

## **Impactos da Reforma Trabalhista sobre a organização sindical e a negociação coletiva**

**Maria Silvia Portela de Castro**

**NOVEMBRO DE 2017**

- Na década de 1980, o Brasil redemocratizou-se e aprovou uma nova Constituição com perfil mais social e democrático; nos anos 1990, o sindicalismo avançou e consolidou-se como interlocutor político, capaz de construir um partido político e de conduzir sua principal liderança à Presidência do país. O texto constitucional deu um passo rumo à independência sindical, mas esta ficou condicionada à exigência da unicidade, ao monopólio de representação das organizações sindicais de primeiro grau nas negociações coletivas e à sustentação financeira compulsória através de um “imposto” anual.
- A Lei nº 13.467, em vigor desde 11 de novembro de 2017, coloca em xeque essa estrutura e atinge diretamente seus principais pilares: o modelo organizativo - ao extinguir sua via de sustentação financeira e criar uma representação de trabalhadores nas empresas sem a presença dos sindicatos - e o sistema de negociações coletivas - ao permitir que as mesmas possam ser acordadas por debaixo da lei. Além desses aspectos, a terceirização de atividades-fim e os contratos atípicos (temporários, com jornada parcial, intermitentes), introduzidos pela nova lei, trarão mudanças significativas na forma de representação dos sindicatos.
- Que impactos essas mudanças terão na vida sindical? Estará rompido o triângulo histórico do corporativismo, ao retirar o Estado da mediação das relações entre patrões e empregados? O “imposto” sindical e a Justiça do Trabalho deixarão de ser instrumentos de controle da ação sindical como sempre o foram? São esses os aspectos que pretendemos analisar nesse texto. É difícil prever o que ocorrerá. A dinâmica política, mais que nunca, terá uma interface muito forte com esse processo. Algumas iniciativas já estão em curso e podem se apresentar como oportunidades. Com base nessas questões traçamos alguns cenários.



## A reforma trabalhista: de onde vem e o que pretende

Em 2014, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) lançou uma publicação intitulada *Negociações Coletivas, Valorizar para Modernizar*, na abertura da qual defendia:

*Relações de trabalho ajustadas à realidade e às necessidades dos atores sociais são cruciais para a competitividade das empresas brasileiras e para o crescimento econômico e social do país. A base legislativa, mesmo sujeita a atualizações, mantém a estrutura rígida e onerosa da época de sua criação, na década de 1940. A negociação coletiva é, portanto, o caminho para a realização de ajustes finos entre empresas e trabalhadores, por meio de efetivo diálogo que atenda aos interesses legítimos das partes.... É preciso fomentar o ajuste de condições de trabalho por meio da negociação coletiva, ultrapassando-se o modelo atual. No Brasil, quase tudo é definido por lei e quase nada por negociação. Em razão do momento histórico e social em que foi instaurada, a estrutura básica está fundada na ideia de hipossuficiência do trabalhador e na composição original do sindicalismo brasileiro, que era forçado pela legislação a ter foco assistencial. É possível avançar para um novo modelo ancorado no diálogo social e em processos de negociação coletiva.*

Era a reafirmação do que já havia sido dito em 2004, no Fórum Nacional do Trabalho pela mesma CNI e que se materializou na Lei nº 13.467. Ou seja, a classe patronal escreveu e publicou o que pretendia fazer. O sindicalismo estava pouco atento ao fato ou não acreditou que a ofensiva patronal estava afinada com o governo ilegítimo de Michael Temer? O mais provável é que o volume da crise e dos ataques tenha sido de tal dimen-

são, que não havia munição para impedir tais avanços em meio à maior crise política que o país já viveu. Uma situação que conjuga uma série de fatores que ocorre simultaneamente: mudanças no modelo produtivo, alto desemprego, crise social, crise política, ataques ao sistema de proteção social e ataques à legislação laboral e sindical através da Reforma Sindical. Um quadro de mudanças profundas com uma correlação de forças extremamente desfavorável para a força de trabalho (15% de desemprego e 60% de precarização nas relações de emprego).

