



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELLECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/biblioteca/129-livros/281-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017>

DOI: 0

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2021 by UNICAMP/IE/CESIT. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

CAPÍTULO 9

**O IMPACTO
DA REFORMA
TRABALHISTA NO
SINDICALISMO
BRASILEIRO:
REAÇÕES E
RESISTÊNCIAS**

ANDERSON CAMPOS, ANDRÉIA GALVÃO,
PATRÍCIA LEMOS E PATRÍCIA VIEIRA TRÓPIA

| INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017, a despeito do pequeno lapso de tempo transcorrido desde sua implantação, alterou substantivamente a regulação das relações de trabalho no Brasil, contribuindo para rebaixar o nível dos direitos existentes e intensificar a desproteção do trabalhador (Krein *et al.*, 2018; Krein e Vêras, 2019). Em meio a um contexto já marcado pelo aumento do desemprego e da informalidade, as modificações instituídas¹ afetam a base de representação sindical (Galvão, 2019a), base restrita aos trabalhadores assalariados formalizados, reduzindo a composição das categorias e aumentando o “percentual de trabalhadores não filiados a sindicatos e não cobertos por convenções e acordos coletivos” (Campos, 2020, p. 1). Ao mesmo tempo, tornam as condições para a negociação mais adversas à defesa dos direitos dos trabalhadores (Scherer, 2019), sobretudo porque a derrogação de direitos via negociação coletiva passa a ser permitida.

Assim, não obstante ter sido justificada por seus autores como uma forma de estimular a negociação coletiva e fortalecer os sindicatos, a

1. Dentre as modificações instituídas, destacamos: as novas formas de contratação precárias, como a criação do contrato intermitente, do autônomo permanente exclusivo e do *home office*; a ampliação das possibilidades de utilização do contrato parcial e temporário; a permissão para a terceirização de qualquer atividade; a despadroneização da jornada e da remuneração.

reforma produz o exato oposto. Os sindicatos experimentam dificuldades em fechar acordos, devido à maior pressão patronal para instituir cláusulas desfavoráveis aos trabalhadores. O fim da obrigatoriedade da intermediação sindical na homologação das rescisões contratuais e a possibilidade, assegurada pela reforma, de negociação individual de alguns direitos enfraquecem, quando não esvaziam o papel dos sindicatos.

O fim da obrigatoriedade do imposto sindical, por sua vez, afetou as finanças dos sindicatos² e reduziu o ritmo de abertura de novas entidades, que registrou queda em 2019³, evidenciando o papel decisivo que a existência dessa fonte de recursos desempenhava para a criação de novas organizações. Diversas pesquisas desenvolvidas no âmbito da Rede de Estudo e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (RE-MIR) têm procurado investigar os impactos da reforma sobre o movimento sindical. Esses estudos, efetuados sobretudo ao longo do primeiro ano de vigência, apontam que a reforma legaliza práticas já consagradas nas negociações coletivas, especialmente nos setores marcados por condições de trabalho mais precárias e com sindicatos mais frágeis (Galvão e Teixeira, 2018; Galvão *et al.*, 2019); que a reação sindical à reforma foi politicamente defensiva, evidenciando a ausência de uma estratégia comum; e que as principais inovações se dão no campo financeiro (Véras *et al.*, 2019; Galvão, 2019a).

Entre as iniciativas identificadas para aumentar a receita dos sindicatos, destacamos a introdução da taxa negocial como contrapartida pela negociação de acordos e convenções coletivas, e as campanhas de sindicalização. Porém, a conquista de novos filiados é prejudicada pela

2. Os dados disponíveis indicam uma expressiva queda na arrecadação do imposto sindical em 2018 e 2019, o que acarretou uma redução de 98% no valor repassado aos sindicatos e 97% no valor destinado às centrais, relativamente ao ano de 2017. Ver: https://www.poder360.com.br/economia/imposto-sindical-cai-96-em-2-anos-de-r-364-bilhoes-para-r-128-milhoes/?fbclid=IwAR3Nm4gO7xLZaWthDq_sazMitNFRq2iqRFNjb_5iJR-dUvjVekOLTtScnFA.
3. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estado-conteudo/2019/08/26/sem-contribuicao-sindical-obrigatoria-caem-pedidos-de-abertura-de-sindicato.htm>.

proliferação de diferentes tipos de contrato⁴, pelos efeitos do discurso do empreendedorismo entre os trabalhadores, pelas campanhas de difamação dos sindicatos, bem como pelo ambiente político-ideológico adverso à organização e à ação coletiva. Por fim, os sindicatos procuraram ajustar suas despesas por meio da demissão de funcionários, venda de patrimônio, redução de gastos com comunicação e, sobretudo, da suspensão do apoio financeiro a movimentos sociais.

