

**PROJETO DE PESQUISA**  
**Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil**

**Texto de Discussão N° 5**  
**Movimento sindical e negociação coletiva**

**EQUIPE RESPONSÁVEL**

**Andréia Galvão (coordenadora)**  
**Marilane Oliveira Teixeira**  
**André Krein**  
**Lucas da Costa Araújo**  
**Máisa Calazans**  
**Mayara Pantaleão**  
**Núria Rodrigues**  
**Rafael Modesto**

**Campinas, outubro de 2017.**

## RESUMO EXECUTIVO

O objetivo deste trabalho é analisar o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical e a negociação coletiva. Ele compreende três partes: 1) análise das convenções coletivas e levantamento de acordos coletivos especiais; 2) análise das notícias e posições de dirigentes sindicais divulgadas em textos assinados e entrevistas à mídia; 3) análise de indicadores sindicais, a exemplo da evolução do número de entidades sindicais, taxa de sindicalização, greves e fontes de financiamento.

A flexibilização das relações de trabalho pode ser feita por intermédio de mudanças legais, pela via da negociação coletiva e/ou pela decisão unilateral das empresas (Krein, 2013). Observa-se, desse modo, que Estado, empregadores, mas também os trabalhadores, por intermédio de suas organizações sindicais, participam desse processo. A reforma trabalhista vem amplificar mudanças já instituídas, na lei e na prática, desde os anos 1990. No caso dos sindicatos, a incorporação do discurso da modernização das relações de trabalho e da flexibilização como forma de combate ao desemprego, bastante intensa naquela década, arrefeceu-se nos anos 2000, num contexto de crescimento econômico e recuperação do nível de emprego (Galvão, 2013). Mas mesmo atenuado, esse discurso não deixou de estar presente no horizonte de dirigentes sindicais, tendo levado a acordos de remuneração variável (PLR), flexibilização da jornada (banco de horas), redução da jornada com redução salarial, turnos de revezamento e outros, que revelam uma certa disposição dos sindicatos a negociar os termos da contratação da força de trabalho. A negociação coletiva expressa a correlação de forças entre organizações sindicais e patronais no setor de atividade econômica considerado, bem como a orientação político-ideológica dos sindicatos que conduzem a negociação.

Duas hipóteses orientaram a análise da negociação coletiva: a primeira é que, embora haja uma expectativa de que a reforma tenha aplicação imediata, é muito cedo para alterações substantivas. Nesse sentido, a comparação de convenções celebradas nos últimos 12 anos nos permite verificar as tendências de flexibilização já pactuadas e quais as perspectivas de mudança no médio prazo. A segunda hipótese é que os setores mais precários tendem a pactuar convenções menos favoráveis aos trabalhadores. Assim,

procuramos analisar tanto convenções celebradas por sindicatos e categorias que possuem maior tradição de organização sindical, a exemplo bancários, metalúrgicos, químicos e comerciários, quanto convenções celebradas por sindicatos e categorias mais precárias e com atuação politicamente mais frágil, a exemplo de operadores de telemarketing, motoboys, motoristas, trabalhadores de limpeza, segurança e construção civil<sup>1</sup>. Esse mesmo critério orientou a análise da posição dos dirigentes sindicais. Embora, na maior parte dos casos, as ações e posicionamentos políticos mais abrangentes, a exemplo da reforma trabalhista, sejam conduzidos pelas centrais sindicais e não por sindicatos de base, optamos, por uma questão de simetria, por observar como os sindicatos de base reagiram à reforma, ainda que a referência às centrais nos auxilie a elaborar algumas reflexões.

A fim de obter uma amostra variada e possibilitar a comparação entre segmentos distintos, a pesquisa elegeu 11 categorias de trabalhadores da indústria, do setor de comércio e serviços<sup>2</sup>. A escolha dos sindicatos foi feita levando-se em consideração a filiação a diferentes centrais, de modo a assegurar a presença de distintas orientações político-ideológicas na amostra. Nossa ideia inicial era cobrir diferentes regiões do país. No entanto, tomamos como referência os sindicatos com base territorial em São Paulo que, em grande parte, servem como farol para os demais das mesmas categorias no restante do país, a saber: Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região (filiação à CUT), Sindicato dos Comerciários de São Paulo (UGT), Sindicato dos Químicos de São Paulo (CUT), Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes (Força Sindical, doravante FS), Sinddeepres (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos de SP, filiação à CSB), Siemaco (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, UGT), Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de SP (FS) e Sinratel (Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing, UGT), Sindimoto (Sindicato dos Mensageiros, Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas Intermunicipal do Estado de SP,

---

<sup>1</sup> Estamos considerando mais precários os setores em que os salários e o nível de qualificação dos trabalhadores tendem a ser mais baixos, a rotatividade mais elevada e a terceirização está presente de modo mais intenso.

<sup>2</sup> Neste primeiro exercício ficou de fora a agricultura, setor que pretendemos incorporar futuramente.

UGT), Sindicato dos Rodoviários (NCST), Sindicatos dos Empregados em Empresas de Vigilância, Segurança e Similares de SP (sem filiação a central) e Sindicato dos Empregados rurais de Ribeirão Preto (sem filiação a central).

As principais conclusões a que chegamos são sumarizadas a seguir:

1. A análise preliminar do conteúdo das convenções indica uma tendência à manutenção das cláusulas acordadas, ou seja, não há exclusão significativa de cláusulas, mas deve-se ressaltar que qualquer conclusão a esse respeito é prematura e só poderá ser formulada após um acompanhamento sistemático dos impactos da reforma.

2. É possível observar algumas diferenças importantes entre as convenções celebradas por sindicatos sujeitos a maior precariedade e as categorias mais organizadas, tanto em termos da quantidade de benefícios acordados quanto em termos do conteúdo das cláusulas (por exemplo, o valor da remuneração de hora extra ou trabalho noturno).

3. A reforma não apenas legaliza o que vem ocorrendo na prática em algumas categorias, ela amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores. A mudança no marco legal visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação. A reforma também busca estabelecer o local de trabalho como novo espaço de negociação, esvaziando as prerrogativas sindicais.

4. Ao ampliar a flexibilização dos contratos, da remuneração e da jornada, possibilitar a derrogação da lei pela negociação e, ao mesmo tempo, minimizar o papel dos sindicatos na negociação coletiva, a reforma contribui para o enfraquecimento da capacidade de luta dos sindicatos.

5. Em relação às fontes de financiamento, a reforma caminha no mesmo sentido da decisão do STF em relação à taxa negocial, ao tornar o imposto sindical facultativo. Ainda que a dependência de recursos financeiros assegurados pelo Estado possibilite o afastamento dos sindicatos em relação aos trabalhadores e garanta a sobrevivência de sindicatos fracos e politicamente acomodados, a reforma busca fragilizar as finanças dos sindicatos.

6. A despeito de seus impactos negativos sobre a organização e a ação sindical, não há uma estratégia única por parte dos sindicatos e das centrais, o que enfraquece a resistência à reforma. Alguns sindicatos e centrais afirmam ser contrários ao imposto sindical por acreditar que ele estimula a criação de sindicatos sem representatividade, enquanto outros entendem que ele é imprescindível para a sobrevivência das organizações existentes. Alguns incorporam o discurso da modernização das relações de trabalho, enquanto outros denunciam os interesses ocultos por trás das palavras de ordem modernização e segurança jurídica. Alguns defendem a terceirização nas atividades-meio, até porque só existem enquanto entidades sindicais por conta da terceirização. Embora essas posições não sejam excludentes, alguns apostam mais na negociação com o governo do que na mobilização, optando por minimizar os pontos mais nefastos da reforma.

7. Os setores mais precarizados são mais terceirizáveis e menos protegidos pelos sindicatos. A taxa de sindicalização e a organização sindical tende a ser maior nos setores econômicos mais estruturados, assim como o número de greves.

8. A ampliação das formas de contratação atípicas e das possibilidades de flexibilização das relações de trabalho tende a promover o aumento do número de trabalhadores precários, a reduzir a base de representação sindical e a ampliar ainda mais a fragmentação sindical. A taxa de sindicalização tende a cair o que, juntamente com o caráter facultativo do imposto sindical, afetarà o financiamento das organizações existentes.

9. A mudança no financiamento não pode ser feita de forma isolada e de cima para baixo, devendo ser inserida em um debate mais geral acerca da reforma da estrutura sindical do país. O monopólio da representação e o imposto sindical estimulam a fragmentação das entidades sindicais ao mesmo tempo em que, possibilitam, no limite, a existência de um sindicalismo sem sindicalizados, ou com baixo número de filiados. As vantagens que a estrutura sindical brasileira oferece aos dirigentes sindicais desestimula a adoção de estratégias como a fusão de organizações para fazer frente à reforma. Ao tocar apenas em um dos pilares da estrutura sindical, a reforma preserva uma das fontes de fragmentação e impede os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores e resistir à ofensiva patronal.

## 1. Convenções coletivas e acordos coletivos especiais

A análise das convenções priorizou os aspectos que foram mais afetados pela reforma trabalhista. Assim, ela compreendeu as seguintes cláusulas:

1. remuneração e benefícios: piso, reajuste, benefícios (vale-alimentação, transporte, refeição, seguro de vida, auxílios, adicionais), PLR;

2. jornada: compensação, banco de horas, horas extras, turnos e escalas, controle de ponto, concessão de férias, descanso semanal remunerado, horário de almoço;

3. formas de contratação: contrato parcial, temporário, terceirização;

4. saúde e segurança no trabalho: insalubridade (ambiente), uniformes, equipamentos de segurança, ginástica laboral;

5. relações sindicais: financiamento (desconto de taxa negocial, contribuição assistencial e outros), liberação de dirigentes (e estabilidade), representação no local de trabalho, quadro de avisos, espaço para sindicalização.

Foi realizado um levantamento das convenções em 3 momentos distintos, a fim de captar possíveis alterações e verificar tendências de mudança: 2004/2005, 2010/2011 e 2016/2017 (a indicação de dois anos em cada momento se deve ao fato de que algumas convenções são bianuais). Os três momentos são referidos apenas quando ocorreu alteração nas cláusulas ao longo do período.

A análise preliminar do conteúdo indica uma tendência à manutenção das cláusulas acordadas, ou seja, não há exclusão significativa de cláusulas<sup>3</sup>. No entanto, é possível observar: 1) algumas diferenças importantes entre sindicatos sujeitos à maior precariedade e as categorias mais organizadas: os valores pagos são inferiores aos recebidos pelas categorias mais organizadas (em muitos casos, os adicionais não trazem acréscimos em relação ao que estabelece a lei); 2) embora os sindicatos dos setores mais precários expressem uma maior tendência de adaptação à lógica das empresas, verifica-se a negociação de certos direitos por parte de categorias organizadas (a exemplo da negociação

---

<sup>3</sup> Os quadros comparativos com o resumo do que apresentamos nos próximos itens podem ser consultados nos anexos.

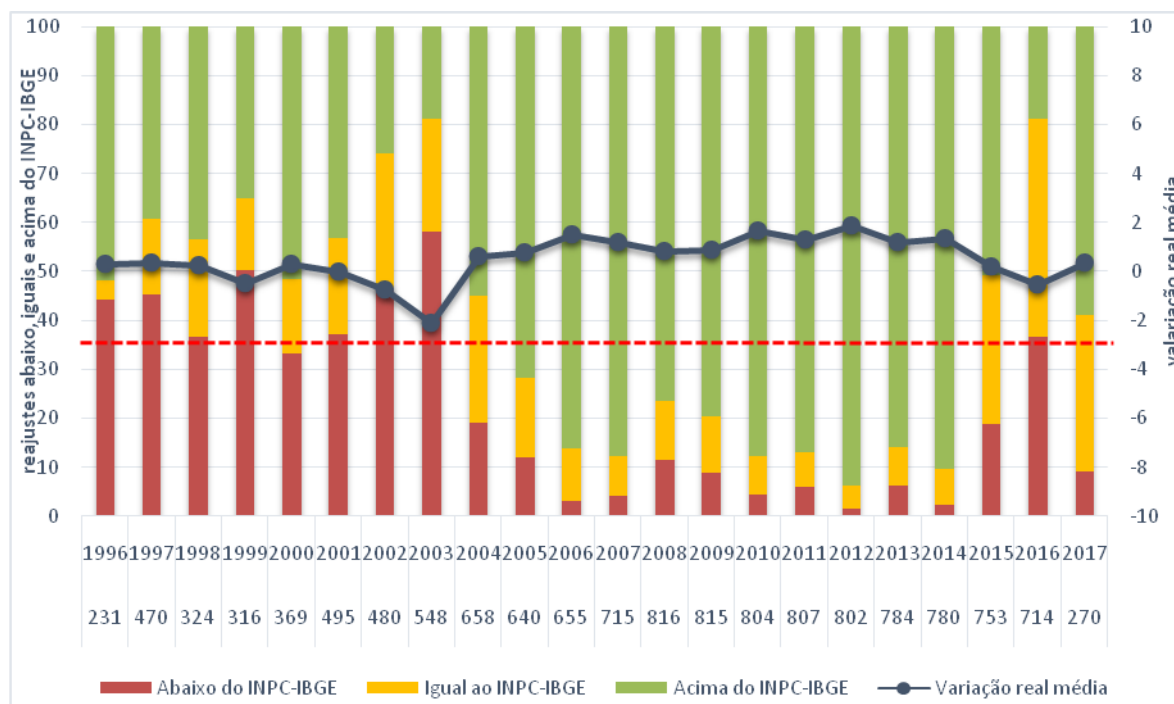
diferenciada por tamanho da empresa e/ou função, e da negociação individual de certos benefícios).

### 1.1 Remuneração e benefícios

A fim de situar as negociações coletivas das categorias aqui analisadas no contexto mais geral das negociações salariais realizadas no país a partir de 2004, iniciamos este item pelos indicadores agregados extraídos do banco de negociações coletivas do Dieese<sup>4</sup>.

Os reajustes abaixo da inflação, que representavam entre 35% e 58% do total de instrumentos analisados entre 1996 e 2003, passam a ser minoria entre 2004 e 2015: “os percentuais de instrumentos analisados com reajustes iguais ou acima da inflação passam de 42% em 2003 para 98% em 2012”, 91% em 2014 e recuam para 37% em 2016 (ano da crise) (Krein e Teixeira, 2014, p. 222), como pode ser observado no gráfico 1:

**Gráfico 1 – Percentual dos reajustes salariais em comparação ao INPC – IBGE – 1996-2017**



<sup>4</sup> Não se trata de comparar os dados, posto que as metodologias são distintas, mas de observar o comportamento das negociações salariais das categorias constantes de nossa amostra à luz da tendência observada no plano mais geral.

Os resultados nos pisos salariais foram ainda mais expressivos, segundo estudo do Dieese (2014)<sup>5</sup>. Apesar de seu aumento expressivo, os reajustes nos pisos foram inferiores ao do salário mínimo, que apresentou um acréscimo de 74%, em termos reais, entre 2002 e 2014. Como exemplo disso, temos que em 2003 o piso de ingresso para o setor do comércio e da indústria química na cidade de São Paulo correspondia a 2,0 e 2,16 salários mínimos, respectivamente. Em 2012 essa proporção caiu para 1,1 e 1,7 salários mínimos respectivamente. “O piso salarial é muito importante para os setores de baixos salários e também pode se constituir em um importante inibidor das demissões imotivadas, ao se elevar acima dos reajustes salariais para as demais faixas reduz o fosso existente na estrutura salarial e desestimula a demissão motivada pelo propósito de reduzir custos.” (Krein e Teixeira, 2014, p. 228).

Pois bem, nas categorias mais organizadas (metalúrgicos, químicos, bancários e comerciários) os reajustes salariais ficaram igual ou acima da inflação ao longo do período considerado. No entanto, os metalúrgicos negociam desde 2006, o parcelamento do reajuste e, para compensar, incluem uma cláusula de abono a ser aplicada pelas empresas que parcelarem a reposição<sup>6</sup>. O percentual do abono variou nos três períodos analisados (19% em 2004, 24% em 2010 e 20% em 2016). O salário normativo é diferenciado por tamanho de empresa (em todos os períodos, o único aspecto que alterou foi o tamanho da empresa): nos químicos, a diferenciação de piso por tamanho de empresa aparece no último acordo analisado (2016)<sup>7</sup>. Nos comerciários, a remuneração é mais complexa, chamada de ‘regime especial de salários’, que envolve salário de admissão diferenciado por função; a

---

<sup>5</sup> O estudo analisou 696 unidades de negociação registradas no SAS – Sistema de Acompanhamento de Salários, que abrange os trabalhadores de categorias profissionais pertencentes aos setores da indústria, do comércio, dos serviços e do meio rural.

