

PRAGMATISMO NA REFORMA SINDICAL: QUAL DEVE SER O FOCO?

Admilson Moreira dos Santos

1 INTRODUÇÃO

A estrutura sindical brasileira está sedimentada nos princípios estabelecidos no Artigo 8º da Constituição Federal de 1988. O primeiro princípio proíbe o Poder Público interferir ou intervir na organização sindical e define que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente (no Ministério do Trabalho, por força da Súmula nº 677, de 2003, do Supremo Tribunal Federal), para que ele exerça o controle da unicidade sindical, que é o segundo princípio constitucional instituído no inciso II do Artigo 8º. Nesse sentido, tem-se que a liberdade sindical é limitada constitucionalmente pelo princípio da unicidade sindical, que prevê a existência de apenas uma única entidade sindical por categoria econômica (patronal) ou profissional (laboral), respeitada a base mínima, que não pode ser inferior à área de um município.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, vários artigos contidos no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata “Da Organização Sindical”, não foram recepcionados pela nova Constituição, em especial os que tratam da Comissão de Enquadramento Sindical (CES), de caráter claramente intervencionista na organização sindical. Contudo, embora intervencionista, a “CES” garantia a consistência lógica do modelo sindical então previsto na CLT, para o qual o Quadro de Atividades e Profissões, periodicamente atualizado, fornecia ao Estado o instrumental necessário para o controle da unicidade sindical. Com o fim da Comissão de Enquadramento Sindical o Quadro de Atividades e Profissões deixou de ser atualizado e, hoje, a decisão de concessão do registro sindical é fundamentada apenas na interpretação dos conceitos de categoria econômica e profissional, contidos nos artigos 511 e 558, de representatividade, estabelecido no Artigo 519, e de dissociação de categorias ou desmembramento de base territorial, definidos nos artigos 570 e 571. Dessa falta de padronização de categoria, resulta a lentidão na análise dos processos de concessão de registro sindical, por acarretar dificuldades na decisão do que está sendo pleiteado se é ou não categoria econômica ou profissional.

De acordo com o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), do Ministério do Trabalho, atualmente o Brasil tem 16.811 entidades sindicais, laborais e patronais.

Desse total, 16.200 são sindicatos, 565 são federações e 46 são confederações. Existem, também, onze centrais sindicais cadastradas no Ministério do Trabalho. A tabela 1 apresenta a distribuição de entidades sindicais registradas no CNES e a tabela 2,¹ as centrais sindicais cadastradas no Ministério do Trabalho, que foram consideradas na “Aferição das Centrais Sindicais” para 2016, conforme estabelecido na Lei nº 11.648/2008.

Analisando os dados da tabela 1, verifica-se que os sindicatos de trabalhadores são mais que o dobro dos sindicatos de empregadores, o que reflete o alto grau de disputa sindical (e de fragmentação sindical) dos trabalhadores. Disputas pelas direções sindicais de trabalhadores, às vezes, levam à divisão da categoria e a fundação de nova entidade sindical, por meio da dissociação de categoria e/ou desmembramento da base territorial anterior. Outra característica da organização sindical no Brasil é que no meio rural trabalhadores e empregadores organizam-se, geralmente, por município, do que resulta um total de 2.892 sindicatos rurais de trabalhadores e de 1.588 de empregadores rurais. Recentemente, o Ministério do Trabalho reconheceu a possibilidade de os trabalhadores rurais dividirem-se, podendo organizarem-se em duas categorias: trabalhadores rurais assalariados e trabalhadores rurais em regime de agricultura familiar. Isso poderá levar a uma onda de fragmentação no movimento sindical rural dos trabalhadores. Já os empregadores procuram resolver suas divergências internamente, dentro de suas organizações sindicais, com as confederações patronais assumindo papel importante na mediação e na resolução de disputas pela representação sindical. Isso evita a fragmentação das entidades sindicais patronais. Contudo, algumas dissensões ocorrem, como os casos dos setores de serviços e de turismo e hospitalidade, que tiveram suas confederações patronais reconhecidas pelo Ministério do Trabalho – CNTur e CNServiços –, ambas originadas na dissociação do setor comércio, originariamente representados pela Confederação Nacional do Comércio (CNC). No setor agrícola, também ocorrem disputas na representação patronal, como a existente entre a Confederação Nacional da Agricultura (CNA) e o Sindicato Nacional dos Produtores de Coco do Brasil (Sindicoco).

É importante ressaltar que em 2005, quando se encerrou a primeira fase do recadastramento sindical realizado pelo Ministério do Trabalho, existiam pouco menos de 10 mil entidades sindicais registradas no CNES. Hoje, além das mais de 16.800 entidades sindicais existentes, há ainda mais 2.700 pedidos de registro de sindicatos pendentes de análise no Ministério, de acordo com os dados de maio de 2016. Isso indica que a fragmentação sindical no Brasil tende a continuar.

2 LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Diversamente de outros países que saíram de regimes autoritários para democráticos, como os casos dos países do leste europeu, Portugal, Espanha, Alemanha e Itália, entre outros, pós-redemocratização, o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que permite a pluralidade de representação sindical para a mesma categoria econômica ou profissional. A visão dominante atribui à liberdade de organização sindical, nos moldes estabelecidos pela Convenção nº 87,

1. CBDT e Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil não são mais cadastradas no Ministério do Trabalho. Assim, remanescem onze centrais sindicais atualmente cadastradas.

o funcionamento eficiente do sistema sindical, propiciando a eficácia das negociações coletivas e o adequado funcionamento do mercado de trabalho, para a pacificação dos conflitos trabalhistas.

A principal função do sindicato em uma economia de mercado é ser o catalisador das demandas dos seus representados, consolidando as demandas salariais dos trabalhadores e servindo de agente representativo para negociar com a empresa as condições de trabalho e salariais. Em vez de negociar de forma individualizada com cada trabalhador, a empresa necessita de um interlocutor que seja representativo dos seus empregados, que possa, em nome deles, negociar as demandas e resolver o conflito trabalhista para, ao final da pactuação coletiva, ter a segurança de “paz sindical” e de que o processo de produção no ambiente da empresa volte à normalidade. Não interessa à empresa a instabilidade no ambiente de trabalho e a continuidade do conflito trabalhista, já que isso afeta a sua produtividade e o fornecimento de seus produtos ao mercado, levando ao comprometimento da sua estratégia de consolidação no mercado.