O presente artigo pretende verificar se, passados três anos de vigência da reforma trabalhista de 2017, as tendências detectadas nos estudos anteriores se consolidaram. Para isso, é necessário, antes de mais nada, considerar que o contexto atual difere, em vários aspectos, daquele em que a reforma foi implementada. Além de intensificar o processo desencadeado pela reforma trabalhista, propondo e aprovando um conjunto de medidas que ampliam a retirada de direitos, o governo Bolsonaro trata os movimentos sociais de modo geral, e o sindical em particular, como inimigo a ser derrotado, o que repercute sobre a forma de ação dos sindicatos e no posicionamento das centrais sindicais. Além disso, a pandemia da Covid-19 incide sobre uma situação que já era negativa para os trabalhadores e suas organizações, introduzindo uma nova dimensão à crise econômica e política que se arrasta desde 2015: a dimensão sanitária e humanitária, dado o aumento da vulnerabilidade decorrente das necessidades de isolamento social. Essas mudanças no contexto afetam o sindicalismo e, conseqüentemente, impactam suas estratégias.

A fim de verificar se as tendências identificadas ao longo do primeiro ano de implementação da reforma trabalhista se mantiveram ou se alteraram, este artigo se propõe a sistematizar os principais efeitos da reforma sobre o movimento sindical a partir da análise de duas centrais sindicais distintas: CUT e CSP-Conlutas. Que estratégias organizativas e políticas estas duas centrais sindicais e suas entidades de base têm definido e praticado? Que formas de reação e de resistência CUT e CSP-Conlutas têm

4. Consultar o capítulo 4 (Krein e Teixeira), nesta coletânea, sobre a baixa incidência de algumas das novas formas contratuais.

entabulado na conjuntura pós-reforma trabalhista, considerando-se as particularidades trazidas pelo governo Bolsonaro e pela pandemia? Que diferenças e semelhanças podem ser identificadas entre as duas centrais?

Para responder a estas perguntas, este artigo toma como fontes duas pesquisas de campo inéditas que dão continuidade àquelas anteriormente citadas. Realizamos a) *surveys* com delegados da CUT e CSP-Conlutas, centrais que promoveram seus congressos em 2019⁵ e b) entrevistas estruturadas com dirigentes nacionais de quatro centrais sindicais: CUT, CSP-Conlutas, CTB e UGT⁶. Neste artigo, abordaremos fundamentalmente as entrevistas com Sérgio Nobre, então presidente da CUT, e Atnágoras Lopes, da secretaria da executiva nacional da CSP-Conlutas. No entanto, faremos, de forma episódica, algumas referências às entrevistas realizadas com os presidentes da UGT, Ricardo Patah, e da CTB, Adilson Araújo, como um contraponto para ilustrar em que medida o posicionamento das duas centrais se estende ou não para outras⁷.

-
5. A equipe de pesquisa do 4º congresso Nacional da CSP-Conlutas, realizado entre 3 e 6 de outubro de 2019 em Vinhedo, estado de São Paulo, foi composta por Andréia Galvão, Dari Krein, Guilherme Caldas, José Renato Pereira, Jucyara de Carvalho Maia, Patrícia Rocha, Patrícia Vieira Trópia, Pietro Rodrigo Borsari e Reginaldo Euzébio Cruz. Foram validados 702 questionários. A equipe de pesquisa do 13º Concut, que ocorreu entre 7 e 10 de outubro de 2019, na Praia Grande, estado de São Paulo, foi composta por: Anderson Campos, Andreia Galvão, Dari Krein, Máisa Calazans Silva, Marcos Minari, Marilane Teixeira e Patrícia Rocha Lemos, da Unicamp, Felipe Augusto Goes, Gabriel Vighy de Carvalho e Júlia Giorgi Mariano (USP) e Camila Rafanhin (UFPR). Foram validados 1.107 questionários. Agradecemos à Débora Saraiva Mendes pela inserção dos dados e à Rosilene Gelape pela montagem e consistência do Banco de Microdados.
 6. Tanto os *surveys* quanto as entrevistas são parte de uma pesquisa mais ampla, fruto de uma parceria entre o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (Cesit-Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho. A CUT também respondeu por escrito às perguntas que lhes enviamos por ocasião do contato inicial para a entrevista.
 7. Embora haja um vasto material sobre essas centrais sindicais, que compreende pesquisas em congressos anteriores, resoluções de congressos e documentos por elas produzidos, optamos por focar o artigo na análise desse material inédito, de modo a evidenciar os achados da pesquisa.