<sup>6</sup> Na página do sindicato dos metalúrgicos a convenção mais antiga é de 2006, mas o abono pode já ter sido negociado em convenções anteriores. O seu objetivo é reduzir o impacto da perda que os trabalhadores sofrem uma vez que a data-base é novembro e o reajuste acontece em janeiro. Com isso, as empresas reduzem o impacto que um reajuste integral teria sobre o 13º salário, entre outros efeitos.

<sup>7</sup> No caso dos químicos de São Paulo, os sindicatos filiados à CUT e Intersindical, representados pela FETQUIM, recusavam-se a aprovar pisos diferenciados por tamanho de empresa. Entretanto, a Força Sindical, cujos sindicatos químicos integram a FEQUIMFAR, concordou com o reajuste diferenciado, o que prejudicava os trabalhadores representados pela FETQUIM, uma vez que o setor patronal aplicava, para todas as empresas da base desta, o piso de menor valor. Deste modo, os trabalhadores de empresas maiores recebiam pisos inferiores aos seus pares representados por sindicatos filiados à FEQUIMFAR. Sem condições de alterar essa realidade e diante da insatisfação dos trabalhadores de sua base, a FETQUIM concordou em assinar a convenção com a diferenciação.



remuneração também pode ser composta por uma parte fixa e outra variável (identificada na convenção coletiva como salário misto); também há casos em que a remuneração é cem por cento variável e nestes casos, o trabalhador que não atingir a comissão mínima receberá um valor fixo incluído o descanso semanal remunerado, desde que tenha cumprido a jornada de 44 horas; o piso salarial também difere por tamanho de empresa (até 5 funcionários e de 6 a 20 funcionários). Nos bancários, o piso de ingresso tem variações de acordo com a função. O que há de comum nestas quatro categorias é a definição de um teto para o reajuste integral; a partir deste valor, aplica-se um percentual ou valor fixo. Na reforma trabalhista está prevista a livre negociação a partir de dois tetos previdenciários, o que pode ter incidência nessas categorias.

A participação nos lucros ou resultados está prevista em convenção na categoria química e as empresas que aplicarem programa próprio estão liberadas do pagamento previsto pelo instrumento, desde que o valor não seja inferior ao que está estimulado em convenção; os metalúrgicos e os comerciários recomendam aplicar o que está previsto em lei e os bancários definem a PLR em acordos separados por bancos. Nesse item, o que difere são os valores, superiores para os bancários.

Em 2016, a convenção geral firmada entre a FENABAN – Federação Nacional dos Bancos e a CONTRAF – Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro estabeleceu que o valor do prêmio a ser pago não excederá 15% do lucro líquido do exercício. Esta parcela corresponderá a 90% (noventa por cento) do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, reajustados em 01.09.2016, mais o valor fixo de R\$ 2.183,53 (dois mil, cento e oitenta e três reais e cinquenta e três centavos), limitada ao valor individual de R\$ 11.713,59 (onze mil, setecentos e treze reais e cinquenta e nove centavos). O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados na “regra básica” observarão, em face do exercício de 2016, como teto, o percentual de 12,8% (doze inteiros e oito décimos por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco. Se o valor total da “regra básica” da PLR for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 2016, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2,2 (dois inteiros e dois décimos) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 25.769,88 (vinte e cinco mil, setecentos e sessenta e nove reais e oitenta e oito centavos), ou até que o valor total da “regra básica” da PLR atinja 5% (cinco por cento) do lucro

líquido, o que ocorrer primeiro. A partir dessa “regra básica”, cada banco pode negociar os acordos individuais.

No que se refere aos adicionais identificou-se dois tipos: os adicionais noturnos que, no caso dos metalúrgicos, prevê 35% mais 15% de prêmio. Entretanto, os trabalhadores podem optar por receber indenização no lugar do prêmio. Cláusula semelhante pode ser encontrada na convenção dos bancários em relação ao adicional por tempo de serviço: os bancários admitidos até o ano 2000 optam entre seguir recebendo novos adicionais ou substituí-los por uma indenização paga em um único valor. Ou seja, nos dois casos a convenção já remete para negociação individual a forma de aplicação desses adicionais.

Os benefícios se mantiveram ao longo do período analisado. Os trabalhadores que somam mais benefícios são bancários e químicos, e, secundariamente os metalúrgicos e comerciários, sendo que no caso dos comerciários uma parte dos benefícios compreende apenas empresas com mais de 350 trabalhadores. Os bancários, para além da convenção assinada com a FENABAN, têm acordos específicos por bancos que ampliam aspectos previstos na convenção, entre eles, os benefícios.

Entre as categorias mais precárias duas características se sobressaem:

1. reajustes diferenciados por faixa salarial: para os salários mais altos se aplica um percentual ou um valor fixo (Sindeepres, Sintracon);
2. piso diferenciado por função ou livre negociação entre os salários mais altos (Sintratel, Siemaco).

Além disso, se verificou um caso em que o reajuste foi parcelado (Rodoviários), à exemplo dos metalúrgicos.

Em relação aos adicionais, o que aparece com frequência são os adicionais por risco de vida ou periculosidade (Segurança, Sindimoto); adicionais por tempo de serviço (Sindimoto); adicionais por acúmulo de função (Siemaco); ou adicionais por ocasião da despedida somados ao aviso prévio (Rodoviários).

Quanto aos benefícios, embora a convenção coletiva preveja várias modalidades, destaque-se que os valores são inferiores aos recebidos pelas categorias mais organizadas em relação à: auxílio creche; tíquete refeição e vale alimentação; em alguns casos, o

recebimento de cesta básica ou vale alimentação está condicionado a ausência de faltas (Siemaco) ou por liberalidade da empresa (Segurança); no caso do Siemaco existe uma cláusula que garante um conjunto de benefícios mediante uma contribuição mensal dividida entre trabalhadores (30%) e empregadores (70%), sob a gestão da entidade sindical.

A reforma trabalhista prevê o parcelamento da PLR em até 12 meses, o que atualmente é proibido. Com o parcelamento, as empresas poderão condicionar o pagamento mensal ao cumprimento de metas tais como produtividade, assiduidade, vendas e, dessa forma, ampliar a parcela da remuneração variável no total da remuneração. O condicionamento à assiduidade já está previsto em convenção coletiva nos seguintes casos: Sindepres, Siemaco, Sintratel e, com a reforma, pode vir a se ampliar. Duas categorias apenas recomendam a aplicação da Lei (Sintracon, Segurança) e outras duas preveem PLR sem condicionantes (Sindimoto, Rodoviários). Exceto para o caso do Sindimoto, que define o valor de um piso salarial a título de PLR, para os demais o valor é bastante inferior a um salário mínimo.

Conclusão: os pisos salariais são superiores para as categorias mais organizadas, entretanto, nas duas situações se identifica parcelamento de reposição da inflação, pisos diferenciados por função, pisos diferenciados por tamanho de empresa e teto para aplicação do reajuste, acima do qual, se aplica um valor fixo ou livre negociação. A presença de adicionais por tempo de serviço está presente nas duas situações (bancários, Sindimoto) e a perda do adicional também (metalúrgicos e bancários). Algumas das categorias mais sujeitas à precariedade condicionam o pagamento da PLR à ausência de faltas e os benefícios em geral são menores.

## **1.2 Jornada de trabalho**

Em relação às horas extraordinárias, destacamos o seguinte: com exceção dos químicos, em que as horas extras são remuneradas acima do que está previsto em Lei (70%), para as demais (bancários, metalúrgicos e comerciários) a remuneração das horas extraordinárias pode variar entre 50% e 60%. O prazo para compensação, no caso dos comerciários, vem sendo reduzido de 180 para 120 dias, sendo que a última convenção limita o número de horas extras em até 100 horas, para efeitos de compensação; as horas extraordinárias são remuneradas em 50% e quando exceder as 2 horas diárias, limitados a

3hs, a terceira hora será paga com adicional de 60%. Os metalúrgicos também apresentam uma peculiaridade: os percentuais variam de acordo com o número de horas extras mensais realizadas: até 25h (50%); 25-40h (60%); 40-60h (80%) e mais de 60h (100%). As compensações também podem ser realizadas mediante redução ou ampliação da jornada diária ou depositadas em banco de horas, desde que seja realizada uma consulta prévia entre os trabalhadores. O intervalo das refeições pode ser reduzido para 30 minutos (químicos e metalúrgicos), ou seja, nesses casos a reforma legaliza aquilo que já vem sendo negociado na prática.

Entre as entidades sujeitas a maior precariedade, o pagamento de horas extras corresponde ao que já está previsto em lei (50%), exceto o Sintracon (60%). As compensações estão sujeitas a acordo individual (Sindeepres), à decisão da empresa (Siemaco), ou remetidas a acordo coletivo para prorrogar a jornada de 44 horas (Sintratel). As convenções preveem adoção de banco de horas (Sindeepres, Sintracon), sistemas alternativos de controle da jornada (Siemaco), horas extras majoradas em 60% ou compensação através de banco de horas no sistema 1 x 1,5 (Sintracon)<sup>8</sup>, ou estabelecem que a previsão de horas superiores às 60h mensais (Rodoviários) serão pagas na forma de hora extra pelo percentual estipulado em lei. O horário de refeição também poderá ser reduzido (Sindeepres), e a jornada de 12x36 está prevista nas convenções coletivas de três categorias (Sindeepres, Siemaco e Segurança), ou seja, para além do que a norma jurídica autorizava até a implementação da reforma (vigilância, enfermagem e medicina). Assim, também nesse caso, a reforma, ao liberalizar a jornada 12x36, converte em lei o que já é negociado por algumas categorias.

Ao permitir que o banco de horas possa ser negociado individualmente, a reforma sugere que as horas extraordinárias pagas na forma de hora extra se reduzirão, dando lugar à contratação individual da jornada de trabalho.

Conclusão: entre as categorias sujeitas a maior precariedade há uma variação mais ampla de alternativas de compensação, jornadas diferenciadas e banco de horas que podem ser adotadas por acordo individual, por determinação da empresa ou por consulta à entidade sindical e aos trabalhadores. Portanto, elas expressam uma maior tendência de adaptação à

---

<sup>8</sup> Ou seja, cada hora trabalhada corresponderá a uma hora e trinta minutos de crédito no sistema de Banco de Horas.

lógica das empresas, sendo que a reforma consagra cláusulas já adotadas, como a redução de intervalo intrajornada (também presente nas convenções de setores mais estruturados) e a jornada de 12x36.

### 1.3 Formas de contratação

Em relação as formas de contratação, há indicações expressas sobre a terceirização na convenção coletiva dos comerciários, que admite a terceirização apenas em atividade meio<sup>9</sup>. Nas demais não há referências. O trabalho temporário está presente na convenção dos químicos e metalúrgicos reiterando o que já estava previsto na Lei do trabalho temporário, que limita o prazo máximo e as circunstâncias em que as empresas poderão se utilizar dessa modalidade de contratação. Como se trata de convenções anteriores à aprovação da Lei 13.429/17, que amplia o trabalho temporário e a terceirização para qualquer atividade, é possível que nas próximas convenções esse tema seja objeto de discussão e alteração<sup>10</sup>.

Os metalúrgicos têm uma cláusula que autoriza a contratação, quando se tratar do primeiro emprego, mediante o pagamento de salários equivalentes a 75% do menor piso da categoria por um período de seis meses. Entretanto, não garante a sua efetivação posterior, o que pode estimular a rotatividade, e as empresas poderão manter em torno de 20% do seu quadro efetivo recebendo salários inferiores ao piso. Os comerciários podem contratar por meio de comissionados (recebem apenas por comissão), também é a única convenção que tem uma cláusula explícita de combate à informalidade. Na convenção dos bancários não há nenhuma referência a essas formas de contratação.

Entre as categorias sujeitas a maior precariedade, a referência à terceirização aparece no Sintracon e no Sindimoto; no Sintracon há previsão de formas de contratação intermediária, reguladas por meio da responsabilidade solidária e do cumprimento das obrigações trabalhistas; já na convenção do Sindimoto, por meio de uma TAC, a União está proibida de contratar serviços por meio de cooperativas ou prestadoras de serviços. Não há

---

<sup>9</sup> Geralmente os instrumentos normativos que restringem ou proíbem a terceirização fazem menção à Súmula 331/1993 do TST, sem criar nada de novo.

<sup>10</sup> Em outubro de 2017 os químicos, através da FETQUIM, negociaram a renovação das cláusulas para o próximo ano e o tema do trabalho temporário não foi objeto de discussão.

nenhuma referência ao trabalho temporário, mas os contratos parciais, cuja remuneração é proporcional às horas trabalhadas, aparecem nas convenções do Siemaco e do Sintracon.

Conclusão: há setores do movimento sindical que já incorporaram a terceirização como parte das novas formas de contratação, a exemplo do Sindeepres e do Siemaco, que concentram a maior parte do trabalho terceirizado, sendo que as diferenças mais acentuadas em relação aos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas estão na forma de remuneração, pisos e benefícios. Assim, é possível supor que com a ampliação da terceirização após a reforma entrar em vigor, um número maior de trabalhadores ficará sujeito a convenções menos protetivas e, conseqüentemente, mais expostos à precarização.

#### **1.4 Saúde e segurança no trabalho**

A reforma possibilita que o enquadramento da insalubridade e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres sejam objeto de negociação coletiva, além de autorizar o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres. Até a aprovação da reforma, porém, esse tema não era muito recorrente nas convenções, tanto dos trabalhadores mais organizados quanto dos mais precários.

Em relação aos primeiros, a referência ao trabalho em locais insalubres é abordada pelas convenções coletivas em apenas duas categorias (químicos e bancários): nos bancários, há uma indicação mais explícita à existência de insalubridade e ao pagamento de adicional conforme previsto em lei; nos químicos a cláusula está direcionada às mulheres gestantes, estabelecendo que suas condições de trabalho devem ser compatíveis com a sua condição. Já em relação aos uniformes e equipamentos de segurança há menções explícitas pelos químicos, bancários e metalúrgicos, esta última com maiores detalhes ressaltando que, em caso de risco de contaminação, a higienização deve ser feita pela empresa. Na reforma trabalhista está prevista que a higienização dos uniformes é de responsabilidade do trabalhador. Em relação à condição de trabalho com implicações na saúde do trabalhador está previsto apenas na convenção dos bancários, que veda a exposição individual por ranking e o cumprimento de resultados por outros meios.

Entre as categorias sujeitas a maior precariedade, o Siemaco descreve os adicionais de insalubridade devidos conforme cada categoria de exposição e o Sintratel reafirma o que já está previsto em lei. As demais não abordam o tema. O Sindimoto garante para os

trabalhadores que sofreram acidente e permaneceram com sequelas a sua readaptação sem prejuízo dos salários. Os uniformes estão previstos na convenção do Sinddeepres, Rodoviários e Segurança, devendo ser fornecidos gratuitamente pelas empresas.

Conclusão: há diferenças substantivas entre as categorias analisadas no que se refere a este item. Justamente os setores mais precários não contemplam cláusulas importantes para o combate à precariedade: por exemplo, nenhuma convenção do Sinddeepres assegura adicional de periculosidade/insalubridade e nenhuma convenção do Siemaco garante equipamento de proteção individual.

### **1.5 Relações sindicais**

Em todas as categorias, exceto nos bancários, há menção à contribuição assistencial/negocial na convenção coletiva. A convenção dos químicos trata apenas das contribuições associativa e traz explicitamente a observação de que não cabe nenhum valor descontado em folha de pagamento para custeio da negociação coletiva. Nos metalúrgicos e comerciários essa contribuição está prevista, com direito a oposição pelos não associados, que deverão manifestar pessoalmente e por escrito.

As convenções não tratam da liberação de dirigentes, mas apenas das ausências para reuniões e atividades sindicais. A convenção coletiva dos metalúrgicos inclusive estende para categoria liberações para cursos e encontros sindicais no limite de 1 a 5 pessoas por ano, dependendo do número de trabalhadores na empresa. Não há referências a representação por local de trabalho e todas as convenções garantem a existência de quadro de avisos.

A contribuição assistencial/negocial está prevista em todas as convenções das categorias sujeitas a maior precariedade, com direito à oposição pelos não associados, que deverão fazê-la pessoalmente na sede da entidade. As convenções não tratam da liberação de dirigentes para a atuação sindical, mas do número de dias úteis que poderão se afastar para a realização de suas atividades sem prejuízo da remuneração. Um aspecto que se destaca é a previsão de comissões de negociação com estabilidade provisória (Sinddeepres e Segurança). E a presença de comissões de conciliação previa (Sinddeepres e Siemaco).

Conclusão: entre as categorias sujeitas a maior precariedade é superior o número de cláusulas que tratam das liberações dos dirigentes e a presença de instrumentos para

fortalecer as negociações a exemplo das comissões de negociação no local de trabalho; por outro lado, a presença das comissões de conciliação prévia indica que esse instrumento é utilizado para evitar o acesso ao judiciário. As experiências e pesquisas já realizadas têm indicado que a utilização desse tipo de arranjo não fortalece necessariamente a negociação, uma vez que os trabalhadores são forçados a abrir mão de direitos e aceitar acordos rebaixados.

A ausência de menção à liberação de dirigentes para a atuação sindical nas categorias mais organizadas tem a ver como fato de que a liberação para atuação sindical de forma permanente é negociada diretamente com a empresa considerando duas possibilidades: com remuneração ou sem remuneração. No geral as categorias mais organizadas negociam a liberação e arcam com a remuneração do dirigente. Por outro lado, é importante destacar que as tentativas de manter o dirigente na empresa com vistas à organização do trabalho sindical têm encontrado grandes obstáculos: o primeiro é a indisposição da empresa em manter um quadro passível de afastamentos constantes. Disso decorrem duas consequências: demissão arbitrária, o que fere a própria estabilidade do dirigente e acarreta um processo trabalhista posterior ou o isolamento do dirigente dentro do local de trabalho.

Por outro lado, o artigo da CLT que trata do tema prevê apenas sete dirigentes na executiva e 24 ao todo. A definição do número de dirigentes liberados pelas convenções pode dificultar a luta para garantir a estabilidade para todos os dirigentes que, com raras exceções, na maior parte das entidades excedem os 24 previstos na CLT.

Em relação às contribuições, praticamente em todos os instrumentos está presente uma cláusula que assegura um percentual a ser descontado dos associados por ocasião da assinatura da convenção coletiva (contribuição assistencial ou taxa negocial, instituída pelo artigo 513 da CLT). O desconto é aprovado em assembleia, havendo o direito de oposição individual ao desconto, o que nem sempre é de conhecimento dos trabalhadores da base. Assim, a extensão desse desconto aos não associados é uma questão polêmica. Em fevereiro de 2017, o STF publicou uma resolução em que não cabe o desconto para os não



sócios<sup>11</sup>. Isso tem levado alguns instrumentos normativos a mascarar o desconto, substituindo-o pela constituição de um fundo comum para formação dos trabalhadores, por exemplo, entre outras designações atribuídas à contribuição<sup>12</sup>.

A reforma caminha no mesmo sentido da decisão do STF ao tornar o imposto sindical facultativo. Ela também busca estabelecer o local de trabalho como novo espaço de negociação, esvaziando as prerrogativas sindicais.

## 1.6 Acordos coletivos especiais

O Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico (ACE) foi elaborado em 2011 a partir de uma iniciativa do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, para autorizar os sindicatos a negociar com as empresas acordos coletivos cujas cláusulas derrogam as normas fixadas na CLT. Conforme sua formulação inicial, para obter tal prerrogativa, os sindicatos deveriam demonstrar que representam mais da metade da categoria (em número de trabalhadores filiados) e manter um comitê sindical no interior da empresa com a qual pretende negociar<sup>13</sup>. O ACE já indica uma tendência de fragilização das normas pactuadas via negociação coletiva. Posteriormente, esse mesmo sindicato propôs ao governo a implementação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que permite a redução da jornada de trabalho e dos salários em até 30% por um período de até seis meses, prorrogáveis até o prazo máximo de 24 meses<sup>14</sup>. Para aderir ao programa, os trabalhadores de uma empresa têm que celebrar, por intermédio de seu sindicato, um ACE que preveja o

---

<sup>11</sup> Decisão proferida no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1018459), que confirmou a jurisprudência estabelecida pelo Precedente Normativo 119/1998, do TST, segundo a qual a cobrança de taxa para custeio do sistema confederativo e assistencial fere a liberdade de associação e sindicalização. Cf. <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=337395>

<sup>12</sup> O SIEMACO cobra uma taxa para prestação de serviços de todos os trabalhadores, mas apenas os sócios têm acesso a esses serviços. Com isso, o sindicato mantém uma taxa de sindicalização relativamente alta e administra um recurso bastante razoável, sendo que uma parte deste é inclusive aporte das empresas.

<sup>13</sup> Chama a atenção a incorporação, no discurso de um de seus formuladores, dos termos que seriam posteriormente empregados para justificar a reforma trabalhista. Para o então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, “o acordo coletivo especial é um novo instrumento que possibilitará a trabalhadores e empresas resolver, com segurança jurídica, demandas específicas no local de trabalho sem com isso alterar a legislação em vigor nem pôr em risco direitos trabalhistas garantidos pela CLT e pela Constituição federal [...] O acordo coletivo especial tem o propósito de estimular o diálogo, a negociação direta e prestigiar o acordo como caminho para modernizar as relações de trabalho sem deixar nada a desejar a nenhuma nação do mundo” (Nobre, 2012).

<sup>14</sup> Instituído pela medida provisória 680, convertida na Lei 13.189, de 19/11/2015, o programa foi justificado como uma forma de evitar possíveis demissões. Convém lembrar que entre 2003 e 2015 uma das principais bandeiras do movimento sindical foi a redução da jornada para 40 horas semanais sem redução salarial.

montante da redução e sua duração. O trabalhador tem 50% da remuneração reduzida compensada por um complemento pecuniário financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), limitado a 65% do valor máximo da parcela do Seguro-Desemprego. Durante a vigência do acordo, o trabalhador goza de estabilidade no emprego, que se estende por um período equivalente a um terço de sua participação no programa.

Por intermédio do sistema Mediador, do Ministério do Trabalho, foram levantados os acordos coletivos com propósito específico assinados tanto para a adoção do programa de proteção ao emprego, quanto para autorizar a abertura do comércio aos domingos e feriados.

No que se refere ao PPE, até abril de 2016, o programa havia beneficiado 70 empresas, por meio de 91 termos de adesão, num total de 53,9 mil trabalhadores. Os acordos se concentraram na região Sudeste (sobretudo São Paulo), envolvendo montadoras e fabricantes de autopeças, e representaram um dispêndio estimado de aproximadamente R\$ 18,2 milhões mensais (referente a abril de 2016) (Dieese, 2016, p. 9-10). Desde sua implantação até outubro de 2017, 187 acordos foram registrados no Sistema de Negociação Coletiva de Trabalho do Ministério do Trabalho, sendo 82 em 2015, 83 em 2016 e 22 em 2017, mais 137 termos aditivos, dos quais 4 em 2015, 74 em 2016 e 59 em 2017. Desse modo, não se verifica um crescimento na utilização dessa modalidade de derrogação da lei pela negociação<sup>15</sup>.

Outra modalidade de acordo que flexibiliza as relações de trabalho é a autorização da abertura do comércio aos domingos e feriados. Há 699 instrumentos normativos registrados no mediador, entre ACE (693) e termos aditivos (6). Dentre os acordos, 46 foram registrados em 2015, 263 em 2016 e 384 em 2017, o que indica uma tendência de crescimento<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> O estudo do Dieese considera que “A baixa adesão parece ligada à necessidade de comprovação de regularidade fiscal [por parte da empresa participante], à pouca informação e familiaridade com esse tipo de arranjo, à pouca tradição de negociações diretas entre empresas e sindicatos para buscar alternativas à demissão, e à própria incerteza sobre a duração e profundidade da crise” (Dieese, 2016, p. 14).

<sup>16</sup> Sindicatos filiados a praticamente todas as centrais sindicais assinam esse tipo de acordo, inclusive as situadas no campo mais à esquerda. O número de acordos por central varia bastante, o que reflete o número de sindicatos filiados a cada uma delas: a CUT aparece em primeiro lugar, a FS em segundo, a UGT em terceiro e assim por diante. Conlutas, CGTB e Intersindical ocupam as últimas posições do ranking. Dos 699 instrumentos, há identificação da central em 287. Já em relação ao PPE, o número de acordos em que se pode

Conclusão: antes mesmo da reforma já havia, no sistema normativo brasileiro, formas de instituir a prevalência do negociado sobre o legislado de modo a viabilizar a derrogação da lei pela negociação. Dentre as formas disponíveis, a que altera a distribuição do trabalho pelos dias da semana parece ser mais atrativa do que a redução da jornada pois esta implica estabilidade do trabalhador, ao passo que aquela diz respeito apenas ao rearranjo das escalas de trabalho para os dias em que se espera maior movimento no comércio.

Como evidenciado no texto 3 e em Cesit (2017), a flexibilização da jornada atende às necessidades da empresa, permitindo-lhe organizar o trabalho conforme a demanda, mas é bastante prejudicial aos trabalhadores, levando à desorganização de sua vida pessoal e familiar.

Assim, se a negociação coletiva permite acrescentar direitos e benefícios em relação ao que a lei estabelece, ela também possibilita a introdução de novas modalidades de regulamentação que representam a flexibilização de direitos, a exemplo da remuneração variável (PLR), do banco de horas, da redução da jornada com redução salarial, dos turnos de revezamento, da redução do horário de almoço, entre outros. Mas a reforma não apenas legaliza o que vem ocorrendo na prática em algumas categorias, ela amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores. A mudança no marco legal tem um efeito devastador: ela visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação e reduzindo seu papel.

## **2. Notícias e posições dos dirigentes sindicais**

A segunda parte do presente texto apresenta as posições dos dirigentes sindicais relacionadas à reforma. Para manter a simetria com a parte anterior, o levantamento refere-se aos sindicatos cujas convenções coletivas foram analisadas. Foram consultados os sites dos sindicatos e suas publicações próprias: boletins, informativos e jornais, a fim de

---

identificar a central é muito baixo: 35 em 187 e nem todas aparecem na consulta. A CUT continua a ser a que mais celebra acordo, seguida pela FS e pela NCST.

verificar como os dirigentes analisam a reforma, quais os impactos estimados sobre suas respectivas categorias e que estratégias estão formulando para enfrentar o desmonte de direitos. Priorizamos as matérias produzidas pelos próprios sindicatos e desconsideramos as notícias que eram simplesmente reproduzidas da grande mídia, exceto quando citavam diretamente um dos dirigentes dos sindicatos de nossa amostra. Faremos referência às centrais apenas à medida que isso se fizer necessário para ilustrar as estratégias.

De modo geral, todos os sindicatos apresentam críticas à reforma. É comum repercutirem a avaliação do Dieese, órgão ao qual são filiados, reproduzindo em seus sites e nos discursos das lideranças que a reforma representa um “retrocesso da proteção social ao trabalho aos primórdios do processo de industrialização no país”. Além da redução de direitos, manifestam preocupação com a perda da capacidade de negociação dos sindicatos, já que a reforma possibilita a negociação individual no caso de trabalhadores com salários maiores que duas vezes o teto da previdência, a negociação no local de trabalho, por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores independente do sindicato, e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato.

Além do projeto global da reforma trabalhista, as críticas se estendem à ampliação da terceirização, sobretudo em categorias bastante expostas à essa modalidade de contratação, como os bancários, que já viram sua categoria reduzir significativamente nos últimos anos: entre 2013 e meados de 2017, foram fechados quase 45 mil postos de trabalho (Caged, 2017).

Já é grande a terceirização nos bancos, seja mediante a contratação de empresas interpostas, como as empresas de *call center*; a celebração de convênios com estabelecimentos comerciais autorizados a realizar transações bancárias e financeiras (os correspondentes bancários); a contratação de autônomos para negociar produtos e serviços (crédito, seguros, planos de previdência), muitas vezes dentro das próprias agências bancárias. Os trabalhadores assim contratados desempenham funções que anteriormente eram realizadas exclusivamente por bancários, mas recebem remuneração e benefícios inferiores aos dos trabalhadores contratados diretamente pelas instituições bancárias. Como seu empregador não é um banco, esses trabalhadores terceirizados não são representados

pelo sindicato dos bancários, nem são cobertos pela convenção coletiva da categoria, o que dificulta a luta sindical.

Com a reforma trabalhista, a terceirização, e consequentemente, a vulnerabilidade e o rebaixamento de direitos do trabalhador, tendem a aumentar. Tão logo foi aprovada, a Caixa Econômica Federal alterou uma norma interna a fim de permitir que “*serviços de técnico bancário sejam realizados por profissionais sem vínculo empregatício com o banco*”. O “bancário temporário” pode ser contratado por tempo determinado para executar atividades-fim no interior das dependências do banco, conforme a demanda de serviço aumentar<sup>17</sup>. Desse modo, sobrepõem-se, de uma só vez, duas formas de precarização: a contratação a termo e a terceirização. Se o terceiro for contratado como autônomo (PJ, MEI) e não no regime CLT, não terá nem mesmo a garantia dos direitos previstos em lei, como férias e 13º salário. No caso de bancos públicos, as perdas serão ainda maiores, já que o trabalhador concursado tende a ter maior estabilidade no emprego. Pode-se, inclusive, vislumbrar a redução no número de concursos.

O interesse da reforma para os empregadores é evidente, já que reduz a proteção do trabalhador e o expõe à incerteza. Os bancos, porém, têm feito um esforço para convencer seus funcionários do contrário, divulgando em seus comunicados internos as vantagens da prevalência do negociado sobre o legislado e sustentando que a reforma trabalhista criará condições para o desenvolvimento econômico<sup>18</sup>.

Outras medidas contidas na reforma são extremamente vantajosas aos bancos: a expansão do período de contratação do trabalho temporário e a ampliação da jornada na contratação por tempo parcial podem ser utilizadas para atender demandas específicas em algumas épocas do ano e determinados públicos-alvo, como o período de matrículas em cursos de nível superior. A contratação de teletrabalho também tende a se ampliar, já que as inovações tecnológicas possibilitam a realização de trabalho à distância e a substituição de agências físicas por agências digitais (Malerba, 2017).

---

<sup>17</sup> <http://spbancarios.com.br/08/2017/sindicato-questiona-caixa-sobre-bancario-temporario>

<sup>18</sup> <http://spbancarios.com.br/05/2017/itau-envia-comunicado-sobre-reforma-trabalhista>,  
<http://spbancarios.com.br/07/2017/santander-defende-desmonte-trabalhista-de-temer>,  
<http://spbancarios.com.br/05/2017/em-nota-bradesco-defende-reformas>

Além de criticar a reforma e se engajar na resistência nas ruas (Dia Nacional de Paralisações em 15/3/2017, Greve Geral em 29/4, Marcha a Brasília em 28/5, Greve Geral em 30/6), a estratégia sindical dos bancários passa pela tentativa de anulação da reforma na Justiça (repercutindo a ação direta de inconstitucionalidade protocolada pelo então procurador-geral da República, Rodrigo Janot) e pelo questionamento às tentativas empresariais de alterar os contratos assinados antes que a lei entrasse em vigor<sup>19</sup>.

No que se refere à negociação coletiva, que é centralizada em âmbito nacional, o Comando Nacional dos Bancários enviou à Fenaban, em agosto, um termo de compromisso com o objetivo de manter as conquistas das convenções coletivas anteriores. Segundo Ivone Silva, presidenta do Sindicato de São Paulo, “São 21 pontos que têm por objetivo garantir empregos, direitos e a manutenção da atuação das entidades sindicais na defesa dos bancários”. Entre eles, que as negociações sejam feitas exclusivamente com os sindicatos, que os bancos não terceirizem atividades fim e que se comprometam a não empregar autônomos ou fazer uso de contratos intermitentes, temporários, a tempo parcial e de jornada 12x36<sup>20</sup>.

Por fim, o Sindicato dos Bancários lançou uma cartilha criticando os pontos mais nefastos da reforma e se engajou na campanha organizada pela CUT de coleta de assinaturas para a elaboração de um projeto de lei de iniciativa popular pela anulação da nova lei trabalhista<sup>21</sup>.

A revogação da reforma trabalhista também aparece no site do Sindicato dos Químicos, em texto assinado por Rosana Souza, integrante da diretoria, que também conclama os trabalhadores à participação no dia de lutas programado para 10 de novembro<sup>22</sup>. Várias edições do jornal do sindicato apresentam matérias críticas à reforma, enfatizam a necessidade de mobilização para combatê-la, convocam sua base para os vários protestos realizados ao longo do ano e repercutem as justificativas da CUT de não negociar

<sup>19</sup> <http://spbancarios.com.br/08/2017/nova-lei-nao-vale-para-contrato-encerrado-antes-da-mudanca>

<http://spbancarios.com.br/08/2017/janot-quer-anulacao-de-trechos-da-reforma-trabalhista>

<sup>20</sup> <http://spbancarios.com.br/08/2017/bancarios-entregam-pauta-por-empregos-e-direitos>

<sup>21</sup> Cf. [anulareforma.cut.org.br](http://anulareforma.cut.org.br) Essa proposta também é apoiada por outros sindicatos e centrais. Vide o Movimento Resistência – Por um Brasil Melhor, coordenado nacionalmente pelo Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), do qual fazem parte 22 confederações da estrutura oficial e é presidido pelo vice-presidente da NCST.

<sup>22</sup> <http://www.quimicosp.org.br/artigos/revogar-a-reforma-trabalhista-organizar-a-luta-e-resistir-e-preciso>

com um governo ilegítimo, ao contrário de outras centrais, notadamente FS, UGT, CSB e NCST<sup>23</sup>.

As críticas também aparecem frequentemente nas notícias do Sindicato dos Metalúrgicos. O sindicato aderiu à campanha “Nenhum Direito a Menos”, organizada por diferentes centrais, e aos protestos realizados ao longo de 2017, sendo um exclusivo da categoria metalúrgica, no dia 14/9<sup>24</sup>. Suas publicações elencam as “maldades da reforma”: a precarização das condições de trabalho e contratação; a flexibilização e redução de direitos; a redução do poder de representação sindical e o fim da contribuição sindical; os obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho<sup>25</sup>. Também consideram que a reforma enfraquece a participação dos sindicatos na negociação e questionam a ideia de que a flexibilização ajuda a economia<sup>26</sup>. O sindicato manifesta preocupação com a manutenção da convenção coletiva<sup>27</sup>. A esse respeito, a advogada do sindicato sugeriu que se busque garantir “nas convenções coletivas de trabalho cláusulas de proteção contra demissões coletivas, que devem ocorrer em função da terceirização sem regras”<sup>28</sup>. E o presidente do Sindicato, Miguel Torres, declarou: “As empresas que tentarem aplicar a nova lei vão ser paralisadas”, acrescentando que o sindicato não tem medo do negociado sobre o legislado, “porque isso nós sempre fizemos. O problema é que esse modelo aprovado não tem equilíbrio, o patrão vai impor o que quiser. É contra tudo isso que vamos resistir”<sup>29</sup>. O

---

<sup>23</sup> *Sindiluta* n. 493, maio de 2017, sobre a greve geral (“O dia em que o Brasil parou”) e especial reforma trabalhista. *Sindiluta* n. 498, julho de 2017, cuja manchete é: O golpe foi consumado, mas o povo resiste. Disponível em: <http://www.quimicosp.org.br/publicacoes/jornal-sindiluta>

<sup>24</sup> O movimento Brasil Metalúrgico reúne sindicatos de metalúrgicos filiados a todas as centrais para resistir às reformas e evitar retrocessos nas convenções coletivas da categoria. É um movimento unitário, que propôs um calendário de lutas contra as reformas, cujo próximo evento é o protesto previsto para 10 de novembro, véspera da entrada em vigor da nova lei.

<sup>25</sup> Cf. *Jornal O Metalúrgico* nº 624, 15 de setembro de 2017, disponível em: <http://metalurgicos.org.br/publicacoes/edicao-624>

<sup>26</sup> <http://metalurgicos.org.br/publicacoes/o-metal-nenhum-direito-fev2017/>

<sup>27</sup> Essa preocupação está presente em vários outros sindicatos metalúrgicos do estado, como o do ABC e de São José dos Campos. O primeiro conseguiu introduzir uma “cláusula de salvaguarda” nos acordos negociados com 6 sindicatos patronais. Trata-se de um mecanismo de proteção, pelo qual as empresas se comprometem a negociar com o sindicato a introdução de qualquer medida de precarização autorizada pela reforma trabalhista e que não esteja prevista em convenção coletiva.

<sup>28</sup> Destaque-se que o sindicato não é um crítico da terceirização em si, mas da “terceirização selvagem”.

<sup>29</sup> <http://metalurgicos.org.br/noticias/noticias-do-sindicato/assembleias-regionais-dos-metalurgicos-de-sao-paulo-das-zonas-oeste-e-leste-aprovam-resistencia-contra-as-reformas/>

sindicato “quer uma convenção que preveja que o legislado prevaleça, mantendo a homologação de rescisões nos sindicatos, uma hora de almoço e a negociação coletiva, e não individual, do banco de horas”. Nas palavras de Miguel Torres: “O empresariado defendeu a negociação, certo? Então estamos propondo manter esses pontos”<sup>30</sup>.

Além da mobilização, o sindicato deixa clara sua opção pela negociação de pontos da reforma, como a substituição da contribuição sindical por uma outra contribuição para manter a estrutura sindical. Esse é o teor de várias falas e discursos de Paulinho, presidente da Força Sindical, inclusive na reunião do Conselho Nacional da central: “Eu acredito na negociação. Passei a vida inteira fazendo greve e negociando. Acho que estamos num processo bom de negociação. Ontem, na reunião com os líderes no Congresso que votaram contra os trabalhadores e a favor da reforma trabalhista, eles todos concordaram que precisam arrumar uma contribuição para manter a estrutura sindical”<sup>31</sup>. Por fim, uma estratégia a ser valorizada passa por apontar as inconstitucionalidades da reforma. A Confederação Nacional do Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), presidida por Miguel Torres, promoveu o curso “Dogmática do Sindicalismo Brasileiro”, a fim de preparar os departamentos jurídicos das entidades para atuar nesse sentido.

O site do Sindicato da Construção civil, também filiado à FS, não dá nenhum destaque à reforma. É possível encontrar um artigo de seu presidente, Antonio de Sousa Ramalho, que também é deputado estadual pelo PSDB, criticando genericamente as reformas de Temer e dizendo que elas vão aumentar a informalidade<sup>32</sup>. O jornal do sindicato traz algumas falas do presidente quando reunido com os trabalhadores de sua base e em mesas de debate sobre a reforma: “as reformas do governo são uma prevaricação”; “somos contra as reformas que prejudicam os trabalhadores”; “não sou contrário à terceirização, até porque ela já vem sendo praticada no meu setor, o da construção civil, há muito tempo. Sou contra, sim, o aumento do trabalho temporário que, se aprovado, vai

---

<sup>30</sup> <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/09/1917277-sindicatos-tentam-evitar-que-reforma-tire-beneficios-negociados-em-acordo.shtml>

<sup>31</sup> <http://metalurgicos.org.br/noticias/plenaria-da-forca-define-pela-pessao-e-negociacao/>

<sup>32</sup> <http://www.sintraconsp.org.br/NoticiaDetalhe.asp?pageid=5756>



tornar o trabalhador em escravo”<sup>33</sup>. O jornal também noticia a adesão da categoria à greve geral de 28 de abril, afirmando que a maioria das obras não funcionou, mas não traz detalhes sobre a mobilização. Na edição seguinte, o presidente do sindicato, juntamente com outros dirigentes da Força Sindical, manifesta seu apoio à Justiça do Trabalho, afirma que a reforma “não gera emprego” e enfraquece a segurança no trabalho, algo particularmente importante no setor em questão<sup>34</sup>. O jornal também noticia a adesão da categoria à greve geral de 28 de abril, afirmando que a maioria das obras não funcionou, mas não traz detalhes sobre a mobilização.

O Sindicato dos Comerciários, que é presidido por Ricardo Patah, também presidente da UGT, destaca em sua crítica à reforma o estrangulamento financeiro do sindicato, que “pratica o assistencialismo que o Estado não tem condição de dar”<sup>35</sup>. Elenca os vários serviços oferecidos pelo sindicato e que poderiam ser suprimidos com a mudança na lei. Ao lado de outras centrais sindicais, a UGT defende a negociação de uma medida provisória com o governo para alterar os pontos considerados mais nefastos da reforma, como o caráter facultativo da contribuição sindical, o contrato de trabalho intermitente, a homologação de rescisão do contrato de trabalho, a jornada 12x36, o trabalho de gestante e lactante em locais insalubres, o trabalho autônomo permanente e a introdução de salvaguardas ao trabalhador terceirizado. A negociação da convenção coletiva da categoria foi adiada, “em comum acordo com as empresas” de agosto de 2017 para fevereiro de 2018, pois, segundo Ricardo Patah: “Queremos consertar alguns excessos dessa lei, que foi aprovada por demanda empresarial e não contempla os trabalhadores”<sup>36</sup>.

O Sintratel entende que a reforma trabalhista “acaba com os direitos dos trabalhadores para engordar os lucros empresariais”. Segundo o diretor de relações institucionais e sindicais, Marclio Moura, “além de retirar direitos e maximizar lucros”, o

---

<sup>33</sup> Cf. *A Tribuna da Construção Civil* nº 284, maio de 2017, pp. 7, 10 e 15, disponível em: [https://issuu.com/sintraconsp/docs/a\\_tribuna\\_-\\_maio](https://issuu.com/sintraconsp/docs/a_tribuna_-_maio)

<sup>34</sup> Cf. *A Tribuna da Construção Civil* nº 285, junho de 2017, pp. 6, 9 e 10, disponível em: [https://issuu.com/sintraconsp/docs/a\\_tribuna\\_-\\_maio](https://issuu.com/sintraconsp/docs/a_tribuna_-_maio)

<sup>35</sup> <http://comerciarios.org.br/index.php/post/13466-CASO-A-REFORMA-TRABALHISTA,-QUE-INCLUI-A-MUDANCA-DO-CENARIO-SINDICAL,-SEJA-APROVADA,-HAVERA-MAIS-DIFICULDADE-NAS-NEGOCIACOES>

<sup>36</sup> <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/09/1917277-sindicatos-tentam-evitar-que-reforma-tire-beneficios-negociados-em-acordo.shtml>

objetivo da reforma é “enfraquecer ou extinguir” os sindicatos<sup>37</sup>. A estratégia principal apresentada pelo sindicato para resistir à retirada de direitos é uma campanha de sindicalização. Mostra a necessidade de conscientizar os trabalhadores sobre a importância da união para lutar contra os retrocessos, ao mesmo tempo em que acena com os serviços oferecidos pelo sindicato<sup>38</sup>. Nas palavras do presidente do Sintratel, Marco Aurélio de Oliveira: “é preciso manter a união e a luta dos trabalhadores e trabalhadoras em defesa dos nossos direitos; muitos não se deram conta de que o Sindicato é a única arma que os trabalhadores têm para se defender, e que a reforma tenta enfraquecê-los justamente por isso. O momento é de todos se unirem no Sindicato, para fortalecê-lo e sustentar a luta para que essa reforma seja derrotada na prática, no dia a dia!”<sup>39</sup>. O sindicato também destaca a importância da mobilização dos trabalhadores e de retaliar, nas urnas, os deputados que votarem a favor da reforma<sup>40</sup>. A preocupação do sindicato com a reforma está bastante relacionada às condições de trabalho no setor de telemarketing, em que a terceirização é elevada, sendo que várias empresas encerram suas atividades sem proceder à quitação dos contratos de trabalho e ao devido pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores.

O Sindimoto enfatiza em seus informativos e notícias as questões corporativas da categoria, especialmente relativas ao reconhecimento da profissão, regulamentação do veículo/moto, equipamentos e regras de segurança no trânsito. Apesar de ser um setor bastante precarizado, não há uma preocupação do sindicato em analisar ou informar seus filiados sobre a reforma trabalhista e seus impactos. Se antes da reforma a contratação de prestadores de serviço via MEI (Microempreendedor Individual) já era empregada para mascarar o vínculo empregatício, com sua implantação as relações de emprego disfarçadas tendem a se ampliar, uma vez que as empresas podem recorrer ao “autônomo permanente”. O sindicato promove uma campanha contra as empresas de aplicativos, argumentando que

---

<sup>37</sup> Cf. *Jornal Voz Ativa* nº 81, agosto/setembro de 2016, p.4 e 6. Disponível em: <http://www.sintratel.org.br/site/index.php/publicacoes/jornal-voz-ativa/207-jornalvoztativa-ago-setembro-2017/file>

<sup>38</sup> <http://www.sintratel.org.br/site/index.php/destaques/1460-sintratel-vai-as-empresas-levar-conscientizacao-sobre-a-necessidade-de-fortalecer-o-sindicato-nesse-momento-de-ataques-aos-direitos-trabalhistas-e-fazer-campanha-de-sindicalizacao>

<sup>39</sup> <http://www.sintratel.org.br/site/index.php/destaques/1405-ao-sancionar-lei-que-poe-fim-aos-direitos-trabalhistas-temer-diz-que-ninguem-teve-coragem>

<sup>40</sup> <http://www.sintratel.org.br/site/index.php/mundo-sindical/1331-deputados-aprovam-reforma-que-assalta-os-direitos-trabalhistas-greve-geral-neles>

o serviço prestado pelos motoboys não constitui uma relação de “empresário para empresário”<sup>41</sup>. O trabalhador está exposto a riscos constantes no trânsito; cumpre jornadas excessivas para aumentar sua remuneração, já que recebe por corrida um valor fixado pela empresa; assume os custos com o reparo e o abastecimento de sua moto, embora tenha uma relação de subordinação com a empresa que o contrata, e fica com a menor parte do ganho. Desse modo, a contratação via MEI é uma forma de negar os direitos devidos aos trabalhadores. A atuação do sindicato privilegia denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), embora também haja mobilizações contra as empresas. No que se refere à reforma trabalhista, há uma única notícia referente à adesão de 5 mil motociclistas à greve geral de 28 de abril, mas não há nenhum posicionamento de seus dirigentes ou definição de estratégias de combate à reforma<sup>42</sup>.

O Sindicato dos Vigilantes conclamou seus filiados a aderir à greve geral de 28 de abril e de 30 de junho e procura informá-los sobre o impacto da reforma sobre a categoria. Entende que a reforma não promove a “modernização” das relações de trabalho, mas a “volta da escravidão”<sup>43</sup>. Destaca, especialmente, o parcelamento das férias, o aumento do trabalho parcial, as mudanças na jornada 12X36, que podem reduzir o pagamento adicional em feriados e horas extras, a redução do intervalo para refeição, o trabalho intermitente (a convenção da categoria só admite o trabalho contínuo ao longo do mês), a rescisão sem assistência sindical e a negociação individual do banco de horas (algo que não existe na convenção coletiva da categoria)<sup>44</sup>.

O Sindicato dos Rodoviários não traz nenhuma notícia ou análise sobre a reforma, tampouco declarações de seus dirigentes sobre o tema. O Siemaco não faz nenhuma análise da reforma, nem destaca as manifestações contrárias a ela. Seu site noticia a realização de

---

<sup>41</sup> Cf. *Jornal A Voz do Motoboy* nº 78, agosto de 2017, p. 5. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/jornal78.pdf>

<sup>42</sup> Cf. *Jornal A Voz do Motoboy* nº 74, abril de 2017, p. 7. Disponível em: <http://www.sindimotosp.com.br/informativos/Jornal/jornal74.pdf>

<sup>43</sup> <http://seevissp.org.br/noticias/noticia-do-sindicato/vale-reflexao-senado-federal-aprova-extincao-dos-direitos-trabalhistas/>

<sup>44</sup> Informativo da Segurança Privada, outubro de 2017. Disponível em: [http://seevissp.org.br/wp-content/uploads/2017/10/Informativo\\_Seevissp\\_Outubro\\_2017.pdf](http://seevissp.org.br/wp-content/uploads/2017/10/Informativo_Seevissp_Outubro_2017.pdf)

um seminário promovido pela federação e confederação da categoria para debater o tema, intitulado: “Reforma Trabalhista, Desafios e Resistência”. Moacyr Pereira, presidente da confederação e do Siemaco, considera que “Os sindicatos que sempre tiveram um importante papel na vida do trabalhador tornaram-se alvo de desmonte por parte daqueles que estão no poder” e aponta a necessidade de fortalecer as entidades. O presidente da federação e vice-presidente do Siemaco, Roberto Santiago, manifestou sua preocupação com o desconhecimento da reforma pelos trabalhadores<sup>45</sup>. Embora não haja uma identificação clara das estratégias, o sindicato tem realizado campanhas de sindicalização e sustenta que a filiação “se tornou ainda mais importante em épocas de perdas de direitos trabalhistas”<sup>46</sup>. Outra estratégia para fortalecer o sindicato é a eleição de seus representantes. No seminário supracitado Roberto Santiago, que também é deputado federal pelo PSD-SP, declarou que “O grande erro dos sindicatos foi aceitar a ideia de que os trabalhadores não devem discutir política. Pelo contrário, precisamos aumentar a nossa representatividade para que os trabalhadores brasileiros possam, definitivamente, participar e ter voz ativa em todas as instâncias do Poder”. Interessante notar que Santiago foi relator do projeto 4330/2004, o que causou tensões no interior da UGT, central da qual é um dos vice-presidentes (Lemos, 2014). Isso porque é grande a terceirização na categoria de Santiago, ao passo que outros sindicatos filiados à central procuram combater a terceirização, na medida em que essa prática reduz sua base de representados e filiados. Para tentar se equilibrar entre essas diferenças, o presidente da central, Ricardo Patah, declarou em algumas oportunidades não ser contra a terceirização, já que “é uma tendência do mercado que as empresas terceirizem serviços, principalmente aqueles relacionados a limpeza e a parte de segurança”<sup>47</sup>, mas contra a precarização, opondo-se à terceirização de atividades-fim e defendendo a responsabilidade solidária entre o tomador e o prestador de serviços.

---

<sup>45</sup> <http://www.siemaco.com.br/acoes/6540-Sindicalistas-debater-Reforma-Trabalhista-no-centro-do-poder>

<sup>46</sup> <http://www.siemaco.com.br/acoes/6608-Filiacao-ao-Siemaco-e-a-melhor-conquista-sindical>

<sup>47</sup> <http://www.dgabc.com.br/Noticia/490823/ugt-e-a-favor-da-terceirizacao-mas-luta-por-melhorias?referencia=simples-titulo-editoria,%20Publicada%20em%2018%20de%20outubro%20de%202013.%2084%20%E2%80%9CUGT%20defende%20lei%20que%20discipline%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o>

A defesa da terceirização também pode ser observada no Sinddeepres, que produziu uma cartilha intitulada: *Terceirização: uma realidade irreversível*<sup>48</sup>. Em uma edição de seu jornal que tem como manchete “As vantagens da lei da terceirização”, o presidente do sindicato, Genival Beserra Leite, declara que a terceirização é importante para a geração de empregos e para a competitividade das empresas brasileiras, e que o trabalho temporário constitui uma “solução para o desemprego”. Não considera que o projeto de lei 4.302/98 precariza as relações de trabalho, pois “há trabalhadores terceirizados com condições melhores do que as de muitos funcionários fixos”<sup>49</sup>. O dirigente incorpora e dissemina o argumento de que as mudanças modernizam as relações de trabalho e trazem segurança jurídica para as empresas. E comemora a aprovação da Lei 13.429/17, argumentando que ela não reduz direitos dos trabalhadores, pois não permite a pejotização, nem a informalidade, pelo contrário, ao regulamentar a terceirização, concede cidadania plena ao trabalhador: “Agora, você trabalhador terceirizado, está amparado! Você realmente está legalizado!”<sup>50</sup>. A principal crítica feita pelo sindicato durante a tramitação do PL 4.330/04 dizia respeito à possibilidade de que os empregados da contratada fossem representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da empresa contratante: “Trata-se de um equívoco irreparável o enquadramento sindical inserido na regulamentação da terceirização, onde a única certeza que se tem é de eliminar um Sindicato estadual de tamanha atuação [o Sinddeepres], regredindo no tempo e novamente jogando o trabalhador terceirizado ao esquecimento e abandono como era no princípio. Dessa forma, a diretoria do SINDEEPRES é contra o artigo 8º do PL 4.330/04 ou qualquer outro similar que venha trazer esta insegurança e retrocesso aos trabalhadores terceirizados do maior Estado do Brasil”<sup>51</sup>. Sobre outros aspectos da reforma trabalhista, não há posicionamentos do sindicato.

---

<sup>48</sup> <https://www.sindeepres.org.br/images/stories/pdf/pesquisa/cartilhasindeepres.pdf>

<sup>49</sup> *Folha Terceirizada*, nº 190, setembro de 2016, p.2. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2016/setembro16.pdf>

<sup>50</sup> *Folha Terceirizada*, nº 196, março de 2017, p.2 e 3. Disponível em: <http://www.sindeepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2017/marco17.pdf>

<sup>51</sup> *Folha Terceirizada*, nº 174, abril de 2015, p.3. Disponível em: <http://sindeepres.org.br/images/stories/pdf/jornal/2015/abril2015.pdf>

A crítica reproduzida acima revela com nitidez uma situação paradoxal: como muitos sindicatos só existem em virtude da terceirização, alguns deles apoiam essa forma de contratação e se opõem à unificação entre sindicatos que representam os terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Essa seria uma estratégia importante para o enfrentamento dos impactos da reforma sobre a organização sindical já que, além de esvaziar seu papel enquanto representante dos trabalhadores, a lei aprovada afeta suas finanças. Além disso, a unificação das categorias melhoraria as condições de trabalho dos terceirizados, já que as pesquisas indicam que as convenções coletivas dos terceirizados são rebaixadas se comparada às dos trabalhadores contratados diretamente (Dieese/CUT, 2011), mas essa estratégia esbarra na resistência dos próprios dirigentes. Dada a centralidade da terceirização na reforma trabalhista, tratemos dessa questão de modo mais detido na sequência.

## **2.1 Os impactos da terceirização na ação sindical**

Como discutido no texto 3, a terceirização é uma estratégia gerencial de redução de custos e de desorganização do coletivo dos trabalhadores. Nesse sentido, ela produz vários impactos sobre a organização sindical. Em primeiro lugar, ela promove a diminuição da base de representação da categoria principal, reduzindo seu poder sindical. A diminuição do tamanho da categoria não se deve apenas à terceirização, mas esta contribui na medida em que transfere ocupações para empresas de outros ramos de atividade, geralmente na área de serviços que, conforme a legislação brasileira, constituem categorias econômicas distintas, de modo que seus trabalhadores não integram o mesmo sindicato. Além disso, os sindicatos dos terceirizados são, em geral, mais frágeis do que o dos trabalhadores diretamente contratados pela empresa, e a taxa de sindicalização nos setores terceirizados, como veremos na parte 3 a seguir, tende a ser menor.

Em segundo lugar, a terceirização contribui para uma segmentação maior dos trabalhadores, o que dificulta a criação de uma identidade comum, que seja capaz de unificar os trabalhadores em torno dos mesmos interesses. As bandeiras e os conteúdos das lutas ficam mais pulverizados. As próprias condições de emprego, marcadas pela insegurança e, em alguns contextos, pelo desemprego, levam à redefinição da forma de inserção dos trabalhadores no trabalho e de sua disposição para participar da luta sindical.

Com a terceirização, muitos empregados acabam mudando de ramo de atividade e, portanto, de sindicato, perdendo a identidade da categoria. Isso acaba gerando competição e quebra a solidariedade entre os trabalhadores. Ademais, assim como o desemprego, a ameaça de terceirização ajuda a pressionar os trabalhadores a não reivindicar seus direitos.

Em terceiro lugar, a terceirização contribuiu para aprofundar a pulverização do sindicalismo, mediante a criação de outras categorias profissionais. Como vimos, a criação de sindicatos para representar os terceirizados acaba legitimando a terceirização como estratégia de consolidação da entidade recém-criada. Por exemplo, em São Paulo existem 10 sindicatos que representam trabalhadores do sistema financeiro. Entre eles, destaca-se o “sindicato” (como é conhecido) dos trabalhadores terceirizados, que tem numericamente uma grande base – sendo uma das entidades sindicais com maior valor de arrecadação da contribuição sindical<sup>52</sup> obrigatória –, mas toda pulverizada e com pouca capacidade de mobilização<sup>53</sup>, estabelecendo, conseqüentemente, instrumentos normativos com benefícios e salários inferiores (Teixeira, 2005; Malerba, 2017).

Em quarto lugar, os sindicatos tendem a perder força e, assim, têm maiores dificuldades para se contraporem tanto à terceirização como ao processo mais geral de desregulamentação de direitos e de flexibilização das relações de trabalho. Com isso, perdem os efetivos e os terceirizados. Por exemplo, a greve pode perder efetividade em alguns casos, pois os terceirizados ou as prestadoras de serviços podem suprir a ausência dos grevistas e assumir a produção dos componentes que deixam de ser fabricados.

Em quinto lugar, com a pulverização da organização sindical, as negociações coletivas tendem a ser compartimentadas. Na maioria das vezes, os direitos conquistados pelos trabalhadores diretos nas negociações não são os mesmos dos terceirizados, como foi indicado acima. A diferenciação dos salários e os benefícios menores também funcionam como mecanismo de pressão sobre os trabalhadores da empresa principal, que, muitas vezes, são pressionados a moderar suas reivindicações e a aceitar a desregulamentação de direitos para não terceirizar.

---

<sup>52</sup> O sindicato não cobra mensalidade associativa.

<sup>53</sup> Não consta na história dessa entidade a organização de nenhuma greve (Teixeira, 2005).

Portanto, a terceirização tende a pulverizar a base de representação e a diminuir o poder do sindicato principal, viabilizando a flexibilização das relações de trabalho e dificultando a construção de uma identidade comum entre os terceirizados e efetivos.

## **2.2 As estratégias sindicais das centrais**

A análise das notícias dos sindicatos e do posicionamento dos dirigentes sindicais evidencia que não há uma posição unívoca do movimento sindical, nem uma única estratégia para enfrentar a reforma trabalhista. Diferentemente do que se verificou quando do anúncio da reforma da previdência, as centrais produziram pouco material referente à reforma trabalhista e a temática não ganhou destaque na programação dos congressos realizados nesse período<sup>54</sup>.

As diferenças de estratégia se expressam tanto quanto ao conteúdo da reforma como à forma de combatê-la. Alguns sindicatos e centrais afirmam ser contrários ao imposto sindical por acreditar que ele estimula a criação de sindicatos sem representatividade, enquanto outros entendem que ele é imprescindível para a sobrevivência das organizações existentes. Alguns incorporam o discurso da modernização, enquanto outros denunciam os interesses ocultos por trás das palavras de ordem modernização e segurança jurídica. Alguns defendem a terceirização nas atividades-meio, enquanto outros se opõem a qualquer forma de terceirização<sup>55</sup>. Alguns apostam mais na negociação do que na mobilização, embora essas posições não sejam excludentes.

As posições assumidas pelas centrais repercutem nos sindicatos a elas filiados, mas nem sempre são efetivamente encampadas na prática, pois depende do perfil da categoria, do tipo de relação que a direção sindical estabelece com sua base e do vínculo entre sindicato e central (vários dirigentes sindicais ocupam cargos importantes nas centrais, o que estreita esse vínculo, mas essa não é a regra e o vínculo geralmente é fraco). Por exemplo, ainda que todas as centrais venham convocando atos de protesto e greves, a

---

<sup>54</sup> Pode-se citar o congresso extraordinário da CUT, em agosto de 2017, e o 3º Congresso Nacional da CSP-Conlutas, em setembro de 2017.

<sup>55</sup> Interessante observar que a palavra de ordem em muitos protestos convocados por organizações que se opõem apenas à terceirização das atividades-fim é o fim da terceirização, o que é contraditório com seu posicionamento.



adesão às manifestações é maior por parte dos sindicatos mais tradicionais do que dos sindicatos dos setores mais precários<sup>56</sup>.

Como vimos, os sindicatos dos setores mais precários são filiados a centrais cujos dirigentes manifestam uma maior disposição em negociar com o governo: Força Sindical, UGT, CSB e NCST. Essas centrais têm discutido a formulação de uma medida provisória para rever as cláusulas da reforma por elas consideradas mais nefastas, como o fim do imposto sindical, o trabalho insalubre para gestantes e lactantes, o trabalho intermitente, a homologação da rescisão sem a presença sindical e a negociação individual das condições de trabalho.

Por outro lado, centrais com posicionamentos distintos têm organizado manifestações unificadas e encaminhado conjuntamente denúncias contra o governo brasileiro na OIT (CUT, Força Sindical, UGT, CSB, CTB e NCST) e na OEA (CUT, UGT e NCST). Isso não elimina as diferenças entre elas, mas indica os pontos em que é possível construir alguma unidade.

A unidade é uma possibilidade porque, embora a reforma não institua propriamente uma reforma sindical, afeta profundamente o sindicalismo, esvaziando as prerrogativas sindicais ao transferir para a empresa e até mesmo para o trabalhador individual a solução dos conflitos e a definição da regulamentação da relação de emprego (Cesit, 2017). Ao interferir na sustentação financeira dos sindicatos, tornando o imposto sindical facultativo, a reforma impõe uma chantagem sobre o movimento sindical sem discutir a estrutura sindical brasileira em seu conjunto. Ao alterar um dos pilares da estrutura sindical brasileira (o imposto sindical) sem mexer nos demais (isto é, no instituto da unicidade e no monopólio da representação), a reforma continua assegurando as condições para a existência de um sindicalismo pulverizado e dependente do Estado, como veremos a seguir.

---

<sup>56</sup> Foram convocadas três jornadas de luta contra a terceirização em 2015, cinco dias nacionais de mobilização em 2016 contra Temer e as reformas e três em 2017, além de duas greves gerais. As paralisações foram convocadas por praticamente todas as centrais sindicais brasileiras, exceção feita à Força Sindical, que apoiou o impeachment, a terceirização e apostou na negociação da reforma trabalhista com o governo Temer. A FS aderiu às manifestações apenas diante da convocação da greve geral em 28 de abril de 2017, considerada a maior greve geral ocorrida no país. A adesão à greve geral de 30 de junho foi menor, não apenas por parte da FS mas também por parte das centrais que apostaram na possibilidade de negociar uma medida provisória com o governo para alterar pontos específicos da reforma. Os sindicatos que não investiram na mobilização substituíram a expressão greve geral por "dia de mobilizações e de paralisações" para não prejudicar a negociação com o governo (Galvão e Marcelino, 2017).

### **3. Indicadores sindicais: taxa de sindicalização, número de entidades, greves e financiamento**

Nesta terceira e última parte do texto, valemo-nos dos indicadores da PNAD e do Dieese para elaborar algumas reflexões sobre a representatividade dos sindicatos, formas de ação, fontes de financiamento e os desafios para enfrentar a nova realidade.

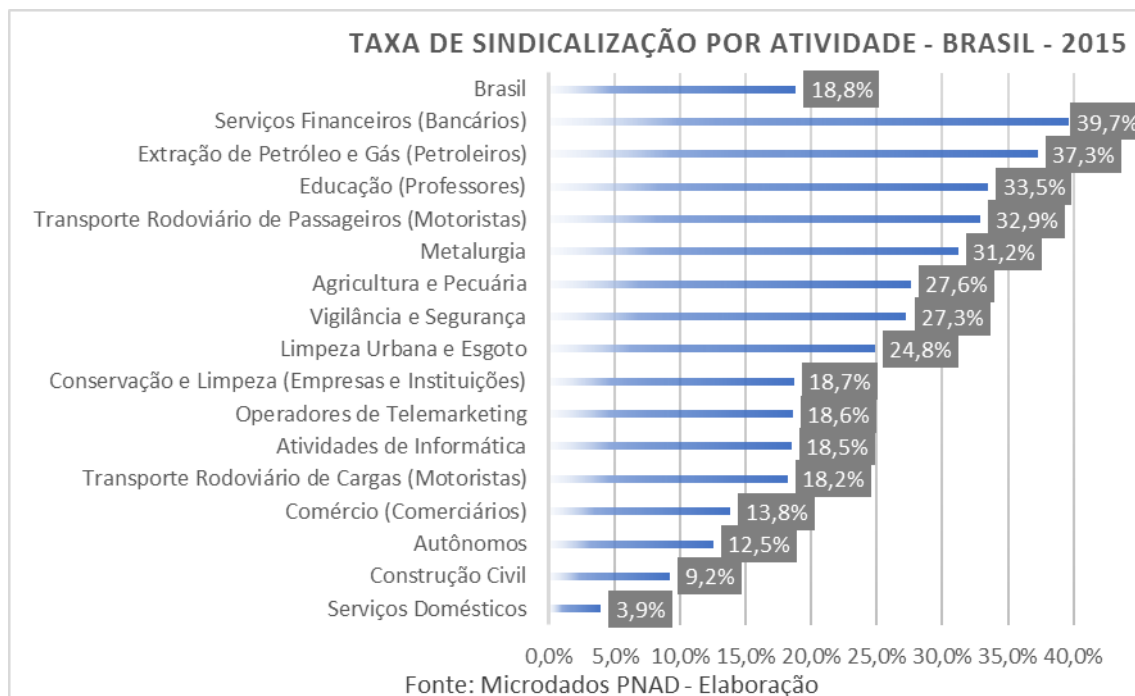
O sindicalismo brasileiro se implantou e se fortaleceu nas grandes empresas e em setores economicamente mais dinâmicos e estruturados, com contratos menos instáveis e menor rotatividade no trabalho, assim como no setor público. Assim, é possível afirmar que ele tem maior expressão nas categorias mais estruturadas e com tradição sindical.

Os setores tipicamente terceirizáveis em geral apresentam baixa sindicalização (operadores de telemarketing, informática, asseio e conservação), a despeito de as atividades tipicamente terceirizáveis terem duplicado entre meados dos anos 1990 e 2005 (Krein, 2013). Em 2015, cerca de 27% dos ocupados encontravam-se em atividades tipicamente terceirizáveis (Dieese, 2015). Isso fez com que os sindicatos se colocassem diante do desafio de representar esse contingente de trabalhadores.

Com efeito, é possível observar que tanto o Sintratel quanto o Siemaco e o Sindeepres dão bastante ênfase a campanhas de sindicalização em suas páginas na internet. Todos eles procuram estimular a sindicalização a partir dos serviços oferecidos pelo sindicato, apresentados como benefícios e vantagens exclusivas aos associados, como colônia de férias, assistência médica e odontológica, assistência jurídica, descontos em cursos de idiomas e informática, convênios com universidades, balcão de empregos/central de vagas, etc. Por outro lado, procuram se apresentar como um sindicato atuante e representativo, que combate a precarização das relações de trabalho (Sindeepres), destacar a importância de um sindicato forte para impedir retrocessos nos direitos (Sintratel), enfatizar que sem sindicato não há negociação coletiva, nem reajuste salarial e seu papel como "guardião de direitos" (Siemaco).

No entanto, o gráfico abaixo mostra que nos setores mais heterogêneos, terceirizados, autônomos – que podemos classificar como precários – apresentam uma taxa mais baixa de sindicalização se comparados aos demais selecionados em nossa amostra<sup>57</sup>.

**Gráfico 2**



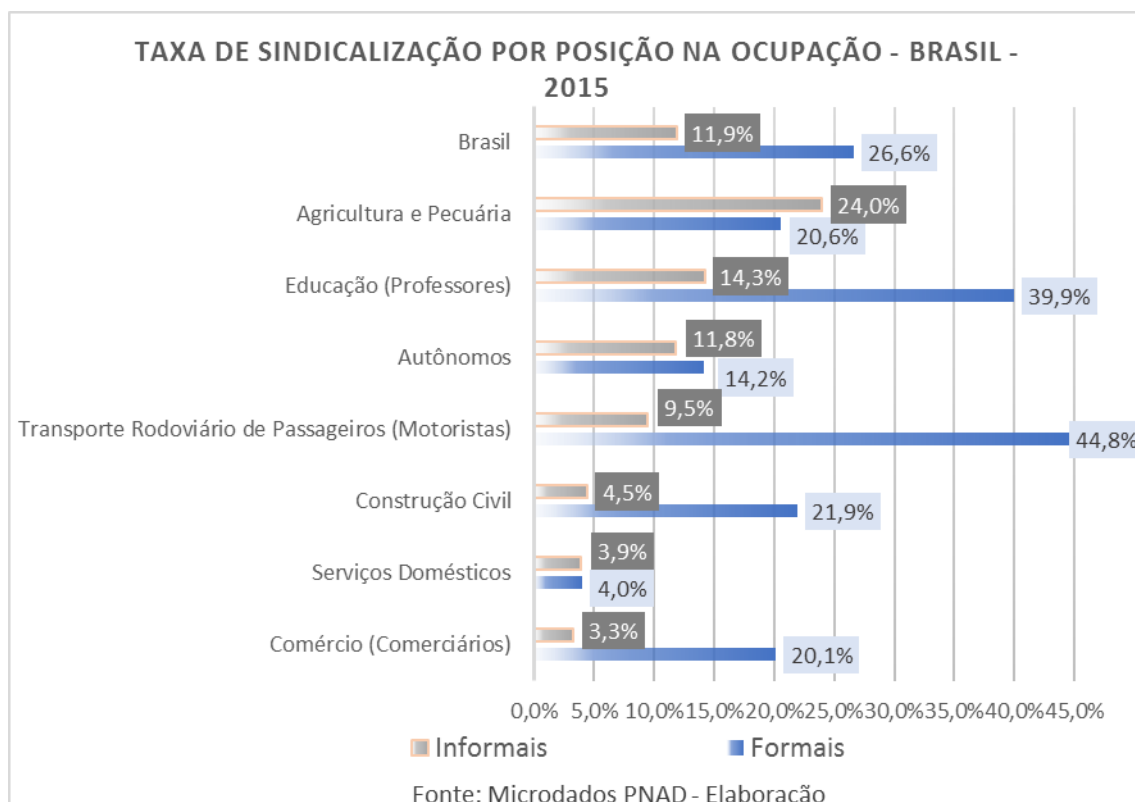
A partir da PNAD/IBGE, é possível perceber que os setores do comércio e da construção civil incrementaram o nível de emprego formal em 81% e 170%, respectivamente, no período entre 2003 e 2014, enquanto o emprego industrial aumentou 31% e da agricultura 23%. No setor de serviços o aumento foi de 45%, no mesmo período. Ou seja, o emprego cresceu mais substantivamente nos setores com mais baixa sindicalização, com exceção dos serviços domésticos.

Como indica o gráfico 3, a sindicalização é mais expressiva no setor formal da economia, pois a estrutura sindical praticamente exclui a possibilidade de os sindicatos representarem os terceirizados, os informais e os desempregados. No setor informal da

<sup>57</sup> Estamos utilizando a PNAD e não a PNAD contínua, pois a série histórica começa em 2012 e os dados mais recentes só foram disponibilizados em outubro de 2017. A PNAD antiga é a que foi utilizada nas pesquisas aqui citadas e permite uma comparação por um período mais extenso.

economia a taxa de sindicalização é bastante baixa (11,9%)<sup>58</sup>. Os sem Carteira são 17 milhões de trabalhadores (em 2015) e estão na ilegalidade (fraude), pois lhe é negada a condição básica de cidadania salarial (Braga, 2012). Os autônomos são 21,8 milhões (segundo a PNAD de 2015), que envolve desde profissionais liberais muito qualificados e regulamentados até segmentos populares (ex. comércio ambulante, construtores, jardineiros, pintores, etc) chegando a atividades populares de viração, tais como moto-taxi, motorista de Uber (Abílio, 2017).

### Gráfico 3



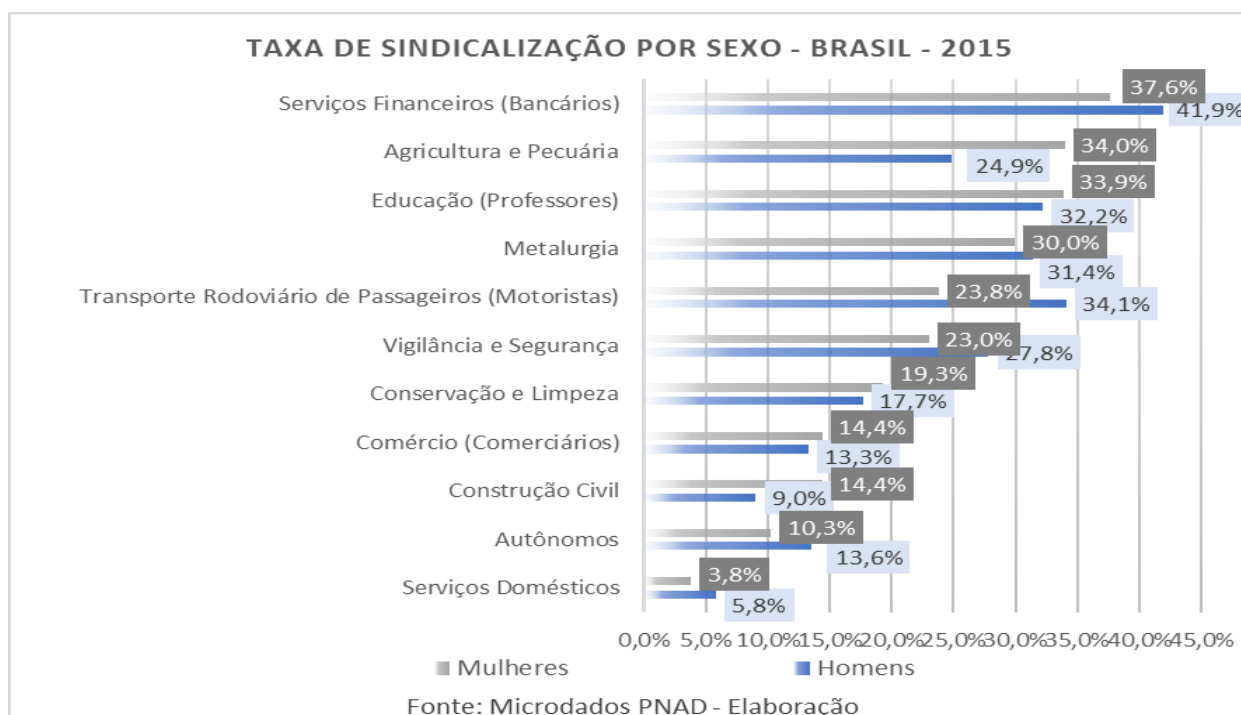
A exceção é o setor agrícola, em que a taxa de sindicalização é maior no setor informal (24%) do que no formal (20,6%). Nesse segmento – cuja taxa de sindicalização vem aumentando desde os anos 1990 (Jácome Rodrigues e Ramalho, 2014) – há uma forte presença da agricultura familiar na composição dos ocupados (pequenos proprietários rurais). A sua luta conquistou um sistema especial de seguridade social e, durante os governos do PT, a introdução de diversas políticas públicas de estímulo à agricultura

<sup>58</sup> A informalidade compreende os trabalhadores sem Carteira e os autônomos sem contribuição para a seguridade social. O percentual de informalidade entre autônomos e domésticos é de 80% e 70%, respectivamente. São segmentos extremamente numerosos, perfazendo 21,8 e 6,3 milhões de trabalhadores.

familiar, como o crédito subsidiado, a facilitação de comercialização da produção e a transferência de renda. O acesso à seguridade social não requer formalização da atividade econômica, mas simplesmente a comprovação do exercício da atividade agrícola, que pode inclusive ser testemunhal. Nesse sentido, a forte presença da sindicalização entre os informais agrícolas pode ser explicada pelo papel desempenhado pelos sindicatos na concessão de benefícios sociais (aposentadoria e financiamento para a agricultura familiar) aos trabalhadores rurais (Jácome Rodrigues e Ramalho, 2014).

No setor rural, a taxa de sindicalização das mulheres é maior do que dos homens. O mesmo ocorre na construção civil, uma categoria predominante masculina, em que as mulheres estão, basicamente no setor administrativo, que tende a apresentar uma atividade mais permanente.

**Gráfico 4**



A taxa de sindicalização é proporcionalmente maior quanto mais elevado o rendimento. Analisando apenas os assalariados formais, Alcantara e Silva (2017) observa que, entre em 2015, 48,1% dos trabalhadores com remuneração superior a 10 salários mínimos eram sindicalizados, contra 23,78% nas faixas entre 1 e 2 salários mínimos,

38,61% entre 3 e 5 A taxa, em 2015, entre os que ganham até um salário mínimo é de 15,7%.

O mesmo se aplica para a escolaridade: “Na primeira metade da década de 2000, a taxa de sindicalização para trabalhadores com 15 anos ou mais de estudo foi em média 39,6%, enquanto para trabalhadores que estudaram entre 11 e 14 anos a sindicalização média foi de 27%, e os grupos com menos de 10 anos de estudos apresentaram, em média, 22,5% de taxa de sindicalização” (Alcantara e Silva, 2017, p. 21).

Se a sindicalização é mais expressiva em setores menos precarizados, quais seriam as principais reivindicações e as formas de ação coletiva mais empregadas nos diferentes setores?

Um foco importante de atuação dos sindicatos que representam os trabalhadores mais precários é a luta contra os baixos salários e pela melhoria das condições e relações de trabalho. As categorias mais precárias e menos sindicalizadas é que apresentam salários médios menores: enquanto a remuneração média dos trabalhadores do comércio era de R\$ 1.549,00 e da construção civil de R\$ 1.508,00 em 2014, situando-se abaixo da média nacional (R\$ 1.718,00), no setor de educação, saúde e serviços sociais alcançava R\$ 2.166 (Dieese, 2015). A rotatividade, por sua vez, é mais elevada na construção civil (87,4%), agricultura (65,9%) e comércio (41,4%), embora também seja elevada na administração pública (40,7%), nos serviços (38,9%), e na indústria de transformação (35,5%), pois esta é uma característica do mercado de trabalho brasileiro (Dieese, 2014, p.12 e 13).

Entre os trabalhadores do comércio, que é um dos segmentos com maior número de trabalhadores e de baixa sindicalização, a luta não se dá, primordialmente, na forma de greves, mas de reclamações na Justiça pelo cumprimento de normas legais e contratuais. O Sistema de Acompanhamento de Greves do Dieese registra, para o período que vai de 2011 a 2016, 29 greves no comércio, enquanto os metalúrgicos realizaram 1100 greves no mesmo período. Os trabalhadores em telecomunicações fizeram apenas 13 greves entre 2011 e 2016.

Ainda segundo os dados do Dieese, as greves se manifestam mais fortemente em setores com maior tradição sindical, mas vêm crescendo em setores como a construção civil (350 greves entre 2011 e 2016) e em alguns serviços como transporte (597 greves entre

2011 e 2016) e limpeza (268 greves no setor de asseio e conservação no período). Note-se, porém, que, com exceção da construção civil, em que as reivindicações propositivas superam as defensivas, nos dois outros setores predominam greves defensivas (isto é, pela manutenção de condições vigentes e contra o descumprimento de direitos) do que propositivas (o que, segundo a classificação do Dieese, significa a inclusão de novos direitos)<sup>59</sup>. É importante destacar que, em todos esses setores, uma parte significativa das greves foi conduzida por fora dos sindicatos, o que evidencia o descontentamento dos trabalhadores frente à orientação política de suas direções sindicais.

A burla de direitos também enseja mobilizações em sindicatos que representam trabalhadores não assalariados. O Sindimoto, por exemplo, organizou, em agosto de 2017, uma manifestação contra a empresa de aplicativo Loggi devido à redução do preço pago pelas corridas. Como mencionado na parte 2 do presente texto, a posição do sindicato é pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativo, de modo que os trabalhadores deixem de ser vistos como microempreendedores e o sindicato possa vir a celebrar acordo coletivo de trabalho. Do mesmo modo, o descumprimento de leis e acordos negociados com as empresas suscita manifestações em setores como os trabalhadores de *call center*, que fazem campanhas contra a discriminação de gênero, sexual e racial, denunciam o assédio moral e sexual, se insurgem contra a gestão despótica do trabalho.

Apesar das disparidades encontradas no sindicalismo brasileiro entre os diferentes segmentos econômicos e as distintas correntes sindicais, os sindicatos são imprescindíveis para organizar, representar e mobilizar os trabalhadores, seja para propor e garantir direitos através da lei, seja através da negociação coletiva. Embora a taxa de sindicalização não seja, por si só, um demonstrativo de força, ele permite fazer uma aproximação acerca da capacidade de mobilização dos trabalhadores. Em nenhum dos setores aqui analisados os não associados participam de atividades promovidas pelos sindicatos (IBGE, 2017).

Se, considerada em âmbito geral, a taxa de sindicalização não se alterou significativamente ao longo dos anos, passando, segundo a PNAD, de 19% para 18,8% entre 1992 e 2015, por sua vez o número de sindicatos se ampliou bastante. Conforme

---

<sup>59</sup> Convém notar que desde 2013 as greves defensivas vêm aumentando no conjunto das categorias analisadas pelo Dieese (Dieese, 2017).

dados dos Indicadores Sociais do IBGE, entre 1987 e 1992 ocorreu uma expansão de 5909 para 7920 sindicatos de trabalhadores, uma evolução de 34%, certamente impulsionada pela Constituição de 1988, que legalizou a sindicalização no setor público, enquanto entre 2007 e 2017 o crescimento foi de 29%. Segundo informações do Ministério do Trabalho o total de entidades com registro ativo em 2017 totalizava 11.472 em novembro de 2017 (sendo 74% urbana e 26% rural). Deste total 8.602 estavam filiados a alguma central sindical.

A crise nos anos de 1990 reduziu a base de representação das entidades, seja pelo desemprego, bem como pelo crescimento de novas formas de contratação, a exemplo da terceirização. Embora a unicidade sindical proíba a presença de mais de uma entidade por categoria profissional ou base territorial, o processo de fragmentação se acentuou, seja pelas novas formas de contratação como pela divisão em bases territoriais ou categoria profissional. Nos anos 2000, a fragmentação foi estimulada pelo reconhecimento das centrais sindicais e pela possibilidade da presença de mais de uma entidade de segundo grau, federação e confederação. Nestes últimos 10 anos acordos foram realizados entre diferentes centrais para assegurar que cada uma pudesse criar sua própria federação ou confederação nacional. O receio de ampliar o número de sindicatos através do desmembramento de bases territoriais provocou um crescimento de sindicatos de gaveta, ou seja, a própria entidade desmembra para evitar o conflito de representação.

Do total de entidades com registro ativo no Ministério do Trabalho, 11.423 receberam imposto sindical e o montante distribuído foi de 3,54 bilhões. Na comparação com o ano de 2007 o crescimento de entidades que recebem imposto sindical foi de 29% e o montante distribuído cresceu 184% (passando de 1,29 bilhões para 3,54 bilhões) em 10 anos.

O imposto sindical representa uma parcela importante do orçamento das entidades sindicais, do financiamento do sistema confederativo (federações, confederações) e, desde o reconhecimento das centrais sindicais por meio da Lei 11.648/2008, das próprias centrais. A lei das centrais permitiu, entre outras alterações, que as centrais que cumprem os critérios de representatividade passassem a receber uma parcela do imposto sindical, desde que



devidamente identificadas pelos respectivos sindicatos. Com isso, o montante distribuído em 2017 para as centrais sindicais totalizou mais de R\$ 206 milhões.

Mas, para muitos sindicatos de base, o imposto sindical não é a principal fonte de financiamento. A contribuição taxa negocial/assistencial fixada em acordos e convenções coletivas de trabalho e, até a decisão do STF, descontada de todos os trabalhadores, tornou-se a principal fonte de recursos das entidades sindicais que preveem a cobrança desse tipo de contribuição em seus instrumentos normativos. Uma rápida consulta ao sistema Mediador do Ministério do Trabalho identificou entre novembro de 2016 e outubro de 2017 a presença de mais de 300 instrumentos normativos com a cláusula de contribuição assistencial ou taxa negocial.

Ainda que a dependência de recursos financeiros assegurados pelo Estado possibilite o afastamento dos sindicatos em relação aos trabalhadores e garanta a sobrevivência de sindicatos fracos e politicamente acomodados, a extinção do imposto sindical, conjuntamente, com a restrição da taxa negocial aos associados, representa uma queda brutal de arrecadação, comprometendo toda a estrutura confederativa. O desemprego e a alta rotatividade vêm reduzindo a participação da mensalidade no orçamento das entidades, a despeito delas terem ampliado sua estrutura nas duas últimas décadas. O número de dirigentes liberados e mantidos pelas entidades é crescente, ao passo que os associados perfazem um número decrescente, o que faz com que as entidades defendam a preservação do imposto sindical como uma fonte segura de arrecadação. Assim, é possível supor que o imposto seja substituído por outro tipo de financiamento previsto em convenção coletiva, como indicado no item 1.5, quer seja mascarado por fundos assistenciais ou financiado diretamente pelos empregadores. A substituição do imposto sindical por outra forma de arrecadação segura é a prioridade para uma parcela das centrais e dos sindicatos, que verão seus recursos escassear com a reforma trabalhista.

A auto-sustentação constitui o principal mecanismo para garantir legitimidade às entidades para enfrentar a reforma, mas para isso é necessário rever suas estruturas e prioridades, se voltar para o local de trabalho (de um modo que não esvazie o papel dos sindicatos), unificar estruturas e superar o corporativismo sindical.

## **Considerações finais**

As categorias analisadas mantiveram os conteúdos das cláusulas ao longo do período analisado. Da mesma forma que não houve retrocessos, também não se registraram avanços significativos. Entretanto, vários aspectos que estão previstos na reforma trabalhista já são objeto de negociação a exemplo do intervalo para almoço; jornada parcial com remuneração proporcional; jornada 12 por 36; banco de horas; compensação individual; extensão da jornada diária para compensar o sábado ou feriados; salários por meio de comissões; reajuste diferenciado acima de um determinado teto. Além disso, todas as categorias compreendidas na amostra, de forma explícita ou não, negociam a contribuição assistencial ou negocial por ocasião da negociação coletiva.

Ainda assim, é possível observar algumas diferenças entre as convenções dos setores mais estruturados e dos mais precários, sendo que os primeiros cobrem uma gama maior de cláusulas e suas condições são mais vantajosas para os trabalhadores. Desse modo, como a reforma reforça a precarização, é possível estimar as dificuldades a serem enfrentadas no processo de negociação coletiva e na atividade sindical. Como vimos, os sindicatos dos setores mais expostos à precariedade apresentam taxas menores de sindicalização, fazem menos greves e assimilam com mais facilidade o discurso da modernização, chegando inclusive, em alguns casos, a defender a terceirização.

A reforma visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, ampliando as possibilidades de flexibilização das relações de trabalho, a exemplo da terceirização, e enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação. Busca, ainda, estabelecer o local de trabalho como novo espaço de negociação, esvaziando as prerrogativas sindicais.

No entanto, a despeito de suas consequências nefastas para os trabalhadores e suas organizações, não há uma estratégia única por parte dos sindicatos e das centrais, o que enfraquece a resistência à reforma. Embora algumas posições não sejam excludentes, algumas organizações apostam mais na negociação com o governo do que na mobilização dos trabalhadores, optando por minimizar os pontos mais nefastos da reforma, dentre as quais a questão do financiamento sindical.

Ao ampliar as formas de contratação atípicas e as possibilidades de negociação de direitos, a reforma tende a promover o aumento do número de trabalhadores precários, a reduzir a base de representação sindical e a ampliar ainda mais a fragmentação sindical. Com o aumento do número de trabalhadores precários, a taxa de sindicalização tende a cair o que, juntamente com o caráter facultativo do imposto sindical, afetará o financiamento das organizações existentes. O número de sindicatos, que aumentou significativamente nos últimos anos, pode vir a se reduzir por estrangulamento financeiro e não por uma decisão política que proponha a fusão de entidades como forma de aumentar sua força e representatividade.

A mudança no financiamento não pode ser feita de forma isolada e de cima para baixo, devendo ser inserida em um debate mais geral acerca da reforma da estrutura sindical do país. Ao tocar apenas em um dos pilares da estrutura sindical, a reforma preserva uma das fontes de fragmentação e impede os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores e resistir à ofensiva patronal.

### **Referências bibliográficas**

ABILIO, Ludmila. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/> Consultado em 30 maio 2017.

ALCANTARA E SILVA, Pedro Henrique de; KREIN, José Dari. Comportamento da taxa de sindicalização nos governos do PT (2003-2013). *XIV Encontro Nacional da ABET*, Campinas, 2015.

ALCANTARA E SILVA, Pedro Henrique. Os determinantes da filiação sindical dos empregados formais no Brasil (2003-2013). Texto qualificação dissertação mestrado: Unicamp, 2017 (mimeo).

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo: 2012.CESIT. *Dossiê Reforma Trabalhista*. Unicamp, Instituto de Economia, 2017.

DIEESE. *Estudos e Pesquisas, nº 84: Balanço das greves em 2016*. São Paulo: Dieese, 2017

DIEESE. *Relatório técnico do estudo de avaliação do programa de proteção ao emprego*. São Paulo: Dieese, 2016.

DIEESE. *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda*. São Paulo: Dieese, 2015.

DIEESE/CUT. Dossiê Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha. São Paulo. 2011. GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo : Boitempo, 2013, p. 353-367.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. *O sindicalismo brasileiro diante do golpe*. XXXV Congresso Internacional da Associação de Estudos Latino-Americanos, Lima, 2017.

IBGE. *Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização*. IBGE: Rio de Janeiro, 2017.

LEMO, Patrícia Rocha. *Entre o mercado e a sociedade: o sindicalismo da União Geral dos Trabalhadores (UGT)*. Dissertação (mestrado) em Ciência Política, Universidade Estadual de Campinas, 2014.

KREIN, José Dari. *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LRT, 2013.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: VÉRAS, Roberto; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Org.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Editora Fino Traço, 2014.

MALERBA, Paulo. *O Sindicalismo bancário nos governos do PT*. Tese de doutorado em Ciência Política, Universidade Estadual de Campinas, 2017.

RODRIGUES, Iram Jácome e RAMALHO, José Ricardo. Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*. São Carlos, v. 4, n. 2, 2014, pp. 381-403.

TEIXEIRA, Marilane. A dinâmica das relações de trabalho no setor de serviços domiciliares e no setor financeiro. *Relatório de pesquisa Cesist/Dieese/CNPq*. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2005.

## **Anexos**

### **Quadro 1 - Reajustes e benefícios previstos em convenção coletiva: categorias mais estruturadas**

Categories mais estruturadas	Reajuste	Adicionais	Benefícios	PLR
QUÍMICOS – SÃO PAULO	Acima da inflação em todos os períodos. A partir de um determinado salário a parcela de reajuste é fixa. Na última convenção, o piso foi diferenciado por tamanho de empresa	Adicional noturno de 40%	Auxílio creche ou baba; auxílio educação; auxílio funeral; complementação de auxílio doença; auxílio por filho excepcional; seguro de vida; material escolar.	Prevista em convenção coletiva e estão obrigadas apenas as empresas que não tem programa próprio. Corresponde a um valor fixo (até 49 e acima de 49 empregados) em duas parcelas.
BANCÁRIOS - CONTRAF	Reajustes acima da inflação e piso diferenciado para diferentes funções.  A partir de uma remuneração fixa mensal será aplicado um percentual ou valor fixo, o que for mais favorável.	Adicional por tempo de serviço: o empregado admitido até 22.11.2000 poderá optar, junto ao banco, por uma das disposições abaixo: a) receber indenização em valor único de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para não ter agregados novos adicionais a partir da data da opção, ou b) continuar mantendo o direito a novos adicionais.  Adicional por demissão sem justa causa de acordo com o tempo de serviço, essa redação sofreu alteração entre os períodos analisados; de indenização adicional para aviso prévio proporcional.	Gratificação de caixa, função, compensador de cheque, auxílio refeição, auxílio cesta alimentação, 13ª cesta alimentação, auxílio creche ou baba, educação, funeral, complementação de auxílio doença, seguro e vida, vale cultura, assistência médica hospitalar em caso de dispensa sem justa causa.  Além do que já está previsto na convenção dos bancários:	Negocia por banco
METALÚRGICOS – SÃO PAULO	Reajustes parcelados e para compensar as empresas pagam um abono em duas parcelas. O piso salarial é diferenciado por tamanho de empresa É definido um teto para aplicar o reajuste integral, acima disso aplica-se uma parcela fixa.	Adicional noturno de 35%  Admitidos até out/98 e que já trabalham em período noturno: adicional de 35% + prêmio de 15%	Bolsa auxílio estudo e licença prêmio (Santander);  Abono de aposentadoria; auxílio creche; auxílio funeral; seguro de vida e licença para casamento	Recomenda as empresas aplicar a Lei
COMERCIÁRIOS – SÃO PAULO	Apresenta piso diferenciado por tamanho de empresa; salários mistos (formado por uma parte fixa e variável) e salários variáveis para os comissionados puros. Neste caso, quando não alcança o valor mínimo recebe um valor fixo	Não faz referência	Vale compra – assiduidade, auxílio funeral, cesta natalina, café da manhã  As empresas com mais de 350 empregados fornecimento de refeição, assistência médica e seguro de vida.	Recomenda as empresas aplicar a Lei

## Quadro 2 - Reajustes e benefícios previstos em convenção coletiva: categorias mais precárias

Sujeitos a maior precariedade	Reajuste	Adicionais	Benefícios	PLR
SINDEEPRES	Reajuste salarial, piso diferenciado em todo o período e por faixa salarial diferenciada, esse item aparece no acordo de 2010.	Não faz referência	Seguro de vida; auxílio filho deficiente; abono aposentadoria; cesta básica; ticket refeição; auxílio creche no valor de 20% do salário normativo.	Garante o pagamento de um valor pago em duas parcelas, condicionada a ausência de faltas, para cada falta (justificada ou não) reduz o valor do prêmio em 20%. Apresentar comprovação do pagamento por ocasião da rescisão.
SIEMACOSP	Reajuste salarial, pisos diferenciados, salários acima do teto aplica-se um percentual mínimo estabelecendo livre negociação.	Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% do respectivo salário contratual.	A entidade sindical profissional prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, incapacitação permanente ou falecimento. Contribuição mensal de R\$ 8,47 para os empregadores e R\$ 3,41 para os empregados. Vale alimentação ou cesta básica está condicionado a não ter faltas. Ticket refeição; Auxílio creche devido apenas às empregadas. Importância mensal equivalente a 15% do salário mínimo vigente no país, por filho com até 1 ano de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.	Para receber o valor integral, o trabalhador não pode apresentar faltas justificadas ou injustificadas no período. A cada falta, o trabalhador perde 20% do valor do PLR. (Não são consideradas faltas as ausências legais). Fica estabelecido o pagamento de ½ piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva.
SINTRACON	Reajuste com teto de aplicação do índice, acima valor fixo. Piso diferenciado por função	não faz referencia	Almoço completo no local de trabalho; ou, ticket refeição, no valor mínimo de R\$ 20,00; ou VALE SUPERMERCADO nos valores de R\$ 265,00 e café da manhã e lanche da tarde Seguro de vida; indenização por morte	Negociação transferida para entendimento direto entre cada empresa e o respectivo Sindicato
RODOVIÁRIOS	Reajuste parcelado e piso diferenciado por função	Ao aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.	Auxílio funeral, alojamento e alimentação para quando estiver em viagem; indenização por aposentadoria	PLR acordado em convenção coletiva (duas parcelas fixas)
SINTRATEL	Aplicação do reajuste com diferenciação de piso entre empregados e supervisores, com jornadas de 180 e 220 horas, respectivamente. Salários superiores a R\$ 10 mil reais poderão ser negociados livremente.	Adicional de horas noturnas de 20%	Auxílio creche (18% do S.M.); auxílio funeral; transporte noturno; vale refeição ou alimentação	PLR acordado em convenção coletiva e o percentual de recebimento está condicionado a assiduidade, de acordo com tabela. Se não faltar terá um acréscimo de 10%, se faltar 15 dias não terá direito ao prêmio.
SINDIMOTO	Reajuste salarial e pisos salariais diferenciados por função/cargos.	Adicional por tempo de serviço: ao completar dois anos – 3% e ao completar 3 anos – 5%. Adicional de periculosidade no importe de 30% sobre o valor do salário percebido pelo trabalhador.	Cesta básica; vale alimentação por dia trabalhado; auxílio funeral; convênio médico parcialmente subsidiado; convênio odontológico.	Estabelece o pagamento equivalente ao valor do piso salarial a ser pago em duas parcelas juntamente com os salários.
SINDIVIGILANCIA	Reajuste de acordo com a inflação, a partir de um determinado valor a negociação é livre. Ao piso salarial se acrescenta um percentual de 5% a 74,11% de acordo com a função	Adicional de periculosidade de 30% por risco de vida (este percentual evoluiu ao longo dos últimos anos).	As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica hospitalar em caráter habitual e permanente, em benefício dos empregados e seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS – Agência Nacional de Saúde. Vale alimentação; cesta básica por liberalidade da empresa; auxílio funeral;	Negociado por empresa a convenção apenas recomenda a sua aplicação

### Quadro 3 - Regulação da jornada em convenção coletiva: categorias mais estruturadas

Categorias mais estruturadas	Compensações	Horas extraordinárias / bancos de horas	Descanso semanal remunerado	Turnos e escalas/horário de almoço/intervalos para descanso
QUÍMICOS – SÃO PAULO	As empresas poderão estabelecer programas de compensação desde que consulte a maioria dos trabalhadores envolvidos.	70% sobre a hora normal e 110% para sábados e feriados. Adicional noturno de 40%.	A remuneração variável incidirá sobre a parte variável dos salários (prêmios de produção, horas extras, adicionais legais)	Mediante acompanhamento da entidade profissional o intervalo para repouso ou alimentação poderá ser reduzido em até 30 minutos.
		Não há previsão de bancos de horas na convenção coletiva.		Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação da entidade sindical.
BANCÁRIOS - CONTRAF	Não faz referência	Horas extras de 50% e adicional noturno de 35%	Não faz referência	Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 minutos para descanso, não deduzido da
METALÚRGICOS – SÃO PAULO	Os feriados aos sábados serão compensados através de redução da jornada diária, pagos na forma de horas extraordinárias ou incluído em um sistema anual de dias pontes, a critério da empresa.	O adicional de horas extras poderá variar entre 50% e 100% num intervalo entre 25 e +60 horas extras por mês.	Atrasos não superiores a 30 minutos na semana não incidirão descontos na DSR	Mediante acompanhamento da entidade profissional o intervalo para repouso ou alimentação poderá ser reduzido em até 30 minutos
		100% para os finais de semana e quando exceder as horas diárias será pago 150%.		
COMERCIÁRIOS – SÃO PAULO	Durante a vigência da convenção o trabalhador poderá ter direito a três dias de descanso em feriado ou equivalente ao dia; o funcionamento em feriado depende de certidão emitida pelo sindicato.	Proibida a inclusão de eventuais horas extras trabalhadas em feriados na compensação de horas.	Não faz referência	Não faz referência
	A jornada aos domingos poderá ser distribuída da seguinte forma: 1x1 ou 1x2 ou 2x2.	E permitida a realização de 2 horas suplementares diárias sujeitas a compensação desde que não ultrapasse 120 dias e não exceda a 100 horas por trabalhador. Caso contrário deverão ser pagas acrescidas de 60%.		