A Lei introduziu mais de 300 mudanças na legislação trabalhista, principalmente nos itens de contratos de trabalho (tempo parcial, trabalho temporário, trabalho intermitente, autônomo exclusivo) terceirização sem limites, teletrabalho; flexibilização da jornada (duração, intervalos, férias, banco de horas, etc.); composição dos salários, podendo reduzir valores, assim como outras obrigações legais. A demissão, inclusive a coletiva, é facilitada por formas diversas de quitação definitiva de débitos trabalhistas. A Justiça do Trabalho passa a ter papel restrito e enfraquecido na negociação coletiva, que também se modificará pela existência de possíveis comissões de representação dos trabalhadores com poder negocial nas empresas, sem a participação sindical, porque o acordo coletivo poderá se sobrepor à convenção coletiva e porque deixará de existir a ultratividade das cláusulas dos acordos coletivos. A nova Lei extingue a forma de sustentação financeira das entidades sindicais – a *contribuição sindical*, conhecida como “imposto”, existente desde 1939.

Em síntese, a Lei atinge o modelo sindical brasileiro em três pilares centrais: *a questão organizativa, a negociação coletiva e a sustentação financeira.*



Com o surgimento de novas formas de contratos (contrato intermitente, contrato temporário, teletrabalho, aumento da terceirização, etc.), há uma tendência de redução do número de sindicalizados, o que pode dificultar ainda mais o novo quadro instalado, no qual aumentar o número de sindicalizados será uma questão estratégica. Inverter essa equação torna-se um desafio para os sindicatos.

São esses os pontos que analisaremos a seguir, abordando seus impactos sobre as estruturas e a prática sindical; pensando as alternativas que podem ser buscadas e informando o que já vem sendo realizado.

### O que muda na organização e as perspectivas de sindicalização

Em 2013, havia pouco mais de dez mil sindicatos de trabalhadores com registro ativo no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e cerca de outras três mil entidades de trabalhadores com registros ainda para serem validados. Com relação à filiação dos sindicatos às centrais sindicais, a taxa de adesão havia crescido significativamente em relação às averiguações anteriores<sup>1</sup>: 75% eram filiados a uma das centrais sindicais existentes e, dos filiados, 30% estavam na Central Única dos Trabalhadores (CUT), 22% na Força Sindical, 14% na Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST) e outros 14% na União Geral dos Trabalhadores (UGT). Os demais se distribuíam por outras centrais sindicais de baixa expressão.

De acordo a PNAD/IBGE, em 2015, a taxa de sindicalização estava em 18,8% (19.586.429

pessoas)<sup>2</sup> e apesar do contingente de trabalhadores empregados ter apresentado queda -3,8% em relação a 2014, o volume de sindicalizados cresceu 11,4% (um acréscimo de 1,9 milhão). A pesquisa não apontou as razões desse crescimento.

A pesquisa mostrou que *há espaço para crescimento da sindicalização* já que 26,4% diziam não ter informações a respeito; 23,6% responderam que o sindicato não oferecia serviços que lhes interessassem e somente 11,8% disseram não saber como se associar e apenas 16,6% diziam não confiar nos sindicatos. Isso quer dizer que, com uma boa campanha de esclarecimento e informação e oferta de serviços de interesse, é possível incrementar a taxa, *pois 62% dos entrevistados não se sindicalizam por falta de conhecimento ou informação*.

De acordo com o IBGE, em 2016, aumentou o número de trabalhadores em empresas menores e diminuiu o total nos empreendimentos de grande porte. A Pesquisa PNAD/IBGE registrou a menor taxa de sindicalização desde o início da série, em 2012, chegando a 12,1%, o equivalente a 16,9 milhões de pessoas. Entre os homens, os sindicalizados representavam 13,1% do total, ante 15,3% em 2012. No caso das mulheres, em igual período, a taxa foi de 11,9% para 11,2%. Houve redução em todas as regiões. Em 2016, a sindicalização era maior no Nordeste (14,7%) e no Sul (14,2%). Foi de 10,7% no Sudeste, 10,6% no Norte e 9,4% no Centro-Oeste<sup>3</sup>.