Por meio dos *surveys* foi possível captar o perfil socioeconômico e a percepção das lideranças sindicais da CUT e da CSP-Conlutas sobre os impactos da reforma trabalhista sobre as entidades filiadas. Por sua vez, as entrevistas com os representantes das centrais foram além de sua percepção sobre a reforma. Realizadas nos meses de junho e julho de 2020, as entrevistas também abordaram o impacto da pandemia da Covid-19 sobre as relações de trabalho e a atuação sindical.

Embora algumas estratégias vislumbradas pelas lideranças das centrais extrapolem a sobrevivência financeira e se voltem para as novas formas de financiamento, representação e organização política, visando ao fortalecimento e à unidade sindical, as entidades sindicais e as filiadas definem respostas e adotam ações bem mais pragmáticas em seu cotidiano. Por esse motivo, usamos duas expressões distintas ao longo do texto: reações, para nos referir a esse tipo de resposta mais restrita e pragmática, e estratégias, para nos referir a respostas mais abrangentes e que envolvem mudanças de natureza organizativa e/ou política.

O texto se divide em quatro partes. Na primeira, apresentamos um perfil das lideranças das entidades sindicais filiadas à CUT e CSP-Conlutas. Na segunda, destacamos os impactos da reforma, conforme a percepção dessas lideranças e, na terceira, as principais reações do movimento sindical diante desses impactos. Por fim, apontamos suas estratégias para combater os novos retrocessos provocados pelo governo Bolsonaro e pelas medidas adotadas no contexto da pandemia.

1. BREVE PERFIL DAS LIDERANÇAS DA CSP-CONLUTAS E DA CUT

Em abril de 2019, o Sistema Integrado de Relações de Trabalho, do antigo Ministério do Trabalho e do Emprego, registrava 2.355 sindicatos filiados à CUT, o que representava 20,4% do total (Ver Galvão, 2019b). Desde sua criação em 1983, a entidade detém a hegemonia numérica no sindicalismo brasileiro, constituindo, também, uma de suas forças políticas mais importantes. A vitória de Luís Inácio Lula da Silva, do Partido

dos Trabalhadores (PT), nas eleições presidenciais de 2002, contou com seu apoio, e a central permaneceu na base de sustentação dos governos petistas ao longo dos mandatos de Lula e Dilma Rousseff.

A chegada do PT ao governo federal levou à reconfiguração do movimento sindical: CUT e Força Sindical se aproximaram, mas a discordância de correntes internas à CUT com as políticas implementadas pelo governo Lula levou, também, a divisões. A então denominada Conlutas foi, ainda em 2004, a primeira nova central a surgir de dissidências insatisfeitas com os rumos do governo e, particularmente, com a proposta de reforma da previdência, desfavorável ao funcionalismo público (Galvão *et al.*, 2015).

Vanguarda neste processo de reconfiguração, a CSP-Conlutas representou uma novidade no cenário sindical ao procurar organizar o movimento sindical de modo articulado aos movimentos populares. Tal como a CUT em seus primórdios, a CSP-Conlutas organiza as oposições sindicais, mas amplia a noção de representatividade para minorias de direção e para os movimentos populares, no campo e na cidade. Deste modo, apesar do número reduzido de sindicatos filiados (em 2019, cem entidades estavam registradas no Sistema Integrado de Relações de Trabalho), ela tem uma inserção significativa no movimento sindical, participando das disputas para a direção de sindicatos e contribuindo para dinamizar o sindicalismo em seu conjunto (Galvão *et al.*, 2015).