Nesse sentido, para o adequado funcionamento do sistema produtivo, a principal função do sindicato laboral é ser o agente representativo dos trabalhadores na negociação coletiva. Ao sindicato, é necessário que ele seja reconhecido como “confiável” pelos seus representados, para que ele possa atuar nas discussões com a empresa em nome dos trabalhadores na negociação das condições de trabalho e salariais. Caso ele não tenha esse reconhecimento da sua base sindical (os trabalhadores da empresa), a negociação coletiva entabulada poderá não resultar na “paz sindical” esperada pela empresa. A título de exemplo, recorde-se da greve dos motoristas e cobradores de ônibus de São Paulo de 2014, quando a paralisação começou no dia 20 de maio de 2014 com os trabalhadores dizendo-se revoltados com a decisão do sindicato dos motoristas de aceitar a proposta patronal de reajuste salarial de 10%, vale-refeição (VR) de R\$ 16,50 e participação nos lucros ou resultados (PLR) de R\$ 850,00. Os trabalhadores insurgentes reivindicavam 13% de reajuste, R\$ 19,00 de VR e PLR de R\$ 1.250,00. Além disso, acusavam o sindicato de ter manobrado a assembleia que aprovou o acordo no dia anterior. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região julgou abusiva a paralisação e considerou que tanto o sindicato de trabalhadores (Sindmotoristas) como o patronal (SPUrbanuss) foram responsáveis pela situação e infligiu-lhes multa em R\$ 100 mil por dia, embora a paralisação, após o acordo inicial com a empresa, tenha sido deflagrada por apenas uma parte da categoria.

A situação enfrentada pelas empresas de transporte coletivo da capital de São Paulo retrata falha institucional no sistema sindical de pacificação do conflito e retorno à normalidade social, dado que ao agente laboral não foi reconhecida a devida representatividade sindical. Essas falhas podem ser pontuais (menos graves), ou de forma mais acentuada, quando os trabalhadores questionem permanentemente a legitimidade da representação do sindicato laboral para qualquer negociação coletiva. A ilegitimidade do sindicato laboral torna o processo de resolução do conflito trabalhista difuso, já que o empregador não saberá com segurança quem de fato é a liderança reconhecida pelos trabalhadores para negociar a resolução do conflito. Na ausência de “um agente representativo” para a negociação coletiva, fica o empregador sem referência

com quem negociar. Esse tipo de falha institucional do sindicato laboral leva ao mau funcionamento dos mecanismos de ajustes do mercado de trabalho, via negociação coletiva, e à dificuldade de retorno à “paz sindical”.

O reconhecimento da legitimidade sindical laboral para representar os trabalhadores na negociação do conflito é frequentemente atribuído a uma medida de representatividade definida como “densidade sindical” ou grau “filiação sindical”. Atribui-se que, quanto maior a densidade sindical, mais representativo é o sindicato e maior a sua legitimidade reconhecida pelos trabalhadores. Assim, a liberdade de organização sindical nos moldes preconizados pela Convenção nº 87 da OIT propiciaria a criação de entidades sindicais autônomas e em sintonia com os interesses dos trabalhadores e, portanto, mais representativas.

Contudo, conforme se pode constatar na tabela 3, em anexo, os países da União Europeia que ratificaram e aplicam a Convenção nº 87 da OIT não apresentam altos índices de filiação sindical. Observando o ano mais recente em que existem informações para todos os países, em 2012, verifica-se que o índice médio de sindicalização nos países da OCDE era 17,20%, com Islândia, Finlândia, Suécia, Dinamarca, Bélgica e Noruega apresentando os maiores percentuais de sindicalização, superiores a 53%, e a Itália, com 36,9%. Reino Unido (26,0%), Portugal (18,9%), Alemanha (18,3%), Holanda (17,9%), Espanha (17,1%) e França (7,7%) chamam a atenção por terem taxas de sindicalização baixas, inferiores a 25%, aproximadamente. De acordo com a tabela 3, observa-se que a densidade sindical média nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) variou entre 17% a 21%, entre os anos de 1999 a 2012.

Se confrontarmos com dados do Brasil, nos quais a taxa de sindicalização foi aferida em 16,2%² para 2014, verifica-se que, embora o país não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT, a densidade sindical do Brasil aproxima-se bastante da média da OCDE. Essa convergência sugere que o pluralismo sindical não foi fator determinante que pudesse causar diferenciação em termos de densidade sindical entre a organização sindical do Brasil e a vigente na União Europeia, à exceção dos países anteriormente citados. Assim, outros fatores devem explicar essa convergência, que podem ser de ordem intrínseca à própria lógica de estruturação (construção) das organizações sindicais nesses países e no Brasil. Chamam a atenção as densidades sindicais da Alemanha, Reino Unido e França, países com estruturas sindicais maduras e tradicionais, mas que têm taxas de sindicalização relativamente baixas. Isso traz problemas na aplicação da contratação coletiva, já que a pactuação só deveria contemplar (se aplicar) os trabalhadores filiados ao sindicato.

Essa baixa cobertura sindical na negociação coletiva, que reflete falha institucional do sistema sindical, já que as empresas poderiam diferenciar salarialmente trabalhadores não

2. De acordo com estudos de André Gambier Campos (Ipea), com base nos microdados da Pnad/IBGE 2014. Caso se faça uma proxy utilizando os dados da *Aferição das Centrais Sindicais* de 2016, constante na tabela 2, obtida com base nas informações das *Atas de Eleição Sindical*, que indicam existirem 12.757.121 trabalhadores sindicalizados, que, se comparados com os cerca de 60,4 milhões de trabalhadores da Pnad 2013 (empregados com carteira, trabalhadores domésticos com carteira e conta própria), o resultado indica uma taxa de sindicalização de aproximadamente 21,1% para o Brasil. Dada a existência de sindicatos de trabalhadores autônomos e profissionais liberais, isso justifica a inclusão dos conta-própria na análise.

sindicalizados (não contemplados pela negociação coletiva) e sindicalizados, leva que vários países da Europa adotem mecanismos legais para ampliar o alcance (tornar *erga omnes*) da negociação coletiva.