Como vimos, há espaço para a sindicalização, mas esta pode ser dificultada pelo fato

1. Segundo a Pesquisa Sindical do IBGE, em 1991, apenas 30% das entidades entrevistadas declararam vínculo com alguma central; em 2001, eram 38%. Esse forte crescimento pode ser explicado, no entanto, pela lei 11.648 de 31/03/2008 que incluiu as centrais sindicais na partilha da contribuição sindical e determinou processos de aferição da representatividade de cada uma para poder fazer a distribuição do montante arrecadado

2. IBGE, PNAD 2015. *Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização* e CAMPOS, André Gambier, *Sindicatos de trabalhadores no Brasil: Desafios colocados pela Lei nº 13.467/2017*, Estudo elaborado sobre a base PNAD 2015. Ipea/Disoc. Apresentação em *powerpoint*, 28 set.2017.

3. Em 2016, país teve menos ocupados. Sindicalização caiu. *Rede Brasil Atual*, São Paulo, 18 out 2017.

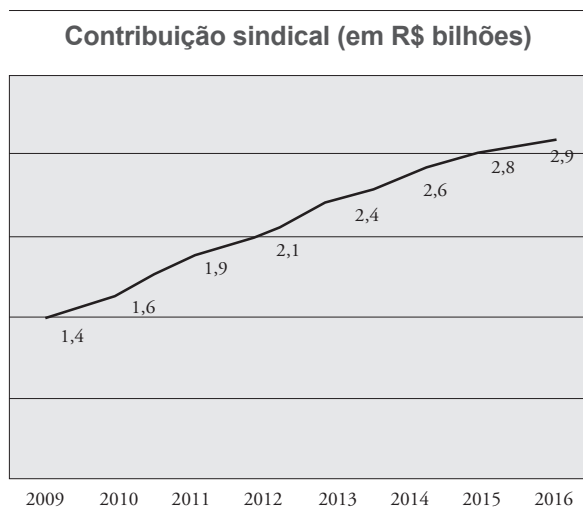


da nova lei facilitar o aumento dos contratos intermitentes e precários, ou a transformação de assalariados em microempresários. Os sindicatos talvez tenham que pensar em alternativas como sindicalização individual, associações, cooperativas, para poder representar esses setores desorganizados.

### A queda na arrecadação financeira

A sobrevivência das organizações sindicais passa pelo enfrentamento desse quadro adverso, provocado pelo desemprego, pela instabilidade econômica e política e a abrupta queda na arrecadação financeira em consequência da reforma. A nova lei instituiu uma contribuição negocial, cujo valor deverá ser aprovado em assembleia da campanha salarial, mediante autorização prévia. O que não fica claro é se a mesma será cobrada de todos os trabalhadores da base ou só dos sindicalizados, o que pode significar uma forte redução na arrecadação das entidades sindicais.

Entre 2009 e 2016, a contribuição sindical recolhida pelos sindicatos praticamente dobrou, de acordo com os dados do Cadastro Nacional de Entidades Sociais (CNES-MTE), saltando de R\$ 1,4 para R\$ 2,9 bilhões de reais.



Fonte CNES/MTE 2017

Se tomássemos o montante arrecadado em 2015<sup>4</sup> e o dividíssemos por todos sindicatos igualmente, a cada um corresponderia R\$ 249,1 mil/ano (cerca de 20 mil reais por mês). Segundo essa avaliação, em 2015, para 39,1% dos sindicatos a arrecadação da contribuição sindical não pagaria o custo anual médio com seus empregados e cada sindicato teria um déficit médio anual de R\$ 332,3 mil. No caso dos sindicatos maiores, que empregam mais de 10 funcionários, apenas 25% cobrem suas despesas com as verbas do imposto sindical. Isso indica, segundo Campos, que “provavelmente, estes sindicatos já contam com uma diversificação de fontes de custeio, para além da contribuição sindical”.

Ainda segundo esse autor, no caso da Contribuição Assistencial (atualmente chamada de *taxa negocial*), em 2015, foram arrecadados R\$ 510,3 milhões, o que corresponde a 39,8% do montante arrecadado, ou seja, a taxa negocial representou a metade do imposto sindical. E, provavelmente, esse montante ficou concentrado nos sindicatos maiores, com mais de dez empregados.