As disputas político-ideológicas entre CUT e CSP-Conlutas guardam as marcas da dissidência de 2004, vigoram durante os governos petistas e se estendem à conjuntura do golpe de 2016. Enquanto a CUT foi uma importante articuladora das frentes constituídas em defesa do mandato de Dilma, especialmente da Frente Brasil Popular, a CSP-Conlutas apoiou o *Fora Dilma*, ao defender o *Fora Todos* (Marcelino e Galvão, 2020). Do mesmo modo, enquanto o 13º CONCUT defendeu o resgate da democracia a partir da palavra de ordem *Lula Livre*⁸, a

8. O Congresso foi intitulado “*Lula Livre*” – *Sindicatos Fortes, Direitos, Soberania e Democracia*.

CSP-Conlutas não apoiou a campanha de libertação do ex-presidente. Mas essas diferenças não devem ofuscar o fato de que, como podemos observar na Tabela 1, CSP-Conlutas e CUT atraem para suas fileiras segmentos com perfis socioeconômicos algo semelhantes⁹.

As similaridades encontradas no perfil socioeconômico dos/as delegados/as das duas centrais podem ser expressão dos traços sociais comuns a quem é sindicalizado e propenso a uma trajetória de liderança sindical no Brasil. Apesar do percentual mais elevado de mulheres na CUT, em ambos os congressos, a maioria é do sexo masculino. Como sabemos, as mulheres, em geral, e as casadas em particular, encontram muitos obstáculos para participar não apenas de congressos, mas do próprio movimento sindical de forma ativa, bem como para ocupar cargos nas direções das entidades (Castro, 1995; Araújo e Ferreira, 2000)¹⁰. A idade média dos delegados em ambos os congressos é de aproximadamente 50 anos, o que corrobora a tendência de envelhecimento, a dificuldade de renovação de lideranças apontada pela bibliografia (Rodrigues, 1990; Rodrigues e Cardoso, 1993; Galvão *et al.*, 2015) e a ausência de uma política sindical voltada para a organização de jovens trabalhadores nas entidades de base (Campos, 2007 e 2010).

9. A CSP-Conlutas, como dissemos, organiza o movimento sindical e movimentos populares. Nossa amostra é composta por representantes do movimento sindical (82,5%) e dos movimentos populares (17,5%). Neste artigo, trabalharemos apenas com os/as delegados/as do movimento sindical, visando a comparação com a CUT.

10. Os dados sobre sexo contrastam com os dados populacionais. Segundo dados da PNADC de 2019, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens: 51,8% e 48,2%, respectivamente, ao passo que nos congressos as mulheres eram minoria. Com relação à cor/raça, 56,10% da população brasileira se declarou negra no segundo trimestre de 2019. Isso indica que nos dois congressos, embora os negros sejam maioria em relação aos brancos, estão sub-representados frente à população total.

Tabela 1 - Perfil dos/as delegados/as aos Congressos da CUT e CSP-Conlutas segundo indicadores selecionados (2019)

		CUT	CSP-Conlutas
Sexo	Masculino	53,5%	62,9%
	Feminino	46,3%	36,8%
Idade média		49,6 anos	49,3 anos
Raça/etnia	Pretos/as e pardos/as	49,5%	51,1%
	Branco/as	41,4%	40,9%
Ocupação principal*	Funcionários/as públicos/as	55,1%	63,4%
	Trabalhadores/as do setor privado	31,3%	18,7%
Faixas de renda	Até 3 SM	31,6%	37,2%
	Entre 3 SM e 5 SM	59,7%	60,4%
	Acima de 8 SM	14,4%	19,8%

FORNTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.
* EXCLUÍDOS APOSENTADOS, NÃO RESPONDENTES E NÃO SE APLICA.

Os/as delegados/as da CUT e da CSP-Conlutas são, no fundamental, formalizados e estáveis¹¹, dado que não espelha, certamente, as condições do mercado de trabalho, mas, antes, as dificuldades do sindicalismo brasileiro para organizar e representar os trabalhadores informais e precários¹². Embora os percentuais de funcionários/as públicos/as sejam distintos nas duas centrais, em ambos os casos eles constituem a maioria absoluta dos/as delegados/as e, neste em particular, guardam diferenças

11. Do total de trabalhadores do setor privado da CUT, 88,8% são contratados por prazo indeterminado, enquanto na CSP-Conlutas este percentual é de 77,8%. Dentre os funcionários públicos da CUT, 79,2% trabalham em regime estatutário, concursado, efetivo. Na CSP-Conlutas, são estatutários, concursados e efetivos 77,2% do total dos funcionários públicos.
12. Na CUT, contratos precários correspondem a 4,2% do total dos/as delegados/as do setor privado, assim distribuídos: 2,7% têm contrato por prazo determinado, 0,6% por pessoa jurídica (PJ), 0,6% Microempreendedor individual/Conta própria e 0,3% intermitente. Possuem outro tipo de contrato 5,2% dos/as delegados/as do setor privado e 1,8% não possuem contrato. A CSP-Conlutas registra um percentual mais elevado de delegados/as sindicais do setor privado com contrato precário ou na informalidade: 7,4% têm contrato por prazo determinado, 0,9% são PJ, 0,9% intermitentes, 0,9% trabalham por conta própria/MEI e 6,5% não têm contrato. Do total, 5,6% foram classificados como “outros”.

significativas com outras centrais¹³. Nota-se, também, a diferença expressiva com o perfil da população ocupada: segundo a PNADC para o primeiro trimestre de abril a junho de 2020 o total de servidores públicos considerando os estatutários, com carteira e sem carteira respondiam por 12,6% do total de pessoas ocupadas.

Outra semelhança no perfil socioeconômico dos/as delegados/as sindicais pesquisados/as é o predomínio de trabalhadores/as do ramo de atividade da educação¹⁴. Por fim, quanto à renda, apesar de a maioria, nas duas centrais, se situar na faixa intermediária, os/as delegados/as sindicais da CSP-Conlutas encontram-se em maior proporção tanto nas faixas mais baixas de renda (até 3SM), relativamente à CUT, quanto nas faixas de renda acima de 8SM. Nas faixas mais altas de renda estão trabalhadores da administração pública e da educação, cujo peso é importante em ambas as centrais, mas que são proporcionalmente mais expressivos na CSP-Conlutas.

13. Ver Galvão *et al.* (2015), a maioria relativa dos/as delegados/as participantes do III Congresso da CTB (2009) era de trabalhadores assalariados urbanos do setor privado (40,3%), dentre os quais cerca de 1/3 do ramo industrial (2015, p. 167); 62,5% dos/as pesquisados/as na I Plenária Nacional da UGT (2009) eram assalariados urbanos do setor privado, 53,5% dos quais do ramo do comércio e de serviços (2015, p. 229); e 55,6% dos/as delegados/as do I Congresso Nacional da Conlutas (2008) estavam ocupados no setor público. Rodrigues e Cardoso (1993, p. 23) mostram que, em seu Congresso de Fundação, a Força Sindical atraiu dirigentes de entidades do setor industrial, com predomínio do ramo metalúrgico, seguido da alimentação, sendo que o funcionalismo público representava apenas 2,9% dos presentes. Neste sentido, tomando-se as demais centrais como parâmetro analítico, conclui-se que o perfil ocupacional da CUT e da CSP-Conlutas apresentam mais semelhanças do que diferenças.
14. Na CSP-Conlutas, a maioria relativa dos/as delegados/as sindicais é da educação (42,3%), seguida da administração pública federal e estadual (12,8%), saúde e seguridade social (6,8%) e ramo financeiro (5,4%), ao passo que a educação concentra 29,9% do total dos/as delegados/as da CUT, seguida de trabalhadores rurais (12,3%), do ramo financeiro (11,4%) e da administração pública (7,0%). O ramo metalúrgico, potente força na história do sindicalismo brasileiro, corresponde a 5,1% do total dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e a 5,8% da CUT. Também aqui verificamos contrastes interessantes com a população ocupada. Segundo a PNADC para o trimestre de abril a junho de 2019, os cinco grupamentos de atividades com mais ocupados são, por ordem decrescente: comércio; administração pública (compreende seguridade social, saúde e educação); indústria geral; informação, comunicação e atividades financeiras; agricultura.

Embora esses dados retratem um período posterior à implantação da reforma trabalhista, eles nos permitem identificar algumas características relativas aos trabalhadores sindicalizados, de modo a melhor situar os impactos da reforma e refletir sobre o posicionamento das lideranças sindicais diante dela.