De acordo com Perone e Boson (2015, LTr),³ a baixa densidade sindical, em grande parte dos países europeus, faz surgir o problema dos efeitos do contrato coletivo em relação aos trabalhadores não filiados aos sindicatos. De acordo com os autores, para que se estenda (*erga omnes*) a aplicação da contratação coletiva aos trabalhadores não sindicalizados, vários países adotam medidas legais para essa ampliação. Na França, a concessão de eficácia geral (*erga omnes*) advém de um decreto do ministro do Trabalho, depois de instruído por parecer da Comissão Superior dos Contratos Coletivos, composta por vários ministros, representantes das partes sociais e de representantes de interesses dos consumidores. Na Grécia a lei regulamentadora dos contratos de trabalho previu a extensão *erga omnes* dos contratos por decreto do ministro do Trabalho, ouvido um conselho específico, ou desde que os contratos coletivos sejam negociados e firmados perante o ministro do Trabalho ou junto aos órgãos autorizados. Em Portugal e na Espanha, a lei garante a extensão *erga omnes* do contrato coletivo a todos os pertencentes às categorias profissionais, sendo que na Espanha o ministro do Trabalho pode ainda estender um contrato coletivo a outro ramo de indústria, onde exista uma especial dificuldade para a negociação coletiva, por causa da ausência de sujeitos legitimados. Na Alemanha, a Lei “Tarifvertragsgesetz”, de 1949 e emendada em 1969, torna *erga omnes* os efeitos do contrato coletivo por força de ato administrativo do ministro do Trabalho ou de autoridade estadual (“Länder”), desde que atendidos alguns requisitos. Na Bélgica, em Luxemburgo e nos Países Baixos funcionam sistemas de extensão *erga omnes* dos contratos coletivos, por meio de provimentos estatais: decretos reais, na Bélgica, e ato administrativo do ministro do Trabalho, nos Países Baixos. Na Irlanda, o *Industrial Relations Act*, de 1946, estabelece que os contratos coletivos registrados pela *Labour Court* têm eficácia ampla, mas deve-se ressaltar que os contratos coletivos registrados não são muito numerosos. Na Áustria, a eficácia *erga omnes* é a regra, depois da emissão de um certificado de regularidade por parte da autoridade federal de conciliação. Na Itália, na falta de uma legislação sobre a extensão *erga omnes* da eficácia dos contratos coletivos, essa extensão é feita pela via jurisprudencial, aplicando o princípio constitucional da suficiência retributiva (art. 36 da Constituição Italiana) aos casos em que as condições dos contratos individuais fixam salários insuficientes para assegurar aos trabalhadores e as suas famílias existência livre e digna que a norma constitucional exige, e, assim, o juiz, com base nesse princípio, pode estender ao contrato individual de trabalho os pisos salariais previstos nos contratos coletivos, ampliando a sua aplicação para além dos limites dos filiados às organizações estipulantes.

Outra característica que marca a contratação coletiva em períodos recentes na União Europeia, segundo Perone e Boson (2015, LTr), é o que eles chamam de “empresarialização” da negociação coletiva, que havia se desenvolvido na maioria dos países europeus ao

3. Perone, Giancarlo e Boson, Luís Felipe Lopes. *In*: Sindicatos na União Europeia e no Brasil. LTr, ed. 2015.

nível de categoria ou intercategoria, tornando homogêneos os salários e as condições de trabalho em ramos inteiros da indústria e de setores econômicos.

Contudo, há algumas décadas, essas razões de homogeneização e equalização foram colocadas à margem, para prestar maior atenção às específicas condições da empresa, especialmente entre 1960 e 1970, quando se observa o avanço de novas organizações setoriais de trabalhadores – estruturas de profissionais qualificados de considerável poder negocial, muito combativas e desvinculadas das tradicionais associações sindicais nacionais – que tem levado à “empresarialização” da negociação coletiva, para permitir responder à crescente globalização da concorrência e dar maior flexibilidade em relação ao conteúdo do contrato de categoria. Assim, uma característica que era própria do sistema de contratação coletiva do Reino Unido se ampliou para os demais países da União Europeia, tornando-se uma tendência, fazendo com que a negociação coletiva segmente cada vez mais, passando a se dar ao nível da empresa.

Em certa medida, também se observa no Brasil essa tendência à empresarialização da negociação coletiva. De acordo com os dados relativos aos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho⁴ registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, em 2015, foram registradas 6.664 convenções coletivas de trabalho e 37.134 acordos coletivos de trabalho.

3 REFORMA SINDICAL NO BRASIL

Durante as discussões para elaboração da Constituição Federal de 1988 verificou-se um alinhamento entre trabalhadores e empregadores na construção do texto do artigo 8º, que prevê a unicidade sindical em detrimento da liberdade sindical preconizada na Convenção nº 87 da OIT. A estrutura sindical então vigente, alicerçada no sistema confederativo e na sua forma de financiamento, por meio da contribuição sindical obrigatória, foi o fator determinante dessa unidade. Enquanto herança varguista, a estrutura sindical brasileira, hierarquizada, formada pelos sindicatos, federações e confederações, define às entidades sindicais de primeiro grau (sindicatos) o papel de agente da pactuação coletiva, sendo obrigatória a sua participação⁵ na negociação coletiva (inciso VI, Artigo 8º, Constituição Federal de 1988). As federações e confederações só atuam na negociação coletiva quando a categoria não é representada por sindicato (na base inorganizada em sindicato).

O modelo sindical brasileiro, financiado majoritariamente pela contribuição sindical obrigatória, garante o monopólio legal de representação da categoria para as entidades sindicais laborais e patronais existentes. De acordo com o Anexo A do Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT),⁶ em 2015, foram arrecadados R\$ 3,756 bilhões a título de contribuição sindical obrigatória,

4. A Convenção Coletiva de Trabalho tem caráter mais abrangente, alcançando várias empresas de uma mesma categoria, já que ela é firmada entre os sindicatos que representam os empregadores e os sindicatos representantes dos trabalhadores. Já o Acordo Coletivo de Trabalho circunscreve-se mais ao âmbito da empresa, sendo firmado na maioria das vezes entre a empresa e o(s) sindicato(s) dos trabalhadores dessa empresa.

5. O inciso VI, do Artigo 8º da Constituição estabelece: “VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Disso resulta que o sindicato não detém a exclusividade da representação dos trabalhadores na negociação coletiva. O texto constitucional determina que ele deve necessariamente “participar” na negociação coletiva com a empresa.

