instância de organização e atuação da Fisenge e das entidades nos estados em defesa dos direitos dos estudantes de engenharia, visando à formação política e à renovação sindical.

OBJETIVOS:

1) Ampliar a participação de estudantes no Sindicato Jovem/Estudante nos estados;
2) Participar da organização do Fórum Nacional de Estudantes no Consenge (Congresso Nacional de Sindicatos de Engenheiros) e dos Encontros Nacionais;
3) Definir políticas de juventude;
4) Divulgar as estratégias de interesse público e as ações realizadas pelos integrantes nos estados.

Entre as principais ações do Coletivo estão a realização de campanhas sobre os direitos do estagiário de engenharia; a promoção de discussões sobre gênero e raça; cursos de formação política e sindical; e a luta pelo ensino público de qualidade, gratuito e universal.

10. Conclusão

A proposta, objetivos e consequências da Lei no 13.467, aprovada durante o governo de Michel Temer em 2017 e conhecida como "reforma trabalhista", precisam ser entendidos em toda sua extensão. Desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, este foi o mais profundo golpe desferido contra a classe trabalhadora brasileira no plano jurídico.

Aliás, como de imediato percebeu Sandro Sacchet, economista e pesquisador do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), seu propósito é o de desconsiderar, de contornar os alicerces do Direito Trabalhista, cujo fundamento é a ideia de que a compra e a venda da força de trabalho não é uma relação entre coisas tangida pela lei do mercado e regida pelo Direito Civil. É uma relação entre gente, entre seres humanos e que existe uma irrevogável desigualdade entre as partes: a empresa, o patrão, de um lado; e o trabalhador, de outro.

A venda e a compra do trabalho, por sua própria natureza, não podem ser regidas simplesmente pelas leis do mercado, pois de seu emprego — em todos os sentidos do termo —, depende a vida e a dignidade humanas. E mais, a questão não diz respeito somente ao preço do trabalho, ou seja, o salário, mas abrange todas as garantias que derivam do emprego do trabalho: condições humanas e dignas no exercício da atividade profissional; garantia de

renda durante o desemprego ou na doença; férias e repouso remunerados; amparo na velhice, através da aposentadoria, depois de uma vida de trabalho...

As corporações, embaladas pelas ideologias neoliberal, pregam um mundo sem leis, sem regras, sem Estado e sem Justiça, onde somente o imperativo do ganho e do lucro ditam os limites da atividade econômica. Será que estão preocupados com democracia?

A crise sistêmica desse modelo — cujos sintomas mais evidentes são a estagnação e o desemprego —, agravada ainda pelo esgotamento dos recursos naturais e pela pandemia, mostram que esse não é o caminho a ser seguido pela humanidade. A 'flexibilização' da CLT não criou um emprego sequer, ao contrário: o desemprego e o desaparecimento de postos de trabalho só fazem aumentar.

A reforma trabalhista, como orienta a CUT, deve ser combatida em todos os níveis: no Congresso Nacional, através da pressão das entidades sindicais; nos Tribunais, inclusive no STF; nas mobilizações de rua e nos locais de trabalho. A Lei no 13.467 atenta contra os fundamentos mesmos do Direito do Trabalho, que são o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; ou seja, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis — o que inclusive está expresso nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT —; princípio da irredutibilidade salarial; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; entre os mais importantes e cinicamente ignorados pela reforma.

Finalmente, é preciso reafirmar que essa manobra contra a classe trabalhadora pode muito bem ser derrotada, como aliás nos demonstrou os trabalhadores espanhóis, que, através de muita mobilização, luta e pressão no seu parlamento, conseguiram abolir os principais dispositivos da 'reforma trabalhista' do governo conservador de Mariano Rajoy, de 2012, que, lá como aqui, não criou emprego algum, mas só aboliu direitos. Chegamos ao fim desta

cartilha. Muito obrigada por nos ter acompanhado nesta viagem pela história das lutas da classe trabalhadora no Brasil e no mundo. Fizemos todo esse percurso para convidar você a participar do dia a dia do seu sindicato, da sua federação, do seu conselho de classe. Somos nós, organizados em nossas entidades, que vamos garantir que o Brasil trilhe o caminho da democracia, da soberania nacional, da distribuição de renda e do respeito a sua gente.