Para o economista da Unicamp, José Dari Krein, levantamentos apontam que entre 25% e 30% da receita dos sindicatos vêm do imposto sindical<sup>5</sup>. A dependência é maior no caso das centrais, que em alguns casos praticamente sobrevivem desse repasse.

Segundo matéria da Folha de São Paulo de 15 de outubro último, o impacto negativo do fim do imposto deve ser generalizado. A queda de receita deve ser ainda mais substantiva em setores menos estruturados e com alta rotatividade, como comércio e construção civil.

4. CAMPOS, André Gambier, op.cit. Fonte: Microdados do CNES/MTb, 2015 e do CACS/MTb, 2015.

5. Sindicatos temem perda de até R\$ 3 bilhões com fim de imposto. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 15 out. 2017.



Na mesma reportagem, Ricardo Patah, presidente da UGT e do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, informou que esse sindicato, um dos maiores do país, arrecadou R\$ 95 milhões (R\$ 31,5 milhões de contribuição sindical e R\$ 63,5 milhões de contribuição assistencial e mensalidades), em 2016, e projeta para o ano que vem uma arrecadação de 20 milhões. Como o Sindicato dos Comerciantes é quem tem sustentado a UGT, o orçamento dessa central vai cair de 50 milhões em 2017 para 1 milhão, em 2018.

A Força Sindical diz que “vai acabar” sem o imposto e seu orçamento de 48 milhões cairá a zero. Além da contribuição sindical, sua principal base de apoio sempre foi o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (hoje talvez menos, pois há disputas políticas no interior da central), que negociou, no segundo semestre de 2017, a renovação da convenção coletiva com uma taxa assistencial de até 1% do salário da categoria. Mesmo assim, segundo Miguel Torres, presidente da entidade, a previsão é de que haverá queda de 40% no orçamento de 50 milhões para 2018.

A CUT não anunciou ainda qual dimensão terá o corte que será obrigada a fazer em seu orçamento. Seu tesoureiro, Quintino Severo, tem mencionado 30% a 40%, mas não há informações mais precisas. Ao contrário das demais centrais, a CUT tem um volume significativo de contribuição dos filiados (que cotizam com base às suas receitas) mas, mesmo assim, essa contribuição não chega à metade do orçamento da central (que, em 2016, foi em torno de 100 milhões para cobrir toda a estrutura – a sede nacional, as 27 CUTs estaduais e as confederações). Segundo o tesoureiro da CUT, várias medidas de contenção de gastos e racionalização estão sendo estudadas; uma delas é a racionalização de custos e estrutura, como o compartilhamento de sedes por sindicatos diferentes.

A grande preocupação dos sindicatos e das centrais é impedir que a contribuição negocial seja cobrada apenas dos sindicalizados e garantir que a autorização de cobrança seja efetivada pela aprovação em assembleia e não mediante consulta individual. Tudo isto terá que ser regulamentado e existem precedentes pouco animadores – o Ministério Público do Trabalho tem defendido a tese de que a cobrança seja feita somente dos sindicalizados e, inclusive, tentou vetar a cláusula da contribuição negocial na recente negociação feita pelo sindicato dos metalúrgicos do ABC. Também já houve decisão neste sentido do Supremo Tribunal Federal, no início do ano.

Algumas centrais sindicais, conduzidas pelo Deputado Paulo Pereira da Silva, presidente da Força Sindical, estão apostando na aprovação do PL 5.795, projeto apresentado pelo mesmo deputado em 2016, que institui a Contribuição Negocial e que aguarda votação em Plenário. Não há nenhuma certeza sobre os resultados.

Mas mesmo se aprovada a Contribuição Negocial, haverá queda na arrecadação, pois estará vinculada às negociações coletivas, que tendem a se pulverizar mais e a se reduzir devido à multiplicação de contratos atípicos e temporários e à ampliação da terceirização. Isto sem contar com possíveis negociações diretas entre empregados e direções de empresas. Por outro lado, esta nova realidade poderá ser um estímulo à promoção de mais negociações e de execução de estratégias que promovam a unidade de ação nas empresas nos processos negociais.