6. “Boletim de Informações Financeiras do Fundo de Amparo ao Trabalhador – 6º Bimestre de 2015”, disponível em: <goo.gl/UGT2TD>.

com o setor urbano arrecadando R\$ 3,405 bilhões e o setor rural R\$ 351,385 milhões. As entidades sindicais de empregadores urbanos – sindicatos, federações e confederações – receberam R\$ 882,340 milhões e a CNA (patronal rural) recebeu R\$ 284,275 milhões. As entidades sindicais de trabalhadores urbanos – empregados, autônomos e profissionais liberais – receberam R\$ 2,440 bilhões e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) recebeu R\$ 67,109 milhões. No total, a arrecadação patronal foi de R\$ 1,166 bilhão e a laboral totalizou R\$ 2,507 bilhões. Já o Anexo XI, também extraído do Boletim de Informações Financeiras do FAT, informa a distribuição da contribuição sindical urbana: *i*) sindicatos laborais e patronais: R\$ 1,889 bilhão; *ii*) federações laborais e patronais: R\$ 536,304 milhões; *iii*) confederações laborais e patronais: R\$ 202,381 milhões; *iv*) centrais sindicais: R\$ 197,615 milhões; *v*) Conta Especial Emprego e Salário (CEES/MTE): R\$ 579,259 milhões.

Esses números explicam em grande parte a resistência das organizações sindicais de empregadores e de trabalhadores quanto à implementação no Brasil da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O fim da unicidade sindical⁷ e da contribuição sindical obrigatória foi discutido no Fórum Nacional do Trabalho (FNT) entre 2003 e 2007. Quando a proposta chegou ao Congresso Nacional, passou a sofrer forte objeção das confederações tradicionais, inclusive de empregadores, e, mais especificamente, do Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST).⁸ A resistência oposta pelas entidades sindicais foi o fator preponderante para o fracasso da proposta.

A resistência dos empregadores e dos trabalhadores quanto ao fim da unicidade sindical pode ser constatada, por exemplo, nas várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) movidas pelas confederações patronais e laborais contra a Portaria/MTE nº 186/2008, que trata do registro e alteração estatutária das organizações sindicais de grau superior (federações e confederações). A tese das confederações patronais e laborais no Supremo Tribunal Federal defende que a Portaria/MTE nº 186/2008 fere a unicidade sindical e, por isso, deve ser declarada inconstitucional. Já o Ministério do Trabalho defende que a unicidade sindical para as federações e confederações é respeitada na Portaria, dado que o sindicato só pode se filiar a uma única federação e isso garante a unicidade sindical para o nível superior, federações e confederações.

Pelo visto nos países da União Europeia, verifica-se que o problema da baixa representatividade, medida pela taxa de filiação, afeta principalmente a aplicação da contratação coletiva. A baixa densidade sindical leva os governos desses países a adotarem regras legais para ampliar o alcance do contrato coletivo, o que demonstra falhas no sistema de liberdade sindical preconizado pela Convenção nº 87 da OIT.

7. O FNT propôs que a investidura sindical dar-se-ia pelo registro da entidade no Ministério do Trabalho e desde que ela cumprisse o requisito de representatividade. No caso das entidades de primeiro grau (sindicatos), o Artigo 22 do anteprojeto de lei que não foi enviado ao Congresso Nacional, dependia da aprovação da PEC nº 369/2005, que definia que o sindicato obteria representatividade mediante vinculação à central sindical, ou à confederação, ou à federação ou mediante filiação de número igual ou superior a 20% dos trabalhadores do âmbito de representação.

8. O Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST) foi criado em 30 de julho de 2003, por iniciativa de 288 federações e 14 confederações, enquanto reação ao Fórum Nacional do Trabalho (FNT), do qual essas entidades foram excluídas, dado que no FNT só participavam as centrais sindicais e as confederações patronais. Atualmente, o FST é composto por 20 confederações nacionais, conforme informado no seu site na internet. Disponível em: <goo.gl/6emp8R>.

Já no sistema sindical brasileiro, que também padece de baixa densidade sindical, a questão da ampliação do alcance da contratação coletiva é resolvida no âmbito legal, com a CLT estabelecendo no § 2º do Artigo 617 que o objeto da negociação coletiva (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) deve ser submetido à deliberação em assembleia geral dos trabalhadores diretamente interessados, sindicalizados ou não.

Cada sistema sindical, alicerçado na liberdade sindical, aos moldes da Convenção nº 87 da OIT, ou construído na tradição varguista do sistema confederativo brasileiro, busca resolver as disfunções existentes a sua maneira. Na base está a baixa densidade sindical, que reflete o afastamento do trabalhador em relação ao sindicato, por não o reconhecer como uma entidade que privilegia a defesa dos seus interesses corporativos.

Embora as direções sindicais laborais devessem promover ações voltadas à promoção dos interesses dos trabalhadores representados, na maioria das situações verifica-se a ocorrência de conflito de interesses entre os associados e essas direções. O problema do Agente-Principal manifesta-se durante a luta sindical, para a promoção da negociação coletiva e da pactuação de novo acordo ou convenção coletiva de trabalho, em que o Agente (direção sindical) poderá direcioná-la de acordo com os seus objetivos estratégicos, inclusive políticos (ideológicos e partidários). Nem sempre ocorre assimetria ampla de informação por parte do Principal (os trabalhadores), que elege a direção sindical, em média, conhecendo o viés político-ideológico da chapa que concorre à direção do sindicato. Eles podem não saber como o Agente administrará o patrimônio da entidade sindical e se haverá desvio de finalidade.

Ademais, quando um indivíduo escolhe seguir a carreira de dirigente sindical, ele está definindo o seu futuro profissional nos quadros da empresa onde labora. Dificilmente ele galgará altos postos estratégicos na empresa, de onde ele poderia conhecer a estrutura de custos, a capacidade financeira, as ações estratégicas e os investimentos projetados, dado que essas informações poderiam ser utilizadas na mesa de negociação coletiva pelo sindicato.⁹ A luta sindical pressupõe que os dirigentes sindicais sejam da confiança dos trabalhadores representados, com eles devendo assumir posição de contestação permanente da empresa em prol dos trabalhadores, tendo de buscar os melhores resultados possíveis para a negociação coletiva. Contudo, não se deve perder de vista que, para parcela significativa dos casos, na função utilidade do dirigente sindical, a questão político-ideológica assume posição de relevo, enquanto motivador para que ele decida pelo caminho da luta sindical.

Observa-se que a influência político-partidária ocorre em maior ou menor grau na organização sindical europeia. Na Alemanha a maioria da base de sindicatos da Confederação Nacional DGB sofre influência do partido social-democrata. Na Suécia há uma relação preferencial da maior confederação – Confederação Sindical Nacional *Landsorganisationen i Sverige*: “LO” – com o partido social-democrático que, quase sem interrupção, há 80 anos está no poder central. Na Dinamarca a “Confederação LO – *Landsorganisationen i Danmark*” tem ligações históricas fortes com a social-democracia.

9. Embora haja o compromisso da “negociação de boa fé”, quando a empresa abre os dados da sua contabilidade ao sindicato laboral durante a negociação coletiva ela geralmente o faz parcialmente.

No Reino Unido, o *Labour Party* tem forte base sindical (os *Trade Unions*). A *Confédération Generale du Travail* (CGT) francesa, de inspiração comunista, a maior das cinco confederações sindicais, dividiu-se após o fim do nazismo dando origem à confederação *Force Ouvrière* (FO), de inspiração socialista. O movimento sindical italiano está dividido em confederações que espelham as divisões ideológicas (marxismo, doutrina social cristã, reformismo laico) e políticas do país. Na Espanha a *Unión General Del Trabajo* (UGT) é próxima ao Partido Socialista, e as *Comisiones Obreras* (CC.OO) vincula-se ao Partido Comunista. Em Portugal a *União Geral do Trabalho* (UGT) é de orientação socialista e social-democrática e a *Confederação Geral do Trabalho Portuguesa-Intersindical* (CGTR-IN) é de orientação comunista. Na Grécia a *Confederação Geral dos Trabalhadores da Grécia* (GESEE), a mais importante, é próxima a socialistas e comunistas. O movimento sindical belga, com a fundação em 1912 da Confederação dos Sindicatos Cristãos (CSC), tem inspiração cristã, fundamentada na Doutrina Social da Igreja Católica, voltada à realização da justiça social, mas fora da lógica da luta de classes.¹⁰

A influência político-partidária condiciona a ação sindical também no Brasil. Não se deve esperar, por exemplo, que sindicatos filiados à Central Sindical Conlutas, influenciados pelo Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados (PSTU), de orientação de extrema esquerda, venham promover negociações coletivas a fim de reduzir salários, mesmo que seja para preservar empregos.

Para mitigar o problema de conflito de interesses entre as direções sindicais e a sua base de associados, é necessário criar mecanismos institucionais que deem ao Principal (trabalhadores sindicalizados) maior controle sobre as ações do Agente (direções dos sindicatos) ou que garantam uma participação maior do Principal nas decisões sindicais. Isso é importante para garantir que a negociação coletiva, de fato, reflita os interesses dos associados aos sindicatos e tenha maior efetividade.

O foco de uma reforma sindical no Brasil deve ser buscar tornar eficiente e fortalecer a negociação coletiva, já que esta é a principal finalidade do sindicato nas relações de trabalho. Para negociar as demandas dos trabalhadores e atuar na resolução de conflitos com as empresas – e alcançar a “paz sindical” ao término do conflito, é necessário que os agentes da negociação coletiva da parte laboral tenham representatividade. Dada a baixa densidade sindical existente no Brasil, devem ser buscados novos mecanismos institucionais de participação dos trabalhadores, para que ocorra o fortalecimento da negociação coletiva.

É oportuno observar a experiência internacional nesta questão da institucionalização da negociação coletiva. Na União Europeia, a negociação coletiva vale-se da representação sindical no local de trabalho, organizada em comissões de empresas ou de fábricas e por delegados sindicais. Entre as atribuições dessas representações sindicais no local de trabalho, consta a de participar da negociação coletiva, representando os trabalhadores na mesa de negociação com a empresa, como ocorre na França; ou com os delegados sindicais eleitos pelo pessoal da empresa, como em Portugal. Conforme relata Perone e Boson (2015, LTr), na Itália, no Reino Unido e na Dinamarca, não há nenhuma

10. Informações retiradas de Perone, Giancarlo e Boson, Luís Felipe Lopes. *In*: Sindicatos na União Europeia e no Brasil. LTr, ed. 2015.

limitação legislativa ou jurisprudencial a propósito do papel de agente contratual, podendo ser parte do contrato coletivo, pelo lado dos trabalhadores, sujeitos que não se identificam como associações sindicais, como as comissões internas, conselhos de fábrica, *shop stewards* (delegados sindicais), que podem desempenhar na empresa o papel de representantes do sindicato e do pessoal.

Por sua vez, a Espanha reconhece somente as associações sindicais como sujeitos legitimados para a negociação de contratos de âmbito superior ao da empresa, enquanto os agentes contratuais no âmbito empresarial e intraempresarial, são, além da representação das associações sindicais externas, os delegados de pessoal e os comitês de empresa, eleitos pelo pessoal da unidade produtiva. Os representantes dos trabalhadores no interior das empresas exercem competências que dizem respeito ao controle da aplicação dos contratos coletivos e da legislação trabalhista, à conciliação dos conflitos individuais e coletivos, à informação e à consulta acerca do exercício do poder empresarial de organização do trabalho e das próprias escolhas econômicas e de gestão dos serviços empresariais, sem contar que podem atuar como agentes na contratação coletiva.

No Brasil a implementação da representação sindical no local de trabalho deve ocorrer por meio da regulamentação do Artigo 11 da Constituição Federal, onde é estabelecido que nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores. Na regulamentação desse artigo, deve estar definida a proporcionalidade da representação, a forma de eleição, a duração do mandato, as competências e as garantias funcionais da representação dos trabalhadores no local de trabalho.

Dada a tendência no Brasil de a negociação coletiva segmentar-se ao nível da empresa, com a contratação ocorrendo majoritariamente por meio de Acordos Coletivos de Trabalho, isso sugere o aprimoramento da negociação coletiva, garantindo a participação direta dos trabalhadores da empresa. Entre as competências dos representantes dos trabalhadores no local de trabalho, deve ser definido que, na negociação coletiva com a empresa, esses representantes obrigatoriamente comporão a “Comissão de Trabalhadores”, tratada no § 1º do Artigo 617 da CLT,¹¹ e essa Comissão deverá participar da mesa de negociação com a empresa mesmo quando o sindicato laboral assumir a direção da negociação coletiva. Além disso, os representantes dos trabalhadores na empresa também devem ter como atribuição mediar e negociar pendências trabalhistas dos contratos individuais dos trabalhadores do local de trabalho (como horas-extras, férias, salários, desvio de função, rescisões de contrato de trabalho etc.), enquanto mecanismo auxiliar na resolução de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa. A adoção dessas medidas ajudará a mitigar o conflito de interesses derivado do problema Agente-Principal.