A Fisenge está com você na luta por um Brasil soberano, justo e solidário. Sem gente com fome.

11. Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. O continente do labor. Editora Boitempo. São Paulo, 2011.

BADARÓ, Marcelo. O Sindicalismo Brasileiro após 1930. Expressão Popular. São Paulo, 2003.

_____ Trabalhadores e Sindicatos no Brasil. Expressão Popular. São Paulo, 2008.

DREIFUSS, René Armand. 1964: A Conquista do Estado. Editora Vozes. Petrópolis, 1981.

DULLES, John F. Anarquistas e Comunistas no Brasil (1900-1935). Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 1977.

FAUSTO, Boris. História Concisa do Brasil. Edusp. São Paulo, 2002.

FREIRE, Roberto. A Consenge e o "novo sindicalismo" dos engenheiros: Rupturas e permanências. Recife. Monografia. Departamento de História. Universidade Federal de Pernambuco, 2012.

_____ A Organização Sindical dos Engenheiros no Brasil: História, concepções e estruturação atual. Texto apresentado no Seminário de Formação Sindical da Fisenge. 2012.

GIANNOTTI, Vito. História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil. Mauad. Rio de Janeiro, 2007.

HOBSBAWN, Eric. Era dos Extremos. Companhia das Letras. São Paulo, 1995.

MORAES, Reginaldo. Neoliberalismo - de onde vem, para onde vai?. Senac. São Paulo, 2001.

MUNAKATA, K. A Legislação Trabalhista no Brasil. Brasiliense. São Paulo, 1981.

NETO, João Cabral de Melo. Morte e Vida Severina. In: Morte e Vida Severina e outros poemas para vozes. Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 2000.

PAIÃO, Caio. Antimilitarismo e racialização: mobilizações marujas no porto de Manaus (1874-1904). In: 31° Simpósio Nacional de História: História, Verdade e Tecnologia, 2021. Anais do 31° Simpósio Nacional de História [livro eletrônico]: história, verdade e tecnologia. São Paulo: ANPUH/Brasil, 2021. v. 1.

RODRIGUES, Iram J. Sindicalismo e política. A trajetória da CUT. Scritta/Fapesp. São Paulo, 1997.

SADER, Eder. Quando novos personagens entram em cena. Paz e Terra. Rio de Janeiro, 1988.

SANTANA, Marco Aurélio. Política e história em disputa: o 'novo sindicalismo' e a ideia da ruptura com o passado. In RODRIGUES, Iram J. O novo sindicalismo: vinte anos depois. Vozes/Educ/Unitrabalho, p. 133-162. São Paulo, 1999.

SANTIAGO, Claudia. 20 anos depois, para onde foi a CUT? – Monografia de Pós-graduação lato sensu em História Contemporânea, na UFF. Niterói, 1994.

fisenge

Federação Interestadual de
Sindicatos de Engenheiros

NPC
Núcleo Piratininga
de Comunicação

Esta obra foi produzida pelo Núcleo Piratininga de Comunicação (NPC)
para a Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge) e impresso
em São Paulo em agosto de 2022 pela gráfica Walprint com tiragem de 1.000 exemplares.
A fonte utilizada no miolo é Adobe Devanagari, corpo 12/14.4. O papel do miolo é
Off-Set LD - FSC 90 g/m² e da capa é Triplex Supremo LD - FSC 250 g/m².

REALIZAÇÃO:

fisenge
Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros

NPC
Núcleo Piratininga de Comunicação

PATROCÍNIO:

CONFEA
Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

CREA
Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia