

A ESTRUTURA SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ATUAL CONJUNTURA

José Silvestre Prado de Oliveira¹
Luís Augusto Ribeiro da Costa²

Introdução

As entidades sindicais brasileiras enfrentaram inúmeras adversidades nos últimos anos. Desde o golpe de 2016, diversas medidas prejudiciais aos trabalhadores foram encaminhadas pelos governos Temer e Bolsonaro ao Congresso Nacional, que as aprovou, impactando profundamente as relações e condições de trabalho no país. Soma-se a isso o surgimento da covid-19, que prejudicou fortemente não apenas a economia brasileira, como a economia global. Para nosso azar, a pandemia ocorre durante o governo Bolsonaro, que se notabilizou por realizar uma das piores gestões de combate à doença e condução da economia no período - só não pior graças à intervenção da sociedade, sindicatos, governos locais e congressistas, que conseguiram implementar algumas medidas mais condizentes para a gravidade do período.

Ressalte-se que o governo Bolsonaro, além de desastroso em relação à economia e negligente com a pandemia, promoveu ataques e ameaças constantes à democracia, submetendo as instituições nacionais a um intenso processo de corrosão e levando o tenso processo eleitoral de 2022 a culminar na tentativa de golpe de 8 de janeiro de 2023.

É longa a lista de medidas nocivas aos trabalhadores adotadas nesse intervalo de tempo, que, segundo seus ideólogos e defensores, propulsionariam a retomada do crescimento da economia brasileira, fato que, como mostram os indicadores de desempenho econômico dos últimos anos, não ocorreu. Destacam-se, entre outras, a PEC do teto dos gastos (PEC 95); a reforma trabalhista (Lei 13.467/17); a reforma da previdência (EC 103/2019); e as privatizações, particularmente no que se refere ao fatiamento e venda de ativos da Petrobras e à venda da Eletrobrás.

Do ponto de vista econômico, pode-se afirmar que o governo Bolsonaro foi a continuidade aprofundada do governo Temer. A extinção, desconfiguração e subfinanciamento das políticas públicas, aliados ao processo de desmonte e esvaziamento de órgãos públicos do governo federal em praticamente todas as áreas ajudam a entender o caos então gerado. Poderiam ser listados

¹ Geógrafo, pós graduação “Economia e Gestão das Relações de Trabalho” e Diretor adjunto de Relações sindicais do DIEESE.

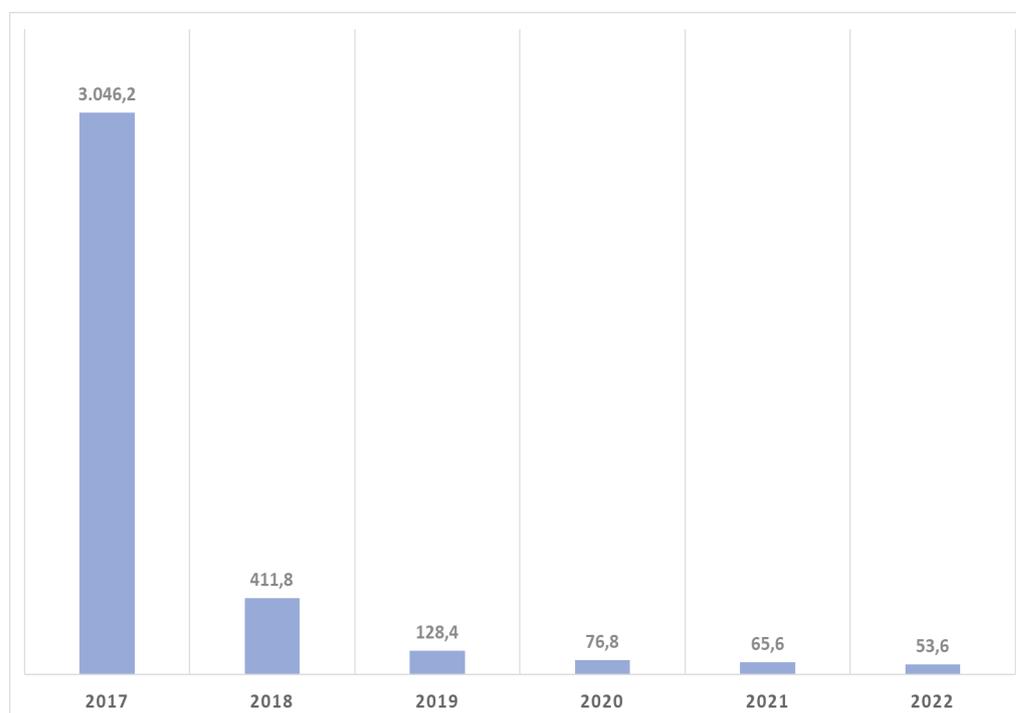
² Bacharel em Ciências Sociais pela FFLCH-USP Técnico do DIEESE nos Sistemas de Acompanhamento de Informações Sindicais (SAIS-DIEESE).

dezenas e dezenas (talvez centenas) de exemplos, mas se pretende neste texto focar as medidas implementadas no âmbito da reforma trabalhista, que afetaram diretamente as condições e relações de trabalho, como a criação da figura do trabalho intermitente; as mudanças nas regras das negociações coletivas, com a inversão da hierarquia das normas, prevalência do negociado sobre o legislado e o fim da ultratividade; e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que é a principal fonte de financiamento de parcela expressiva das entidades sindicais, o que asfixiou financeiramente inúmeros sindicatos, mas, sobretudo, federações, confederações e centrais sindicais.