### Quadro 4 - Regulação da jornada em convenção coletiva: categorias mais precárias



Sujeitos a maior precariedade	Compensações	Horas extraordinárias / bancos de horas	Descanso semanal remunerado	Turnos e escalas/horário de almoço/intervalos para descanso
SINDEEPRES	É admitida a compensação de horas, sendo que estas compensações serão objeto de acordo individual entre a empresa interessada e seus trabalhadores.	O valor das horas extras de acordo com o que está previsto na CLT.	Não faz referência	As empresas poderão fazer jus a redução do horário de refeição, conforme portaria.
	As empresas que não trabalham aos sábados poderão adotar o critério de compensação, não devendo a jornada diária ultrapassar a 8h48min, de segunda a sexta-feira. Nestes casos, os sábados eventualmente trabalhados serão pagos como horas extras.	Adoção do banco de horas desde que aprovado em assembleia de trabalhadores		Implantação de escala 12x36; a jornada que ultrapassar 192 horas mensais será remunerada como horas extraordinárias; Os empregados abrangidos terão obrigatoriamente uma folga que coincida com o domingo a cada 5 semanas trabalhadas; as férias deverão iniciar-se no primeiro dia útil, após a primeira folga da semana.
SIEMACOSP	Fica facultada às empresas a compensação de horas	As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho		Fica facultada à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 horas, no sistema 12x36, observado o limite mensal de 192h, já computados os DSR's e com a anuência do SIEMACO/SP.
SINTRACON		Adicional de 60% (sessenta por cento) para as horas suplementares trabalhadas de segunda-feira a sábado e 100% para domingos e feriados, desde que não tenham sido incluídas no Banco de Horas. Para cada 1h de débito corresponderá uma 1h30 de crédito que deverão ser compensados em 6 meses, caso contrário o pagamento será realizado com adicional de 70%.		
RODOVIÁRIOS	Quando as empresas suspenderem o trabalho de seus empregados por motivos técnicos para a execução de serviços de manutenção, ou falta de matéria-prima, não poderão exigir a compensação das horas faltantes, com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar.	Quando houver necessidade imperiosa de serviço, face à demanda de transporte ou devido a congestionamentos de trânsito, os empregados poderão trabalhar além da décima hora diária, devendo a empresa utilizar controle para evitar que o empregado exceda a 60 (sessenta) horas extras mensais, entretanto, se eventualmente ocorrer algum excesso, tal trabalho também deverá ser anotado nas fichas de controle de jornadas devendo o respectivo pagamento, acrescido do adicional contratado, ocorrer na folha de pagamentos do próprio mês;	As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados para efeito do D.S.R, Férias, 13º Salário, Aviso Prévio e F.G.T.S.	Ficam os empregadores, desde logo, autorizados a prorrogar e a compensar a jornada de trabalho nos termos do artigo 59 da CLT, devido às características de operação dos transportes rodoviários de passageiros sujeitos a picos de horários e de demanda de serviços.
		50% sobre o horário normal;		Os horários para fins de compensação de jornada poderão ser variáveis, conforme as escalas praticadas, não sendo necessária outra forma de especificação, nem acordo individual.
				Devido às peculiaridades do transporte público de passageiros, sujeito a tabelas horárias determinadas pelos poderes concedentes, o intervalo mínimo para repouso ou alimentação poderá ser de 20 (vinte) minutos, para os motoristas e demais membros da tripulação, que atuam em escalas sujeitas a paradas intermediárias em pontos de parada ou de apoio, podendo nestes casos existir até 3 (três) intervalos na jornada, considerando-se atendidos o disposto nos parágrafos segundo e quarto do art. 71 da CLT.
SINTRATEL	Mediante acordo coletivo as jornadas poderão ser prorrogadas para 44 horas semanais A jornada em telemarketing/teleatendimento é de 36 horas semanais, ela poderá ser prolongada desde que por acordo coletivo para compensar o sábado.	As horas extraordinárias serão remuneradas, em pecúnia, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para até a segunda hora trabalhada.	As horas extraordinárias habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.	Mediante acordo a jornada de trabalho do telemarketing poderá ser redistribuída durante a semana para compensar o sábado.
SINDIMOTO		As empresas remunerarão as horas extraordinárias com adicional de 50% sobre a hora normal, conforme a lei.	As horas extraordinárias serão integradas a remuneração do empregado para fins de DSR, férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS e verbas rescisórias.	O intervalo para refeição deve, no mínimo, ser de 1h.
SINDVIGILANCIA		Em havendo trabalho aos domingos, feriados não compensados, e nas folgas, este será remunerado com adicional de 100% sobre o valor da hora trabalhada.		Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Serão admitidas jornadas especiais para eventos, ficando a sua aplicação restrita ao trabalho em eventos de curta duração (feiras, espetáculos, seminários, eventos esportivos, etc), mediante negociação prévia específica com o Sindicato da Base respectiva. O horário de trabalho poderá ser registrado de acordo com opção da empresa podendo dispensar de marcação os intervalos de repouso e alimentação.

**Quadro 5 - Previsão de contratos atípicos nas categorias mais estruturadas**

<b>Categorias mais estruturadas</b>	<b>Terceirizado</b>	<b>Temporário</b>	<b>Contrato a tempo parcial /outras formas</b>
QUÍMICOS – SÃO PAULO	Não faz referência	No setor produtivo, somente será utilizada mão de obra temporária, pelo prazo máximo de 90 dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou acréscimo extraordinário.	Não faz referência
BANCÁRIOS - CONTRAF	Não faz referência	Não faz referência	Não faz referência
METALÚRGICOS – SÃO PAULO	Não faz referência	Para serviços de sua atividade fabril ou atividade principal, e, ainda nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos pela Lei nº 6019/74, e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita	Programa de incentivo ao primeiro emprego
		- Nos casos de substituição de funcionários em decorrência de licença maternidade o prazo previsto pela lei, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.	Empresas poderão contratar empregados que estiverem ingressando no mercado de trabalho, pela primeira vez, pagando um salário equivalente
COMERCIÁRIOS – SÃO PAULO	As empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão-de-obra terceirizada.	Não faz referência	Comissionistas: Serão remunerados somente na forma de comissão e não terão abonos e comissões incorporados.
	Não é considerada atividade-fim a desempenhada pelos promotores de venda, assim entendidos os profissionais a serviço de empresas fornecedoras ou de prestadoras de serviços.		
	Promotores: Os trabalhadores vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produto de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores. combate a informalidade om multa revertida para o trabalhador		

**Quadro 6 - Previsão de contratos atípicos nas categorias mais precárias**

Sujeitos a maior precariedade	Terceirizado/outras formas	Temporário	Contrato a tempo parcial /outras formas
SINDEEPRES	Não faz referência	Não faz referência	Não faz referência
SIEMACOSP	Não faz referência	Não faz referência	Para jornada de 4 horas fica garantido o pagamento de 50% do piso salarial na função exercida. Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 h/diárias ou 180h/mês, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de salários.
SINTRACON	As empresas, em suas atividades produtivas, utilizar-se-ão de mão-de-obra própria, de empreiteiros, subempreiteiros, autônomos, desde que regularmente constituídos ou inscritos nos órgãos competentes. Em quaisquer hipóteses, responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho. As Empresas que se utilizarem de mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional, pagarão a estes os mesmos salários e benefícios.	Não faz referência	Contrato em tempo parcial - aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais e os salários serão pagos proporcionalmente.
RODOVIÁRIOS	Não faz referência	Não faz referência	Não faz referência
SINTRATEL	Não faz referência	Não faz referência	Não faz referência
SINDIMOTO	A União assinou termo de conciliação judicial proibindo a contratação de trabalhadores por meio de cooperativas de mão de obra para a prestação de serviços ligados as suas atividades fim ou meio.		As empresas também poderão contratar por ponto valor referência e anotar na CTPS essa modalidade em substituição ao salário fixo.
SINDIVIGILANCIA	Não faz referência	Não faz referência	Não faz referência

**Quadro 7 - Itens de saúde e segurança no trabalho nas categorias mais estruturadas**

<b>Categorias mais estruturadas</b>	<b>Insalubridade/trabalho da gestante em locais insalubre</b>	<b>Uniformes/equipamentos de segurança</b>	<b>Monitoramento de resultados</b>
QUÍMICOS – SÃO PAULO	As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.	Os uniformes devem ser fornecidos gratuitamente pela empresa. Os equipamentos de segurança indispensáveis para a realização do trabalho serão fornecidos pela empresa;	Não faz referência
BANCÁRIOS - CONTRAF	Quando houver laudo pericial acusando existência de insalubridade ou periculosidade em postos de serviços bancários localizados em empresas, será concedido aos bancários neles lotados o adicional previsto na legislação vigente.	Quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por ele fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado.	No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados. Parágrafo Único: É vedada, ao gestor, a cobrança de cumprimento de resultados por mensagens, no telefone particular do empregado.
METALÚRGICOS – SÃO PAULO	Não faz referência	Empresas deverão priorizar, desenvolver estudo e implantar EPC (Equipamento de proteção coletiva). - Fornecer gratuitamente óculos de segurança graduados, ou óculos de sobreposição resistentes e adequados à natureza do trabalho - Garantir que a vestimenta seja fornecida após realização de análise preliminar de risco ou análise global do PPRA que considera também, o risco de contaminação. Neste caso, higienização deverá ser feita pela empresa impedindo contaminação do trabalhador e de seus familiares. - CIPA pode requer ao SESMT ou ao empregador diretamente a paralisação de máquina/setor em que haja risco grave à segurança/saúde dos trabalhadores.	
COMERCIÁRIOS – SÃO PAULO	Não faz referência	Não faz referência	Não faz referência

### Quadro 8 - Itens de saúde e segurança no trabalho nas categorias mais precárias

Sujeitos a maior precariedade	Insalubridade/trabalho da gestante em locais insalubre	Uniformes/equipamentos de segurança	Monitoramento de resultados
SINDEEPRES	Não faz referência	As empresas fornecerão gratuitamente o uniforme quando exigido. Reposição gratuita de acordo com a vida útil estipulada pelo fabricante ou de acordo com as condições de trabalho. Os empregadores deverão exigir a devolução do uniforme quando do desligamento do empregado. A empresa se compromete a fornecer gratuitamente ao empregado, Equipamento de Proteção Individual – EPI – adequado para cada atividade.	Não faz referência
SIEMACOSP	20% do salário mínimo - serviços em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos e clínicas médicas; funções de dedetizador ou assemelhados; funções de técnico em desentupimento e auxiliar em desentupimento. 40% - Serviços em setores sujeitos a doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico, UTI) 30% sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou assemelhados; 30% sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, borracharias e aos soldadores		Não faz referência
SITRACON		Fornecimento obrigatório	Não faz referência
RODOVIÁRIOS		Fica estabelecido o fornecimento gratuito de 2 calças e 4 camisas, por ano, para os motoristas, cobradores e bilheteiras e dois macacões para o pessoal de manutenção. Os uniformes cujo uso for exigido pela empresa serão fornecidos gratuitamente.	Não faz referência
SÍNTRATEL	Estabilidade provisória para vítimas de acidente de trabalho. Reafirma o que já está previsto em lei	Não faz referência	Não faz referência
SINDIMOTO	Garantia ao trabalhador acidentado com seqüela readaptação sem prejuízo da remuneração	Não faz referência	Não faz referência
SINDIVIGILANTES		Fica facultada às empresas a constituição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho	

### Quadro 9 - Cláusulas de relações sindicais nas categorias mais estruturadas

Categories mais estruturadas	Financiamento	Liberação de dirigentes	Representação no local de trabalho
QUÍMICOS – SÃO PAULO	Trata apenas das contribuições associativas mensais; Não será descontado nenhum valor em folha de pagamento a título de fonte de custeio de negociação coletiva dos trabalhadores beneficiados por esta convenção coletiva.	O dirigente sindical poderá se ausentar por 25 dias ao ano e não terá descontos.	Não faz referência
BANCÁRIOS - CONTRAF	Não faz referência	Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal e Delegados Representantes junto à Federação, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados porém, para cada entidade, o número de diretores liberados e as condições de aplicação estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas, que integram o presente instrumento.	Não faz referência
METALÚRGICOS – SÃO PAULO	Participação sindical nas negociações coletivas Empresas recolherão suas expensas para a entidade sindical, a título de participação sindical nas negociações coletivas, em percentual de 15%, em cinco parcelas Redação alterada: Os trabalhadores beneficiados pela CCT contribuirão com os percentuais de 4% em jan e fev/16 incidentes sobre os salários vigentes em out/15 limitado ao teto salarial de R\$ 8.2026,88 para custeio da receita da associação para continuidade de prestação de serviços, assistência jurídica, de promoções, da manutenção e utilização das dependências do sindicato e dos encargos com negociação coletiva e mobilização da categoria. - Fica assegurado direito de oposição que deverá ser exercido uma única vez na sede do sindicato, 10 dias após assinatura da CCT	Para participação em cursos e/ou encontros sindicais os dirigentes poderão ausentar-se do serviço até 8 dias por ano sem prejuízos (férias, 13º, feriado e DSR) desde que pré-avisada a empresa pelo sindicato, com antecedência de 48 h - Este benefício será estendido aos empregados em geral desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme: a) empresas com 50 a 500 empregados: 1 pessoa por ano b) empresas com 500 a 1000 empregados: 3 pessoas por ano c) empresas com mais de 1000: 5 pessoas por ano	Não faz referência
COMERCIÁRIOS – SÃO PAULO	Contribuição Assistencial dos empregados - Desconto de 4% - Trabalhadores poderão se opor à contribuição no prazo de 30 dias após assinatura da CCT. Essa cláusula foi alterada, o acordo anterior previa desconto de 6%.	Não faz referência	Não faz referência

### Quadro 10 - Cláusulas de relações sindicais nas categorias mais precárias

Sujeitos a maior precariedade	Financiamento	Liberação de dirigentes	Representação no local de trabalho
SINDEEPRES	As empresas descontarão de todos os trabalhadores, inclusive os trabalhadores temporários, mensalmente 1% do salário nominal sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial. Teto da contribuição definido em acordo.	Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 10 dias úteis por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriados e descanso remunerado, desde que pré-avisado à empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48h, sendo um trabalhador por empresa.	As empresas asseguram estabilidade por três meses, com direito ao emprego e salário, aos  Comissão de conciliação previa
SIEMACOSP	Desconto mensal R\$ 33,00, a título de Contribuição Assistencial Negocial.	Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.	Comissão de conciliação previa
SITRACON	A título de contribuição negocial/assistencial será descontado 3% dos sócios e não sócios, com direito a oposição manifestada por escrito e pessoalmente na entidade sindical. A cláusula também fixa um texto para o desconto.	Não faz referência	Não faz referência
RODOVIÁRIOS	Contribuição negocial aprovada em assembleia no valor de 1% descontada mensalmente. O trabalhador poderá manifestar oposição ao desconto.	As empresas liberarão por até 3 (três) dias, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens, até 2 (dois) delegados sindicais no exercício de mandato, por empresa, para participarem do congresso anual da categoria. Quando a empresa autorizar o afastamento de empregado diretor sindical para trabalhar	Não faz referência
SÍNTRATEL	Contribuição assistencial de 4% descontada em folha com direito a oposição, pelos não sócios, que poderá ser manifestada pessoalmente ou por carta registrada.	O dirigente librado poderá ter acesso ao local de trabalho uma vez por mês desde que comunique a empresa com antecedência de 10 dias.	Não faz referência
SINDIMOTO	Contribuição sindical de 1,5% sobre o piso normativo, com direito a oposição desde que pessoalmente e por escrito na sede do sindicato.	Não faz referência	Não faz referência
SINDIVIGILANCIA	Contribuição assistencial que pode variar entre 1% e 5% mensal com direito a oposição. (variação de acordo com a região).		Estabilidade provisória com direito ao emprego e salário integral aos empregados membros da comissão negociadora, protocoladas em prazo hábil, por 180 (cento e oitenta) dias, mediante uma relação dos nomes aos Sindicatos das empresas.