### **Como estão se desenvolvendo as negociações coletivas**

A Central Única dos Trabalhadores tem feito seguidas reuniões de sua assessoria jurídica





ca e já aprovou uma série de orientações aos sindicatos para enfrentamento imediato dos problemas. Dentre as principais questões abordadas estão a adequação estatutária, de forma a abarcar segmentos mais amplos que as antigas categorias profissionais (desta forma, sindicalizar os terceirizados, temporários, etc.); a inclusão da contribuição negocial nas convenções coletivas, garantindo que esta seja recolhida em folha de pagamento não só dos sindicalizados; a inclusão de cláusulas de salvaguardas de direitos que possam ser diretamente afetados pela reforma, como por exemplo, os direitos de preservação das condições de trabalho da trabalhadora gestante.

O enfraquecimento das negociações coletivas é, sem dúvida, o principal impacto produzido pela Lei nº 13.467. Isso se dá em vários aspectos.

#### *Prevalência do negociado sobre o legislado.*

Institucionaliza algo que já vinha ocorrendo em casos esparsos e que dependia da decisão da justiça. A nova lei determina que alguns institutos possam ser negociados abaixo do que está previsto na legislação trabalhista – direitos como férias, décimo terceiro salário, descanso, etc. - mesmo estes sendo parte do artigo 7º da Constituição.

Acaba com a *ultratatividade* que se mantinha por força da Súmula 277 do TST, a qual já havia sido suspensa pelo STF em 16 de abril de 2017 e agora está proibida. Ação que nem a ditadura executou.

Permite que os *acordos coletivos prevaleçam sobre a convenção coletiva* – É preciso que se diga que, desde 1994, com a adoção da MP 794, que instituiu a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) - convertida na Lei nº 10.101, em novembro de 2000, não só o componente flexível dos salários passou a crescer mais que a sua parte fixa, como tam-

bém as negociações por empresa adquiriram um peso cada vez maior. As campanhas salariais passaram a ter menos importância política e, muitas vezes, as direções sindicais também perderam peso, pois os trabalhadores das grandes e médias empresas, que são os que puxam as mudanças, acabavam mobilizando-se mais por conquistas em suas empresas que pela categoria.

Com a pretensão de regulamentar o artigo 11º da Constituição, a Lei nº 13.467 criou a representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. De acordo com a RAIS/MTb 2015, menos de 1% dos estabelecimentos das empresas emprega 200 trabalhadores ou mais, mas representa 44,4% dos empregados com registro.

A lei aprovada atribui a esses representantes a faculdade de realizar negociações diretas com as empresas. Essa atribuição não só se choca com nosso sistema de organização sindical - onde o centro organizativo é a categoria profissional e o instrumento regulador é a convenção coletiva - como contradiz o artigo 8º da Constituição, que tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Por outro lado, a possibilidade de utilizar essa lei como uma brecha para estabelecer mecanismos de organização e representação nos locais de trabalho deveria ser potencializada. Diversas alternativas podem ser desenhadas, como a proposta de organização. A primeira iniciativa é tentar negociar com a entidade patronal do setor que a representação seja em empresas a partir de 50 empregados, o que permitiria uma ampliação significativa de representação sindical. Segundo a RAIS/MTb 2015, usando essa escala alcançar-se-ia 2,5% das empresas e 59,1% dos empregados com registro<sup>6</sup>.

6. CAMPOS, André Gambier, op.cit.



A lei atribui uma série de funções à representação de trabalhadores (e ou comissão no caso das empresas maiores) como o de representar os empregados perante a administração da empresa; buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. Todas essas atividades podem ser estimuladas e acompanhadas pelos sindicatos, reforçando sua presença nas empresas. A lei diz que a “comissão organizará sua atuação de forma independente” e que será “vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria”. O sindicato pode não atuar diretamente, mas seus dirigentes e afiliados podem participar do processo eleitoral, candidatar-se e, principalmente, ajudar a estruturar a representação, impedindo que as empresas utilizem esses mecanismos como instrumentos de manipulação de seus empregados.

Assim, a forma de representação instituída pela lei pode ser um fator de enfraquecimento da negociação coletiva centralizada, mas também pode terminar sendo um instrumento útil, se utilizada de forma política.

Com relação às negociações coletivas em curso, verificamos que a maior parte dos sindicatos, que está em campanha salarial neste segundo semestre de 2017, busca, em primeiro lugar, resistir à aplicação da reforma aos contratos em vigência. Essa tem sido a orientação das centrais e a linha seguida pelos grandes sindicatos.

A CUT, por exemplo, tem reunido representantes dos principais ramos/setores em campanha salarial (metalúrgicos, bancários, petroleiros, petroquímicos, químicos, vestuário).

No setor metalúrgico, a principal demanda da categoria é a manutenção das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos de Trabalho, buscando negociar cláusulas de salvaguarda como mecanismo de defesa frente à reforma trabalhista. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por exemplo, usou a tática de negociar acordos por empresa para vencer a resistência das entidades patronais. No dia 30 de outubro de 2017, a entidade anunciou que havia assinado, naquele dia, o acordo coletivo com 62 empresas, garantindo cobertura de direitos a mais de 7.700 trabalhadores. Com essas novas assinaturas, o Sindicato já havia garantido cobertura trabalhista para quase 60 mil trabalhadores, tendo em vista que as montadoras haviam negociado, em 2016, um acordo para dois anos.

No setor petroquímico, também está presente a demanda por inclusão de cláusulas de salvaguarda, de forma mais específica: homologação no sindicato; taxa negocial; a prevalência do acordo mais vantajoso e a abrangência do acordo para toda a categoria. Os sindicatos dos químicos apresentaram as mesmas demandas, incluindo salvaguardas de proibição do trabalho das lactantes e gestantes em locais insalubres e a confederação dos bancários propôs medidas de limitação da terceirização.

Um levantamento inicial feito pelo Dieese nos acordos e convenções inseridos no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, entre julho e agosto de 2017, detectou 45 documentos com menção explícita às mudanças a serem implementadas pela Lei nº 13.467.

Ainda é cedo para mensurar os impactos dessas mudanças na vida sindical, mas os processos de negociação coletiva passarão a ter, sem dúvida, um perfil mais individualizado e tenderão a buscar formas mais inovadoras de superação dos limites impostos.



## Impactos na vida política nacional e no sindicalismo internacional

Deve-se ressaltar que a reforma trabalhista incide não só na vida sindical, mas na vida política do país como um todo. As novas regras trarão mais dificuldades e insatisfação às populações com condições mais precárias de inserção no mercado de trabalho e não permitirão a recuperação de empregos mais estáveis em determinados setores, onde as empresas, que já realizaram o ajuste de suas estruturas, vão optar mais pelos contratos terceirizados e/ou temporários, provocando assim maior queda da renda salarial. Esses segmentos tenderão a engrossar as vozes da oposição política (como aliás já vem ocorrendo, fazendo crescer o apoio a Lula, mesmo este sendo alvo de uma impressionante campanha difamatória).

Desde os anos 1980, os sindicatos atuam em articulação com os movimentos sociais e partidos políticos na defesa de propostas e programas sociais e políticos de cunho popular. Nos períodos dos governos Lula e Dilma, essa articulação fez-se menos presente, mas voltou a ser ativa quando teve início o movimento de resistência contra o *impeachment* (2014/2016). Em todo esse processo, as centrais sindicais e sindicatos maiores, que apoiam Lula, foram a principal base de sustentação de toda a mobilização realizada. Com o ataque à estrutura dos sindicatos e à sua base de sustentação financeira, isso tende a diminuir e essa articulação sindical-social-política terá que buscar novas formas de sustentação.

A reforma brasileira também tem impactos no plano trabalhista internacional, principalmente no continente latino americano. Com a ascensão da CUT e das demais centrais sindicais no início dos anos 2000, o sin-

dicalismo brasileiro passou a ocupar muitos cargos em entidades sindicais internacionais. Atualmente, só para dar exemplo, representantes da CUT e de suas filiadas ocupam cargos de primeira linha (presidência, secretaria geral, secretaria regional) na Confederação Sindical Internacional (CSI), na Confederação Sindical das Américas (CSA), na Industrial Global Union, na UNI Global Union, na Internacional do Serviço Público (ISP) e outras. Esse crescimento deu-se em função da ampliação das empresas brasileiras no país e no exterior, pelo aumento de multinacionais no país e pela estratégia de política externa exitosa do governo Lula. Também foi possível pela maior presença do sindicalismo brasileiro nas atividades, muitas vezes custeando sua participação (o que não ocorria no passado) e pela elevação das contribuições das filiadas brasileiras às entidades internacionais.

Com o corte financeiro, haverá impacto no plano internacional e a participação brasileira nas redes sindicais internacionais pode ser reduzida, ficando a coordenação desses debates cada vez mais nas mãos de europeus, japoneses e americanos. O impacto maior para as redes sindicais, porém, não é este e sim o fato dos sindicatos brasileiros não conseguirem controlar as negociações em empresas importantes, que integram as cadeias produtivas lideradas por transnacionais e, desta forma, acabarem contribuindo involuntariamente para o rebaixamento dos padrões salariais e trabalhistas globais.

Em âmbito continental, o impacto será ainda maior porque são as centrais sindicais brasileiras as que mais contribuem financeiramente para entidades como a CSA e a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul e, com os cortes da contribuição sindical, isso tende a se reduzir muito.





## Concluindo

Destacamos o aguçamento de algumas das contradições, já existentes no modelo sindical brasileiro, e que poderão ser superadas em algumas categorias mais dinâmicas. Ao mesmo tempo, porém, o fim da sustentação financeira compulsória pode ser fatal para boa parte dos sindicatos. Simultaneamente, essa nova situação pode pressionar por fusões e criação de entidades com outros perfis, como vem ocorrendo em outros países e em nível global. Haverá diálogo e disposição política para promover fusões? Uma fusão significa ampliação política, mas também corte de cargos e de gastos. Há disposição política para isso?

E por último, qual o papel das centrais sindicais? Provavelmente, enfraquecer-se-ão pela perda de receita direta das verbas da Contribuição Sindical, mas principalmente porque se enfraquecerá a maioria dos sindicatos. E sem a Contribuição Sindical direta, as centrais serão mais dependentes dos interesses dos grandes sindicatos<sup>7</sup>. Desta forma, terão mais dificuldades em executar políticas horizontais e poderão ter dificuldade de representar as categorias menos dinâmicas e os setores menos organizados. Poderão perder peso político frente aos interlocutores institucionais.

De qualquer forma, todos esses aspectos tendem a ter maior ou menor expressão dependendo do fator POLITICA. Essa lei traz prejuízos consideráveis em um momento de grande dificuldade para o país. Sua dimensão ainda não pode ser medida, pois a crise

política e a crise econômica paralisam a ação sindical. Em 2018, estão previstas eleições. Quais serão os resultados? Imprevisíveis. Certamente terão muita influência no desenrolar dos problemas aqui expostos.

---

7. Ao término deste texto, tivemos notícia de que a Força Sindical, a UGT, a Nova Central Sindical e a CTB tentaram negociar com o Presidente Temer e o Ministro do Trabalho o texto de uma Medida Provisória para encaminhar ao Congresso, criando um novo mecanismo de financiamento dos sindicatos. Não conseguindo, retomaram um projeto de lei apresentado em 2016, que criava a Contribuição Negocial, cuja votação deverá ocorrer em 2018.



#### **Autora**

**Maria Silvia Portela de Castro** é socióloga e mestre pelo PROLAM/USP. Consultora em Relações Trabalhistas e Política Internacional, assessora da CUT e membro do Instituto Trabalho.

#### **Responsável**

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil  
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313  
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil  
[www.fes.org.br](http://www.fes.org.br)

#### **Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)**

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. No Brasil a FES atua desde 1976. Os objetivos de sua atuação são a consolidação e o aprofundamento da democracia, o fomento de uma economia ambientalmente e socialmente sustentável, o fortalecimento de políticas orientadas na inclusão e justiça social e o apoio de políticas de paz e segurança democrática.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-9565-024-4



9 788595 650244