Para que se possa ter ideia do estrangulamento financeiro imposto às entidades sindicais após a reforma trabalhista, apresentam-se alguns dados acerca da arrecadação da contribuição sindical antes e depois da lei 13.467/17 aprovada pelo Congresso Nacional em julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro daquele ano.

Observa-se, no Gráfico 1, que em 2017 foram arrecadados mais de R\$ 3 bilhões em contribuição sindical, valor que caiu em 2018 - primeiro ano da vigência da reforma trabalhista - para R\$ 411 milhões, o que representou uma queda de mais de 85%. Nos anos seguintes foram apurados valores ainda menores de arrecadação, chegando a pouco mais de R\$ 65 milhões em 2021 e a R\$ 53,6 milhões no primeiro semestre de 2022.

Gráfico 1 – Arrecadação da contribuição sindical, em milhões de reais. Brasil, 2017 a 1º semestre de 2022.



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Poder 360.

Elaboração: DIEESE

Obs.: dados de 2022 correspondem ao valor arrecadado até o primeiro semestre do ano.

Neste artigo, pretende-se abordar as adversidades e os desafios que as entidades sindicais representativas dos trabalhadores brasileiros enfrentaram nos últimos anos, com destaque para a importância da negociação coletiva. Para isso, serão analisados os instrumentos coletivos negociados entre empregadores e empregados e depositados no Mediador³, com destaque para o volume de instrumentos negociados e suas principais características, como tipo, abrangência e categorias profissionais favorecidas. Além disso, serão apresentados os resultados da negociação dos reajustes salariais assegurados no período 2003 a 2015.

Síntese dos dados sobre estrutura sindical e negociação coletiva de trabalho no Brasil

Segundo levantamento realizado pelo DIEESE em janeiro de 2023, no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) do Ministério do Trabalho e Emprego, o Brasil contava com 18.698 entidades sindicais com registro ativo no Ministério, sendo 13.026 (70% do total) entidades representativas de trabalhadores e 5.672 (30%) entidades representativas de empresas, cuja distribuição por grau de entidade pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1 – Número de entidades sindicais com cadastro ativo no CNES, por grupo de representação, segundo grau da entidade. Brasil, janeiro de 2023.

Grau da Entidade	Entidades Sindicais Laborais	Entidades Sindicais Patronais
Confederação	38	16
Federação	453	188
Sindicato	12.535	5.468
TOTAL	13.026	5.672

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, CNES.

Elaboração: DIEESE.

O elevado número de entidades é resultado da legislação do trabalho vigente no país, que, a título de impedir a fragmentação sindical⁴, acaba por estimulá-la. Segundo o princípio da unicidade sindical, que governa a concessão do registro sindical, é proibido o estabelecimento de mais de um sindicato de uma mesma categoria em um mesmo município. Essa é uma restrição que

3 Base de dados oficial de acordos e convenções coletivas de trabalho, mantida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que será descrita mais adiante.

4 Em nota registrada na página da Câmara dos Deputados na internet, lê-se: "O instituto da unicidade sindical impede o fracionamento dos sindicatos". (<https://www.camara.leg.br/noticias/62281-o-que-e-unicidade-sindical>)

possui, no seu verso, uma autorização: permite-se o registro de sindicatos em bases municipais para todas e quantas categorias existirem.

Considerando-se que o Brasil registra 5.568 municípios, mais o Distrito Federal e o Distrito Estadual de Fernando de Noronha, chega-se a uma média aproximada de 2,25 sindicatos de trabalhadores por município, o que pode ser considerado pouco, uma vez que todo município dispõe de um quadro de servidores públicos (funcionários da prefeitura e, possivelmente, demais servidores da educação ou saúde) e de um conjunto de trabalhadores em algumas atividades econômicas básicas, como as do comércio e de alguns serviços, sem falar nos municípios que se apoiam em atividades rurais. Ou seja, o princípio da unicidade dá margem para a criação de um número ainda maior de sindicatos no Brasil, o que levaria ao aumento da fragmentação de nossa estrutura sindical⁵.

A observação do universo das entidades sindicais laborais e, dentre essas, as de grau mínimo, ou seja, os sindicatos, que são os que preferencialmente realizam negociação coletiva, mostra as seguintes distribuições:

- Por área geoeconômica:
 - 9.155 (73%) urbanos e
 - 3.380 (27%) rurais.
- Por abrangência:
 - 6.348 (50,6%) municipais,
 - 3.839 (30,6%) intermunicipais,
 - 2.204 (17,6%) estaduais,
 - 97 (0,8%) interestaduais e
 - 47 (0,4%) nacionais.
- Por região geográfica (considerando a sede da entidade):
 - 3.938 (31,4%) no Sudeste,
 - 3.757 (30%) no Nordeste,
 - 2.752 (22%) no Sul,
 - 1.167 (9,3%) no Centro-Oeste e
 - 921 (7,3%) no Norte.

⁵ Se for levado em conta que as capitais e municípios de grande porte registram mais de dois sindicatos de trabalhadores em seu território – em alguns casos, dezenas ou centenas de sindicatos, como São Paulo, que registra mais de duzentos sindicatos de trabalhadores com sede na cidade – percebe-se que para atingir a média nacional 2,25 sindicatos é preciso que diversas cidades não tenham sindicatos próprios ou tenham em número abaixo da média. Isso reforça o argumento de que é possível expandir ainda mais o número de sindicatos segundo as regras vigentes.