Uma medida complementar no sentido de fortalecer a negociação coletiva passa por criar um novo marco legal para a investidura sindical e para o registro de entidades

11. De acordo com a redação atual deste artigo da CLT, a Comissão de Trabalhadores só atua da negociação com a empresa quando o sindicato, a federação e a confederação se negarem a conduzir as negociações com a empresa. Quando a entidade sindical assumir as negociações, a Comissão de Trabalhadores não terá assento à mesa de negociações com a empresa.

sindicais no Brasil, dado que atualmente o sistema sindical brasileiro sofre um processo acelerado de fragmentação, como descrito anteriormente. É necessário redefinir os marcos para que ocorra a criação de sindicatos, a dissociação de categorias, o desmembramento de base territorial e exigir, como condição de acesso à contribuição sindical obrigatória, que as entidades sindicais tenham estatutos democráticos, com eleições periódicas, mandatos de no máximo quatro anos¹² e prestação de contas, com a publicização dessas entidades. Esse novo marco legal do registro de entidades sindicais deverá ser construído de forma tripartite, com representantes do governo (Ministério do Trabalho) e de entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco de uma reforma sindical no Brasil deve ser fortalecer e tornar eficiente a negociação coletiva, já que esta é a principal finalidade do sindicato nas relações de trabalho. É questionável se a implementação da Convenção nº 87 da OIT no Brasil levará a entidades sindicais mais representativas, promovendo o fortalecimento da negociação coletiva. A experiência nos países da OCDE indica que a adoção da Convenção nº 87 não é condição suficiente para se alcançar esses objetivos, que são a razão de ser do sindicato para o mercado de trabalho, na busca pela paz sindical e pela normalidade do sistema produtivo.

Além disso, deve-se destacar que a implementação da Convenção nº 87 da OIT no Brasil exige que se faça uma alteração da Constituição Federal, o que demandará um relativo consenso na sociedade e no Congresso Nacional, dado o quórum qualificado de 3/5 dos votos do parlamento exigidos para mudanças constitucionais. O fim da unicidade sindical enfrentará forte oposição de setores sindicais patronais e laborais, com o risco de não ser aprovada no parlamento e, ainda, sem a certeza de que essa alteração é condição necessária e suficiente para garantir a eficiência da negociação coletiva, com entidades sindicais mais representativas.

Em vista disso, dada a baixa densidade sindical existente no Brasil, uma solução alternativa é buscar novos mecanismos institucionais de participação dos trabalhadores nas relações de trabalho, para que ocorra o fortalecimento da negociação coletiva. Nesse sentido, a regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal, nos moldes aqui propostos, possibilitará maior participação dos trabalhadores na negociação coletiva, inibindo desvios de finalidade na luta sindical e na representação, e a mitigação do problema do Agente-Principal. Com a participação dos indivíduos diretamente interessados no resultado da negociação coletiva, poder-se-á coibir desvios de finalidade.

À representação sindical no local de trabalho deve ser atribuída à participação obrigatória na negociação coletiva com a empresa, compondo a “Comissão de Trabalhadores” tratada no § 1º do Artigo 617 da CLT. Além disso, os representantes dos trabalhadores na empresa também devem ter como atribuição mediar e negociar pendências trabalhistas

12. Embora haja dúvidas sobre a constitucionalidade do Artigo 515 da CLT, letra “b”, alterado pelo Decreto-Lei nº 771, de 19/8/1969, que estabelece a duração máxima do mandato da diretoria sindical em três anos, observa-se no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) que 7.225 entidades sindicais laborais e patronais têm duração de mandato entre três e quatro anos, 2.880 têm duração de mandato entre quatro e seis anos e 132 têm duração de mandato superior a seis anos. A duração dos mandatos das demais entidades sindicais enquadra-se no disposto na CLT.

dos contratos individuais dos trabalhadores do local de trabalho, como horas-extras, férias, salários e rescisões de contrato de trabalho, entre outras.

De forma complementar, deve-se criar um novo marco legal para a investidura sindical e o registro de entidades sindicais no Brasil, para conter o processo acelerado de fragmentação sindical atualmente em curso. Esse novo marco legal do registro de entidades sindicais deverá ser construído de forma tripartite, com representantes do governo e de entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores.

TABELA 1

Entidades sindicais registradas no CNES

Sindicatos de trabalhadores		Sindicatos de empregadores	
Classe		Classe	
Empregados	4.724	Empregadores	3.370
Autônomos	249	Autônomos	142
Trabalhadores avulsos	134	Profissionais liberais	25
Profissionais liberais	463	Rural	1.588
Servidores públicos	1.985	Rural – Carta do Milho	1
Categoria diferenciada	627		
Rural	2.892		
Rural – Carta do Milho			
Total sindicatos de trabalhadores	11.074	Total sindicatos de empregadores	5.126
		Total Geral de Sindicatos	16.200
Total federações de trabalhadores	398	Total federações de empregadores	167
		Total geral de federações	565
Total confederações de trabalhadores	33	Total confederações de empregadores	13
		Total geral de confederações	46
		Total geral de entidades sindicais	16.811

Fonte: Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES (maio/2016).

TABELA 2

Sindicatos laborais e trabalhadores filiados, segundo central sindical (Brasil, 2015 – aferição 2016)

Centrais sindicais	Sindicatos		Trabalhadores filiados	
	nº	%	nº	%
Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores (CBDT)	94	0,86	85.299	0,67
Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil	3	0,03	875	0,01
Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB)	217	1,99	239.844	1,88
Conlutas	105	0,96	286.732	2,25
Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB)	597	5	1.039.902	8
Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB)	744	7	1.286.313	10
Central Única dos Trabalhadores (CUT)	2.319	21	3.878.261	30
Força Sindical (FS)	1.615	15	1.285.348	10
<i>Intersindical</i>	1	0,01	1.739	0,01
Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST)	1.136	10	950.240	7
<i>Pública</i>	21	0,19	16.580	0,13
União Geral dos Trabalhadores (UGT)	1.277	12	1.440.121	11
União Sindical dos Trabalhadores (UST)	6	0,05	791	0,01
Sem declaração de filiação/centrais não cadastradas	2.791	25,54	2.245.076	17,6
Total	10.926	100,00	12.757.121	100,00

Fonte: MTSP, Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES (dez./2015).