- Por classe:
 - 4.977 (39,7%) de empregados,
 - 3.379 (27%) de rurais,
 - 2.594 (20,7%) de servidores públicos,
 - 685 (5,5%) de categorias diferenciadas,
 - 481 (3,8%) de profissionais liberais,
 - 273 (2,2%) de autônomos,
 - 138 (1,1%) de trabalhadores avulsos e
 - 8 (0,1%) de outras classes ou classes indefinidas.

Assim, os sindicatos brasileiros são majoritariamente urbanos (73%); de abrangência municipal (50,6%), mas com significativa presença de entidades intermunicipais (30,6%); e concentram-se nas regiões sudeste, nordeste e sul, que congregam 83,4% do total nacional. Em adendo, contemplam principalmente os trabalhadores empregados⁶, trabalhadores rurais e servidores públicos (87,4% ao todo).

A contratação coletiva registrada no Mediador

O Mediador é a principal base de dados da negociação coletiva brasileira. Criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego durante o segundo governo Lula, em 2007, a partir do trabalho pioneiro do DIEESE⁷ no acompanhamento e registro da negociação coletiva do país, o Mediador visa, em sua dimensão pública, ao registro dos acordos e convenções coletivas de trabalho⁸ realizados no Brasil e, em sua dimensão interna ou institucional, ao registro e acompanhamento dos processos de mediação de conflitos coletivos de trabalho realizados por equipe própria do Ministério.

O registro de instrumentos coletivos no Mediador – que substituiu o registro em papel realizado anteriormente nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) – é obrigatório desde 2009. Podem registrar instrumentos coletivos de trabalho no Mediador apenas as entidades sindicais – patronais ou laborais – que possuam cadastro ativo no CNES e as empresas que

6 Basicamente empregados celetistas urbanos, à exceção das chamadas categorias diferenciadas, referentes a ocupações com regulação específica, como a das secretárias e dos propagandistas, vendedores e viajantes do comércio, por exemplo. Também não fazem parte do universo dos empregados os chamados profissionais liberais, como engenheiros e economistas; os autônomos, como os taxistas e os avulsos, como os portuários; além, é claro, dos trabalhadores rurais e servidores públicos.

7 O DIEESE forneceu ao MTE a metodologia de registro e acompanhamento da contratação coletiva desenvolvida para o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE), banco de dados com informações sobre os instrumentos coletivos resultantes da negociação coletiva do setor privado, cujo início remonta ao início da década de 1990.

8 Doravante chamados simplesmente de instrumentos coletivos de trabalho ou somente instrumentos coletivos.

assinarem esses instrumentos⁹.

Não é possível afirmar que todos os acordos e convenções coletivas realizados no país são registrados no Mediador. Pelo contrário, a nossa experiência no acompanhamento da negociação coletiva nos mostra que existem acordos não registrados. Além disso, a Justiça do Trabalho reconheceu em alguns casos a validade de instrumentos coletivos não depositados no sistema do Ministério. No entanto, o volume de registros realizados no Mediador e a amplitude da sua cobertura regional e setorial mostram que o sistema contempla um universo mais do que suficientemente representativo da contratação coletiva nacional.

Ressalte-se que o Mediador foi elaborado para registrar apenas os instrumentos coletivos das categorias do setor privado ou de empresas estatais. Os acordos realizados por entidades sindicais de servidores públicos, que constam apenas de forma residual na base do Ministério, apresentam uma série de particularidades que impedem o seu adequado registro no sistema. Logo, os dados apresentados a seguir dizem respeito quase exclusivamente à contratação coletiva de trabalhadores celetistas.

Número de registros de instrumentos coletivos no Mediador

Entre 2007 e 2022 foram registrados no Mediador mais de 630 mil instrumentos coletivos de trabalho (Tabela 2). Desse conjunto, quase 83% referem-se a negociações realizadas diretamente com empresas – basicamente acordos coletivos de trabalho e seus aditivos, mas também acordos específicos para autorização de trabalho nos domingos e feriados e para regulação do antigo Programa de Proteção ao Emprego, mais aditivos correspondentes. Os demais 17% referem-se a negociações realizadas entre entidades sindicais patronais e laborais, ou seja, convenções coletivas de trabalho e seus aditivos, que estabelecem normas para a regulamentação das condições e relações de trabalho.

⁹ Dado que todo acordo e convenção coletiva de trabalho são assinados por duas partes: uma laboral (a ou as entidades sindicais laborais) e outra patronal (a ou as entidades sindicais patronais ou mesmo uma ou várias empresas, diretamente).

Tabela 2 – Número de instrumentos coletivos registrados no Mediador, por ano de registro do instrumento, segundo nível de abrangência e tipo de instrumento coletivo. Brasil, 2007-2022.

Nível/ tipo	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total (n°)	Total (%)
E m - presa	2.270	11.555	28.339	36.490	38.797	39.854	41.040	42.051	38.875	40.593	39.815	34.425	34.870	29.591	33.912	33.543	526.020	82,9%
ACT	2.173	11.093	27.030	35.060	37.265	38.142	39.255	40.246	37.188	38.741	37.780	32.458	32.883	27.061	31.341	31.334	499.050	78,6%
A C T aditivo	97	462	1.309	1.430	1.532	1.712	1.785	1.805	1.557	1.434	1.414	1.541	1.478	2.221	2.310	2.088	24.175	3,8%
Acordo DOM/ FER	-	-	-	-	-	-	-	-	46	263	504	388	504	300	254	117	2.376	0,4%
Acordo DOM/ F E R aditivo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	10	5	9	7	4	39	0,0%
Acordo PPE	-	-	-	-	-	-	-	-	80	82	31	1	-	-	-	-	194	0,0%
Acordo P P E aditivo	-	-	-	-	-	-	-	-	4	73	82	27	-	-	-	-	186	0,0%
C a t e - g o r i a	358	2.135	5.761	7.621	8.337	8.126	8.185	7.956	7.693	7.883	7.706	6.850	7.414	6.420	8.057	8.150	108.652	17,1%
CCT	319	1.874	5.088	6.650	7.282	7.003	7.092	6.920	6.819	6.984	6.828	5.869	6.377	5.029	6.741	6.823	93.698	14,8%
C C T aditivo	39	261	673	971	1.055	1.123	1.093	1.036	874	899	878	981	1.037	1.391	1.316	1.327	14.954	2,4%
T O - T A L	2.628	13.690	34.100	44.111	47.134	47.980	49.225	50.007	46.568	48.476	47.521	41.275	42.284	36.011	41.969	41.693	634.672	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Nota: As siglas apresentadas significam: ACT - acordo coletivo de trabalho, CCT - convenção coletiva de trabalho, Acordo DOM/FER - acordo de autorização de trabalho nos domingos e feriados e Acordo PPE - acordo do Programa de Proteção ao Emprego.

É possível questionar se a predominância dos acordos sobre as convenções indica preferência de patrões e trabalhadores pela negociação no nível da empresa ou se é consequência natural do fato de existirem muito mais empresas do que entidades sindicais patronais no país. Seja qual for a explicação, a legislação brasileira prevê a complementaridade das duas formas de contratação¹⁰, de modo que o instrumento mais específico (por empresa: acordo coletivo) complemente o mais abrangente (por categoria: convenção coletiva).

Em números gerais, é possível distinguir três momentos específicos na história dos registros de instrumentos no Mediador. O primeiro momento, que vai da criação do sistema, em 2007, até pelo menos 2010, em que se verifica o crescimento gradual dos registros e representa a fase da implantação e disseminação do sistema; uma segunda etapa, de 2011 até 2017, em que o número de registros variou sempre acima dos 47 mil ao ano, com pico de 50 mil registros em 2014; e um terceiro momento, pós 2017, em que se verifica uma queda do patamar de registros para algo próximo a 42 mil ao ano, com menor número observado em 2020 (36 mil registros).

Sobre a queda no número de registros verificada a partir de 2017, a principal causa é a reforma trabalhista. Muitas categorias deixaram de negociar após a mudança na legislação do trabalho devido à combinação de diversos fatores, como a diminuição do poder de barganha das entidades sindicais em razão da perda de recursos financeiros causada pelo fim da contribuição sindical obrigatória e pelo ataque às contribuições negociais, além do enfraquecimento da base sindical, em decorrência do aumento da terceirização e da criação de outras formas de vínculos de trabalho que dificultaram a organização dos trabalhadores na base, com reflexos na queda da taxa de sindicalização captada pela PNAD¹¹. Outro fator importante foi o receio da redução de direitos, visto que os acordos e convenções passaram a ter poder de reduzir os direitos legais dos trabalhadores. Há que se considerar também a mudança nas estratégias de negociação de determinadas categorias, como a dos bancários, que passou a negociar instrumentos coletivos a cada dois anos, e não anualmente, como antes. Por fim, não se pode desconsiderar os efeitos da crise provocada pela pandemia de covid-19, notadamente na queda dos registros de 2020¹².

10 Até a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), o acordo coletivo podia apenas acrescentar ou aprimorar – da perspectiva do trabalhador – os dispositivos contratuais previstos na convenção coletiva da categoria ou os direitos trabalhistas assegurados em lei. A partir da reforma, com a instituição do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e o da inversão da hierarquia das normas, o acordo coletivo passou a deter poder de restringir ou anular garantias contratuais previstas na convenção coletiva e a reduzir ou suspender direitos trabalhistas previstos em lei.

11 Ver, por exemplo, Panorama do Sindicalismo no Brasil (2015-2021) [livro eletrônico] 1ª Edição. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022. Vários autores.

12 É preciso chamar a atenção para o fato de que os números apresentados neste texto diferem dos apresentados em publicações anteriores do DIEESE, em especial os estudos sobre os impactos da Reforma Trabalhista e os relativos à crise gerada pela pandemia da covid-19. A diferença não decorre de erro, mas de adoção de critérios diferentes para a tabulação dos registros no Mediador. Em geral, o DIEESE considera o ano da data-base do instrumento para o cálculo do número de registros anuais. Neste texto, optamos por considerar o ano de registro do instrumento, que pode diferir do ano da data-base (por exemplo, um acordo de data-base novembro pode ser registrado em janeiro do ano seguinte devido à demora em concluir o processo de negociação). Ambos os critérios são válidos e a escolha por um ou outro depende do tipo de análise a ser realizada. Para efeitos deste estudo, o recorte por ano de registro

Ao contrário do que difunde a mídia corporativa de que os sindicatos e os dirigentes só querem arrecadar dinheiro dos trabalhadores e só estão preocupados consigo próprios, os dados coletados nos CNES e Mediador demonstram o quanto os sindicatos negociam.

Segundo cruzamento dos dados das duas fontes supracitadas, foi possível verificar que um conjunto significativo de sindicatos de trabalhadores registra acordos e convenções coletivas de trabalho. Os dados são apresentados na Tabela 3, a seguir, e contemplam o universo de instrumentos coletivos registrados no Mediador no período de 2020 a 2022. Optou-se por esse período pois é o que permite o cálculo mais consistente da proporção de sindicatos com instrumentos coletivos no Mediador – uma vez que o painel de entidades sindicais do CNES sofre mudanças ano a ano, em função da criação de novas entidades e inativação de outras já existentes, e não estão disponíveis dados sobre os estoques anuais para todos os anos.