Obs.: 1. Em destaque as centrais que alcançaram 7%.

2. Dados utilizados para o relatório da representatividade das centrais sindicais de 2016.

3. Alterações importantes na tabela: i) foram incluídas duas centrais: *Pública* – Central do Servidor e *Intersindical* – Central da Classe Trabalhadora; ii) foi excluída a Central Nacional Sindical dos Profissionais em Geral (Cenasp).

TABELA 3

Densidade sindical

(Em %)

País	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Islândia	87,4	89,4	88,1	92,5	86,5	84,0	84,0	85,1	84,8	84,6	85,1	85,4	85,2	85,2	85,5	86,4
Finlândia	76,3	75,0	74,5	73,5	72,9	71,5	70,6	70,4	70,5	69,8	69,2	68,6	69,6	69,8	69,0	-
Suécia	80,6	79,1	78,0	78,0	78,0	78,1	76,5	75,1	70,8	68,3	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7	67,3
Dinamarca	74,0	73,9	73,3	71,6	71,6	70,4	70,7	68,4	67,9	66,3	67,7	67,0	66,4	67,2	66,8	-
Bélgica	54,3	56,2	56,3	55,6	54,1	54,0	53,7	54,8	54,7	54,4	54,9	53,8	55,1	55,0	55,1	-
Noruega	54,8	54,4	53,9	54,5	55,1	55,0	54,9	54,2	53,0	52,6	53,6	53,7	53,5	53,3	52,1	-
Itália	35,4	34,8	34,2	33,8	33,7	34,1	33,8	33,6	34,0	33,9	35,2	36,0	36,3	36,9	37,3	-
Luxemburgo	43,3	42,5	41,8	42,1	42,8	42,3	41,4	40,1	38,7	36,5	35,9	35,1	33,9	32,8	-	-
Irlanda	38,7	38,0	37,8	36,1	37,4	35,5	34,0	32,4	31,5	31,9	33,1	32,7	32,6	31,2	29,6	27,4
Áustria	38,2	37,4	36,6	35,7	34,7	34,9	33,9	31,6	30,5	29,7	29,4	29,0	28,4	28,0	27,8	-
Canadá	28,0	28,2	28,4	28,3	28,2	27,8	27,7	27,4	27,3	27,0	27,3	27,2	26,9	27,2	27,1	26,4
Reino Unido	30,1	30,2	29,6	29,3	29,6	29,0	28,6	28,2	28,1	27,3	27,3	26,6	25,8	26,0	25,8	25,1
Israel	41,3	37,9	36,9	36,5	35,8	34,4	33,1	32,0	30,5	28,6	27,3	25,7	24,2	22,8	-	-
Grécia	26,8	26,5	24,9	24,8	24,6	24,0	24,1	24,1	24,0	23,5	22,6	22,1	22,7	22,8	21,5	-
Eslovênia	40,4	41,6	40,8	44,7	43,7	40,1	37,1	31,4	29,0	26,6	26,3	25,0	23,1	22,0	21,2	-
Nova Zelândia	21,7	22,4	22,3	22,3	21,2	20,8	20,9	21,3	21,4	20,8	21,6	21,0	21,1	20,9	19,8	18,7
Portugal	22,4	21,6	22,4	20,7	21,3	21,7	21,6	21,2	21,2	20,9	20,6	19,8	18,8	18,9	-	-
Alemanha	25,3	24,6	23,7	23,5	23,0	22,2	21,7	20,7	19,9	19,1	18,9	18,6	18,5	18,3	18,1	-
Austrália	25,4	25,7	24,5	23,2	23,0	22,3	22,3	20,2	18,5	18,6	19,3	18,4	18,5	18,2	17,0	15,5
Japão	22,2	21,5	20,9	20,3	19,7	19,3	18,8	18,3	18,3	18,2	18,5	18,4	19,0	18,0	17,8	17,6
Holanda	24,7	22,9	21,2	21,0	20,5	20,8	20,6	20,0	19,3	18,8	19,1	18,6	18,4	17,9	17,8	-
Espanha	16,8	16,6	16,4	16,1	15,9	15,4	14,6	14,3	15,5	17,2	17,6	17,3	16,9	17,1	16,9	-
Suíça	20,9	20,2	19,7	19,9	19,9	19,5	19,3	18,9	18,5	17,5	17,3	17,1	16,7	16,2	16,2	15,7
Chile	12,7	12,6	12,5	12,8	13,7	13,7	13,3	13,0	13,1	14,1	15,0	15,0	14,9	15,3	15,0	15,5
República Tcheca	30,0	27,2	23,6	22,2	22,3	21,0	19,7	18,7	17,9	17,4	17,2	16,6	15,8	14,3	12,7	-
México	15,8	15,6	15,9	15,9	16,9	17,5	16,9	16,3	16,8	15,7	15,3	14,4	14,5	13,6	13,6	13,5
Eslováquia	34,2	32,3	30,5	27,4	26,1	23,6	22,8	20,6	18,8	17,2	16,0	15,2	14,1	13,6	13,3	-
Polônia	20,5	17,5	15,5	14,1	18,8	19,0	18,1	16,3	15,6	15,1	14,6	14,6	13,6	12,7	-	-
Estados Unidos	13,4	12,8	12,9	12,6	12,4	12,0	12,0	11,5	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3	10,8	10,8	10,7
Hungria	24,5	22,0	20,0	19,0	17,9	17,9	17,5	16,1	15,1	14,6	13,9	12,9	11,8	10,7	10,5	-
Coreia do Sul	11,7	11,4	11,5	10,8	10,8	10,3	9,9	10,0	10,6	10,3	10,0	9,7	9,9	10,1	-	-
França	8,1	8,0	7,9	8,1	7,9	7,7	7,7	7,6	7,5	7,6	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	-
Turquia	29,3	28,2	29,3	25,1	22,3	20,0	16,8	14,3	12,3	10,7	10,2	8,9	7,8	7,0	6,3	-
Estônia	16,3	14,5	14,0	13,5	11,7	11,0	9,7	8,4	7,6	6,2	7,6	8,2	7,0	6,1	5,7	-
Países da OCDE	21,0	20,4	20,0	19,7	19,6	19,2	18,9	18,3	18,1	18,0	18,1	17,7	17,6	17,2	17,0	16,7

Fonte: OCDE, Stat – 26/8/2016.