Há que se considerar ainda que os dados refletem a situação pós-reforma trabalhista, em que se verificou queda no registro de instrumentos coletivos e, portanto, revela percentuais menos expressivos que os observados em estudos anteriores¹³.

Os dados foram desagregados por classe, para melhor entendimento dos números.

Tabela 3 – Número de sindicatos de trabalhadores, total e com registro de instrumentos coletivos no Mediador, e percentual de sindicatos de trabalhadores com instrumento coletivo no Mediador, por classe da entidade. Brasil, 2020-2022.

Classe	Nº Total	Nº com Instrumento Coletivo	% com Instrumento Coletivo
Empregados	4.977	3.745	75,2%
Rural	3.379	497	14,7%
Servidores Públicos	2.594	120	4,6%
Categoria Diferenciada	685	393	57,4%
Profissionais Liberais	481	172	35,8%
Autônomos	273	26	9,5%
Trabalhadores Avulsos	138	31	22,5%
Outras/Indefinida	8	1	12,5%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, CNES e Mediador.

Elaboração: DIEESE.

pareceu mais adequado, dado que é de apreensão mais simples e porque não se pretendia uma análise mais detalhada da negociação coletiva.

13 No passado, o DIEESE produziu para o Ministério do Trabalho e Emprego algumas totalizações que contemplavam períodos distintos de registro de instrumentos. Esses estudos foram produzidos no âmbito de convênios do Departamento com o órgão federal.

Considerando-se o universo dos sindicatos de **empregados**¹⁴, a maior classe em termos numéricos e a principal em termos de negociação de acordos e convenções coletivas de trabalho, observa-se que praticamente 75% registraram instrumentos coletivos entre 2020 e 2022. É um percentual elevado, levando-se em conta a conjuntura pós-reforma. Em levantamento anterior, de fevereiro 2017, que contemplava todos os instrumentos registrados até então, o DIEESE chegou a estimar um percentual próximo a 90% dos sindicatos de empregados com registro de instrumento coletivo no Mediador¹⁵.

A segunda maior classe de sindicatos de trabalhadores urbanos celetistas – a das **categorias diferenciadas** – apresenta um percentual menor, embora também elevado, de entidades que registraram instrumentos coletivos no Mediador (57,4%). As demais classes de sindicatos de trabalhadores urbanos, com exceção dos servidores públicos, que serão tratados à parte, apresentam percentuais que variam entre 9,5% (autônomos) a 35,8% (profissionais liberais). Há que se considerar, no entanto, que essas classes contemplam majoritariamente profissionais que, por força da natureza do seu vínculo de trabalho ou exercício profissional, não assinam acordos ou convenções coletivas.

A segunda maior classe de sindicatos em termos numéricos é a dos **rurais**. Nesta classe estão incluídos tantos os trabalhadores rurais propriamente ditos, como os agricultores familiares. O percentual de sindicatos da classe rural que registraram instrumentos no Mediador no período foi de apenas 14,7%. O percentual baixo é explicado, em parte, pela presença significativa de entidades de agricultores familiares que não costumam assinar acordos ou convenções coletivas de trabalho e, em parte, por uma característica própria do setor rural: muitos acordos e convenções são assinados pelas federações estaduais, e não pelos sindicatos locais. Esses frequentemente cumprem outro papel na defesa da categoria, como facilitar o acesso aos programas sociais dos governos federal, estaduais e municipais e assegurar a percepção dos benefícios previdenciários, como a aposentadoria rural.

A terceira maior classe de sindicatos em termos numéricos é a dos **servidores públicos**. Como dito anteriormente, os servidores públicos não realizam acordos e convenções coletivas como os trabalhadores celetistas e, portanto, não estão (ou não estariam) contemplados pelo Mediador. No entanto, cerca de 5% dos sindicatos de servidores registraram algum acordo coletivo no sistema no período analisado.

Outro recorte possível é por setor econômico da categoria. Os dados da Tabela 4 mostram os percentuais de sindicatos que registram instrumentos co-

¹⁴ Ver nota 4.

¹⁵ Os dados referiam-se a todo o universo de acordos e convenções coletivas registrados no Mediador até fevereiro de 2017 e constam de relatório técnico apresentado pelo Departamento ao Ministério do Trabalho em cumprimento ao estabelecido em convênio técnico com o órgão governamental. Uma ressalva precisa ser feita. A informação para um período tão longo (2007-2017) pode levar a equívocos, pois basta um sindicato registrar um instrumento em qualquer ano do período, e não mais registrar nos outros anos, que será considerado como “registrante” na análise. Também por isso, a presente pesquisa adotou para análise um período menor de tempo.

letivos, por setor econômico, conforme classificação do próprio DIEESE¹⁶.

Tabela 4 – Número de sindicatos de trabalhadores, total e com registro de instrumentos coletivos no Mediador, e percentual de sindicatos de trabalhadores com instrumento coletivo no Mediador, por setor econômico da entidade. Brasil, 2020-2022.

Setor Econômico	Nº Total	Nº com Instru-mento Coletivo	% com Instrumento Coletivo
Indústria	2.048	1.644	80,3%
Comércio	983	687	69,9%
Serviços	3.350	1.992	59,5%
Rural	3.381	498	14,7%
Multissetorial/outro	151	49	32,5%
Setor público	2.622	115	4,4%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, CNES e Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Como era de se esperar, os sindicatos do setor industrial – que têm mais tradição de organização e experiência de negociação coletiva – são aqueles com maior frequência de registro de instrumentos coletivos, ou seja, 80,3% das entidades representativas de trabalhadores do setor arquivaram acordos ou convenções coletivas no sistema. Os sindicatos do segmento do comércio estão em segundo lugar no *ranking* daqueles que cadastraram instrumentos no Mediador (69,9%). No setor de serviços, o percentual é comparativamente menor, ainda que bastante expressivo (59,5%), o que pode ser explicado, em parte, porque o DIEESE classifica diversos sindicatos das classes autônomos, profissionais liberais e avulsos nesse setor e, dado que esses sindicatos pouco negociam acordos e convenções coletivas de trabalho, acabam rebaixando o percentual de entidades com instrumentos coletivos no setor. Quanto aos rurais, vale o que foi dito anteriormente sobre os sindicatos da classe rural.

Em síntese, os registros dos instrumentos coletivos no sistema mediador são demonstração inequívoca de que os sindicatos cumprem muito bem um dos papéis de grande destaque na sua atuação, que é o exercício da negociação coletiva. É importante lembrar que a negociação pressupõe disposição das partes em dialogar e chegar a um acordo, e seu desfecho, seja qual for, depende de muitas variáveis que podem estar fora da governabilidade de uma ou de outra parte. Dito dessa forma parece óbvio, mas ocorrem situações em que uma das partes se recusa à negociação, o que é diferente, diga-se de passagem, de sentar para negociar e não chegar a algum acordo. A experiência mostra que, em geral, é a parte patronal que se recusa a negociar. No setor privado, pelas

16 O CNES não classifica as entidades sindicais por setor econômico.

razões já apontadas, é comum a prática da negociação e é mais rara a recusa à negociação. No setor público, por exemplo, ainda que não esteja no escopo da análise deste estudo, não é bem assim, principalmente nas administrações municipais de cidades do interior de pequeno porte, onde os gestores muitas vezes não recebem os sindicatos de servidores municipais para negociar. Essa é uma das razões pelas quais os servidores públicos fazem greves: para abrir o processo de negociação. No setor privado, a ideia de data-base – a data de referência para a negociação coletiva – está consolidada.

As negociações coletivas e os reajustes salariais

A negociação coletiva é uma das dimensões fundamentais da ação sindical e é talvez um de seus momentos mais privilegiados, na medida em que envolve todo um processo que pode incluir o levantamento das demandas da base; a coleta de informações sobre o perfil socioeconômico dos trabalhadores representados; a pesquisa de dados econômicos nacionais e setoriais; a elaboração da pauta de reivindicações; a realização de assembleia para aprovação da pauta, passando pela mobilização da categoria; a definição da comissão de negociação e da estratégia de atuação; e a realização das rodadas de negociação propriamente ditas até o fechamento e assinatura do acordo ou convenção coletiva de trabalho. Quando não se chega a um acordo e se estabelece o impasse, o desfecho pode ser a greve, a instauração de um processo de mediação ou de arbitragem ou a solicitação de um processo de dissídio na Justiça do Trabalho. Algumas categorias ainda incluem uma etapa posterior à assinatura do acordo, que corresponde à avaliação do processo de negociação.

Muito embora o senso comum e o foco da mídia estejam na questão salarial, o processo negocial para a construção de um instrumento coletivo é algo que vai muito além do reajuste salarial e das demais cláusulas econômicas. Um instrumento coletivo é um documento que pode abarcar um conjunto de cláusulas com dimensões econômicas, sociais e sindicais. Dito de outra forma, define as relações de trabalho para além do que garante a legislação trabalhista. A própria denominação “campanha salarial”, que é a expressão utilizada para se referir ao processo de reivindicação, reflete essa cultura. O termo mais adequado para isso seria “campanha reivindicatória”, que traduz melhor a abrangência da negociação.

Essa cultura ou essa forma de reduzir um processo bem mais complexo e abrangente como é a negociação coletiva à reposição salarial está relacionada, em grande medida, ao longo período de inflação elevada vivido no Brasil, que fez com que as lutas dos trabalhadores e dos sindicatos fossem canalizadas para recompor o poder de compra dos salários, constantemente corroído pelo processo inflacionário.

O desempenho das negociações coletivas no que diz respeito à dimen-

são econômica e, especialmente, aos reajustes salariais, está intrinsecamente vinculado à conjuntura econômica. Geralmente, quando a conjuntura é favorável, ou seja, economia crescendo, desemprego não elevado, inflação baixa, os resultados são mais auspiciosos. Por outro lado, quando a conjuntura é adversa, os reajustes tendem a ser bem mais modestos ou mesmo insuficientes, o que leva os sindicatos a procurar compensar as perdas salariais, negociando outros benefícios e dando maior ênfase às cláusulas sociais.

Em que pese a conjuntura econômica na configuração do ambiente em que ocorre a negociação, o patamar inflacionário continua sendo uma variável que influencia sobremaneira os resultados das negociações no que se refere ao reajuste e ao aumento real de salário. Um olhar sobre as séries históricas de reajustes salariais revela que nos momentos de inflação mais elevada, os sindicatos enfrentam muito mais dificuldades para negociarem reposição da inflação e ganho real. Em outras palavras, a quantidade de negociações com reajustes inferiores à inflação (INPC-IBGE) é muito maior, enquanto o percentual de reajustes superiores à inflação é bem menor.

Os dados do Gráfico 2 mostram o desempenho das negociações salariais em comparação com o valor médio anual dos reajustes necessários¹⁷ por data-base nos últimos 20 anos.

O período de 2005 a 2014 pode ser considerado extremamente favorável à negociação coletiva. Após o controle da inflação, que se elevou durante o processo eleitoral de 2002, a maior parte das negociações analisadas pelo DIEESE registrou ganhos reais no período. Para esse resultado, contribuíram, além da inflação controlada, o baixo desemprego e o crescimento econômico.

Em 2015 e 2016 houve a combinação de dois fatores que são extremamente adversos à negociação coletiva: recessão econômica com inflação mais elevada, além de grave crise política, que culminou com o golpe contra a presidenta Dilma Rousseff. Conforme se pode verificar, em 2016, quando ocorre o *impeachment* e se aprofunda ainda mais a crise econômica, somente 18% dos reajustes foram superiores à inflação.

Nos três anos subsequentes observa-se que houve melhora considerável nos resultados, que pode ser atribuída à melhoria do cenário econômico, notadamente às taxas de inflação mais baixas e ao ligeiro crescimento da economia.

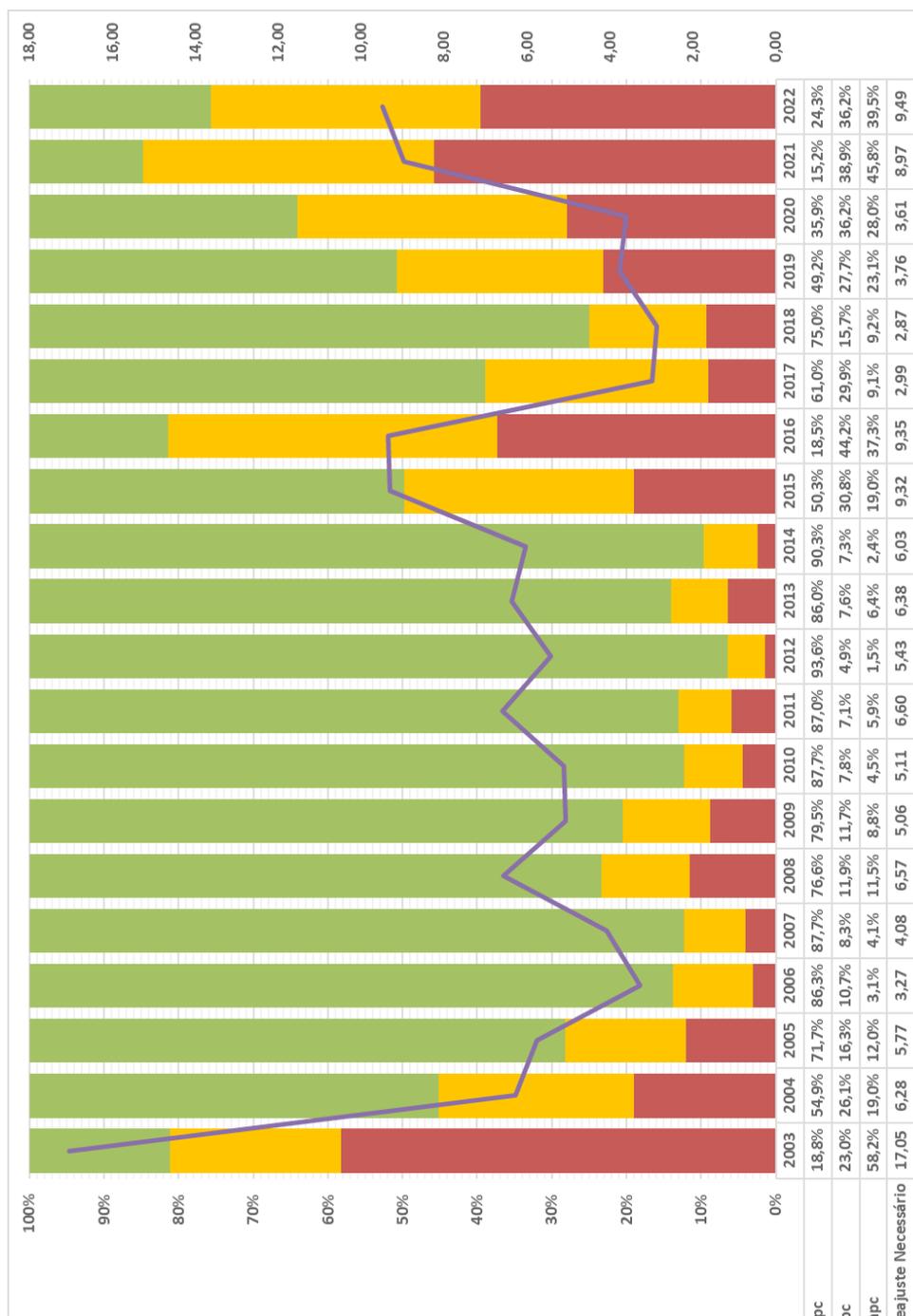
Os anos de 2020 e 2021 foram marcados pela pandemia, que teve início em março de 2020, e pelo aumento da inflação. Ademais, em razão das restrições impostas pelas necessárias medidas sanitárias – que, vale ressaltar, o governo Bolsonaro postergou o quanto pôde –, houve acentuada queda na atividade econômica, que provocou um encolhimento de -3,9% no PIB (Produto Interno Bruto). No caso da inflação, as taxas mensais começaram a se elevar

17 O reajuste necessário corresponde à inflação acumulada nos 12 meses anteriores à data-base e visa à reposição da perda ocorrida no valor real dos salários desde o último reajuste salarial, concedido na data-base anterior. No Gráfico 2, foi considerado o valor médio dos reajustes necessários de cada ano.

em setembro e as taxas anualizadas foram subindo paulatinamente até atingir dois dígitos em agosto de 2021. Isso quer dizer que à medida que o INPC acumulado em 12 meses ia aumentando para as datas base das categorias, as dificuldades dos sindicatos em negociar a reposição da inflação e o aumento real de salário também se acentuavam. É isso que mostram os resultados dos reajustes salariais negociados em 2021 e 2022.

O ano de 2021 foi um dos piores da série, tanto no que diz respeito aos reajustes superiores à inflação (15,2%) como àqueles inferiores ao INPC (45,8%). Em 2022, as negociações resultaram em ligeira melhora no percentual de reajustes com ganho real de salários, que foram conquistados em 24,3% dos instrumentos coletivos depositados no Mediador. Já os reajustes que sequer zeraram o INPC nas respectivas datas-base situam-se no patamar de 39,5% ante os 45,3% observados em 2021.

Gráfico 2 – Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE (gráfico de barras referido no eixo vertical esquerdo) e valor médio anual do reajuste necessário, segundo o INPC-IBGE (gráfico de linha referido no eixo vertical direito), por ano. Brasil, 2003 a 2022.



Fonte: IBGE, INPC-IBGE. Ministério do Trabalho, Mediator. DIEESE, Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-DIEESE).

Elaboração: DIEESE

Obs.: Dados dos reajustes de 2003 a 20017 extraídos do painel de negociações do SAS-DIEESE. Dados dos reajustes de 2018 em diante extraídos do painel de negociações do Mediator.

Considerações finais

A negociação coletiva é um processo rico e complexo e uma das dimensões fundamentais do papel dos sindicatos na luta por conquistas e pela defesa dos direitos e dos interesses dos trabalhadores. Mas não é só isso, é também a afirmação da necessidade da existência do sindicato como instrumento para regular as relações de trabalho e muitas vezes frear a sanha do capital.

Outra dimensão importante da negociação coletiva, que é pouco perceptível pela sociedade em geral, são os resultados por ela alcançados, especialmente os de natureza econômica, que beneficiam não apenas os trabalhadores e suas famílias, mas também a sociedade, e contribuem para a dinâmica da própria economia.

Quando um sindicato, seja ele qual for, cumpre os ritos estabelecidos pelo processo negocial e chega a um acordo com a sua contraparte patronal, assinando um instrumento coletivo de trabalho, ele não está apenas exercendo uma das atividades que justificam sua existência, mas está também contribuindo indiretamente para a melhora na distribuição de renda e para reduzir a desigualdade social. Veja, a seguir, uma situação hipotética baseada em casos observados no trabalho de assessoria sindical do DIEESE, situação esta formulada para ajudar a entender os impactos econômicos positivos da negociação coletiva.

Tome-se como referência um sindicato qualquer com 28.750 trabalhadores na sua base de representação, os quais percebem um salário médio de R\$ 3.390,00, e que tenha negociado uma CCT com base nos indicadores seguintes:

Situação antes da negociação:

- 28.750 trabalhadores;
- salário médio: R\$ 3.390,00;
- massa salarial: R\$ 97.462.500,00;
- INPC-IBGE (inflação) acumulado na data-base: 6,86%

Situação após a negociação (resultados):

- Reajuste salarial em termos percentuais e absolutos: 6,86% e R\$ 232,55
- Aumento real em termos percentuais e absolutos: 2,32% e R\$ 83,32
- Salário médio reajustado: R\$ 3.622,55

- Salário médio com aumento real: R\$ 3.705,87
- Massa salarial reajustada: R\$ 104.148.427,50
- Massa salarial reajustada mais ganho real: R\$ 106.564.671,02
- Ganho real acrescido à massa salarial: R\$ 2.395.413,83

Trata-se de uma negociação de resultados extremamente positivos para os trabalhadores da categoria, que não só asseguraram a recomposição do poder de compra dos salários, através do reajuste de 6,86%, como conquistaram ganhos reais acima da inflação, de 2,32%, o que totaliza uma valorização dos salários de 9,32%.

É importante salientar que os ganhos acima não ficam circunscritos à categoria, sendo compartilhados indiretamente com a sociedade como um todo. O impacto na massa salarial e a injeção de recursos na economia decorrentes da aplicação das cláusulas de reajuste salarial e ganho real desse exemplo hipotético, somam R\$ 9,102 milhões. Imagine a magnitude disso quando centenas e centenas de sindicatos representando milhões de trabalhadores negociam reajustes e aumentos reais de salários.

Ainda é importante destacar que, além das conquistas salariais, as negociações coletivas de trabalho asseguram direitos trabalhistas da maior importância, que, em um primeiro momento restringem-se a poucas categorias profissionais, mas se tornam parâmetro para campanhas reivindicatórias de inúmeras outras em todo o país e tendem a se disseminar como garantias em acordos e convenções coletivas de trabalho. Diversos são os exemplos de direitos que nasceram de negociações entre trabalho e capital restritas a segmentos de trabalhadores, espalharam-se por diversas categorias profissionais e, inclusive, subsidiaram o aperfeiçoamento e até formulação de novas legislações protetivas, como licença-adoção, licença paternidade, cotas para trabalhadoras e trabalhadores negros e medidas de combate a diversas formas de discriminação, como de raça, gênero e orientação sexual.