ANEXO A

TABELA A.1

Arrecadação da contribuição sindical – por categoria, em 31/12/2015

Descrição (Em R\$)	2014	2015			Var. (%) Nov.-dez. 2015/2014	2014	2015	Var. (%) Nov.-dez. 2015/2014
	Nov.-dez.	Nov.	Dez.	Nov.-dez.		Jan.-dez.	Jan.-dez.	
Urbana	74.142.437,16	37.477.872,84	32.856.576,79	70.334.449,63	-5,14	3.187.613.206,67	3.405.132.057,75	6,82
Patronal	9.890.120,12	5.544.473,50	5.335.491,88	10.879.965,38	10,01	841.874.078,79	882.340.550,64	4,81
Governo	2.671.010,50	920.927,38	786.214,63	1.707.142,01	-36,09	61.419.130,86	81.960.612,24	33,44
Empregados	55.433.192,31	27.780.168,73	23.565.646,64	51.345.815,37	-7,37	2.092.598.109,23	2.235.763.250,20	6,84
Autônomos	1.939.444,36	1.322.848,12	1.765.778,57	3.088.626,69	59,25	41.166.408,07	38.506.420,12	-6,46
Profissionais liberais	4.208.669,87	1.909.455,11	1.403.445,07	3.312.900,18	-21,28	150.555.479,72	166.561.224,55	10,63
Rural ¹	15.321.295,75	13.041.105,05	12.184.035,80	25.225.140,85	64,64	307.482.420,65	351.385.767,90	14,28
CNA-Patrona	9.575.207,55	10.385.448,20	9.381.439,30	19.766.887,50	106,44	240.057.339,85	284.275.944,15	18,42
Contag-Trabalhadores	5.746.088,20	2.655.656,85	2.802.596,50	5.458.253,35	-5,01	67.425.080,80	67.109.823,75	-0,47
Total	89.463.732,91	50.518.977,89	45.040.612,59	95.559.590,48	6,81	3.495.095.627,32	3.756.517.825,65	7,48
Patronal	19.465.327,67	15.929.921,70	14.716.931,18	30.646.852,88	57,44	1.081.931.418,64	1.166.616.494,79	7,83
Governo	2.671.010,50	920.927,38	786.214,63	1.707.142,01	-36,09	61.419.130,86	81.960.612,24	33,44
Empregados	67.327.394,74	33.668.128,81	29.537.466,78	63.205.595,59	-6,12	2.351.745.077,82	2.507.940.718,62	6,64

Fonte: Caixa e CGFAT (2015).

Nota: ¹ Valores projetados pela CGFAT, com base nos registros de receitas contabilizadas no SIAFL.

Obs.: Valores apurados pelo regime de competência a serem repassados às entidades beneficiárias.

TABELA A.2

Arrecadação da contribuição da contribuição sindical urbana, em 31/12/2015

Beneficiários (Em R\$)	2014	2015			Var. (%) Nov.-dez. 2015-2014	Distr. % Nov.-dez. 2015	2014	2015	Var. (%) Nov.-dez. 2014-2015	Distr. % 2015
	Nov.-dez.	Nov.	Dez.	Nov.-dez.			Jan.-dez.	Jan.-dez.		
CEES/MTE	12.380.365,31	5.764.460,97	5.097.504,62	10.861.965,59	-12,26	15,44	535.502.146,72	579.259.034,91	8,17	17,01
Centrais	4.635.856,70	2.405.193,88	1.993.540,27	4.398.734,15	-5,11	6,25	108.065.021,63	197.615.252,94	9,75	5,80
Confederações	4.387.690,49	2.165.206,16	2.047.657,56	4.212.863,72	-3,98	5,99	190.648.498,08	202.381.937,34	6,15	5,94
Federações	11.162.140,62	5.684.032,59	5.133.167,97	10.817.200,56	-3,09	16,38	501.737.572,09	536.304.537,76	6,89	15,75
Sindicatos	41.576.384,04	21.458.979,24	18.584.706,37	40.043.685,61	-3,69	56,93	1.779.569.968,15	1.889.571.294,80	6,18	55,49
Total	74.142.437,16	37.477.872,84	32.856.576,79	70.334.449,63	-5,14	100,00	3.187.613.206,67	3.405.132.057,75	6,82	100,00

Fonte: Caixa e CGFAT (2015).

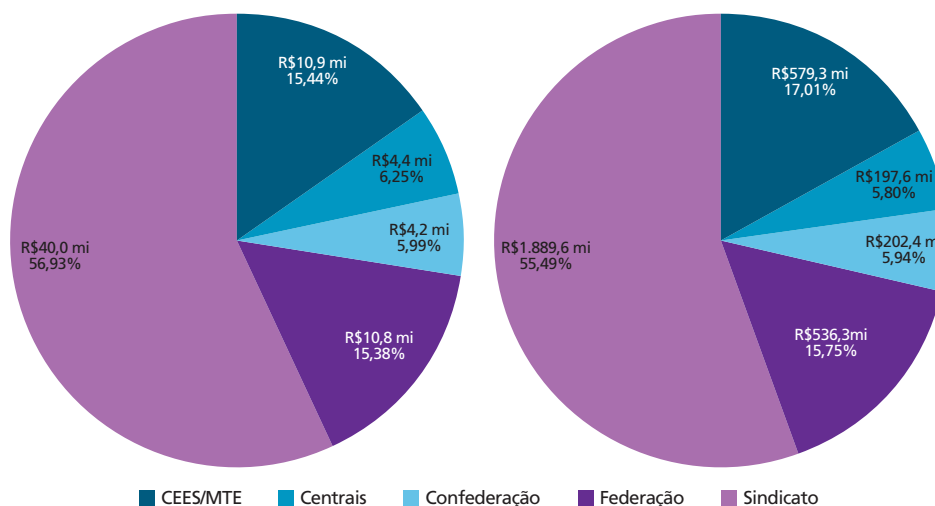
Obs.: Valores apurados pelo regime de competência a serem repassados às entidades beneficiárias.

GRÁFICO A.1

Distribuição da arrecadação da contribuição sindical urbana

Sexto bimestre de 2016

Janeiro a dezembro de 2016



Fonte: Caixa e CGFAT.