2. A REFORMA TRABALHISTA VISTA PELOS DIRIGENTES SINDICAIS

A reforma trabalhista afetou profundamente o sindicalismo brasileiro. Além da queda na arrecadação financeira, manteve-se a tendência de redução do número de filiados, o que nos dá uma dimensão da magnitude das mudanças sofridas em curto espaço de tempo. O descenso no número de sindicalizados já vinha ocorrendo desde 2012, ano em que a taxa de sindicalização se encontrava em 16,1%, conforme a PNADC. Mas a queda é vertiginosa a partir de 2017, recuando de 14,4% para 11,2% da população ocupada, em 2019, a despeito da pequena expansão da ocupação registrada nesse ano¹⁵.

Do ponto de vista das lideranças sindicais, existe um consenso de que a reforma trabalhista teve como um dos seus objetivos a fragilização ou a destruição do movimento sindical. Para Sérgio Nobre, presidente da CUT, o alvo da reforma é o desmonte total do movimento sindical e, com ele, a destruição das bases de sustentação do projeto de esquerda no Brasil. Segundo esse dirigente, o fim do imposto sindical é a principal medida que afetou o sindicalismo, deixando as entidades, principalmente aquelas mais dependentes desta cobrança, sem recursos para realização do trabalho de representação, negociação e organização dos trabalhadores. Não obstante a posição histórica e crítica da CUT ao imposto, devi-

15. Ver: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>. Além da Reforma Trabalhista, a reforma da previdência realizada em 2019 também impactou a sindicalização, pois o aumento das aposentadorias no setor público provocou uma redução expressiva da sindicalização nesse segmento.

do a seu caráter compulsório, Nobre reconhece que a reforma produziu efeitos dramáticos sobre suas bases ao não substituir o imposto por outra forma de financiamento, ao mesmo tempo em que inviabilizou a cobrança de taxas para o conjunto das bases de representação dos sindicatos. A situação fica ainda mais dramática em um contexto de crise, quando as entidades precisam colocar toda a sua estrutura para organizar as lutas necessárias para enfrentá-lo.

A posição da CSP-Conlutas segue nesse mesmo sentido. Ainda que, desde seu surgimento, a central tenha defendido o fim do imposto sindical, Atnágoras Lopes entende que a reforma é parte de uma “ofensiva permanente para destruir o mínimo de bases legais que foram conquistadas pelo movimento” e que “o fim do imposto sindical, agora, é uma instrumentalização que tem o signo de um ataque brutal e de perseguição aos movimentos sindicais” (Atnágoras, CSP-Conlutas, 2020; grifos nossos)¹⁶.

Se há consenso sobre o principal propósito da reforma, no entanto, os dirigentes divergem em relação à principal medida que afetou o sindicalismo desde então. Segundo Atnágoras Lopes, como boa parte dos sindicatos da CSP-Conlutas não dependiam do imposto sindical, os principais impactos da reforma são o desemprego, os mecanismos adotados pelo governo Bolsonaro para impedir o desconto das contribuições sindicais, independentemente de sua modalidade ou nomenclatura, em folha de pagamento¹⁷ e a perseguição aos sindicatos. Conforme sua visão, a vida

16. A avaliação segundo a qual os sindicatos passam a ser perseguidos e deslegitimados é compartilhada também pelas lideranças de outras centrais. Segundo Ricardo Patah, presidente da UGT, a intenção de destruir o movimento sindical teria ficado evidente pela forma radical e abrupta como se deu o fim do imposto sindical. Adilson Araújo, presidente da CTB, entende que a Reforma Trabalhista promoveu uma mudança substancial e que, desde 2017, é possível falar em uma “nova era” em que os sindicatos passam a experimentar dificuldades com a queda na arrecadação e na filiação sindical. As lideranças, inclusive, imputam parte do processo de desfiliação a campanhas antissindicais e de difamação promovidas por empresas e governo.

17. O dirigente se refere à MP 873/2019, que limitou a cobrança de qualquer contribuição aos sindicalizados. Porém, a MP não foi votada no prazo de 120 dias estabelecido para sua conversão em lei e perdeu eficácia.

financeira da central em si não foi muito impactada porque funciona com poucos recursos e estrutura.

Como revelam os dados colhidos nos congressos sindicais, os/as dirigentes de base da CUT e CSP-Conlutas corroboram, até certo ponto, o discurso das lideranças nacionais. Não obstante as diferenças políticas expressas pelas duas centrais ao longo dos governos petistas e no processo de *impeachment*, suas respostas à reforma trabalhista convergem em vários aspectos, embora não sejam idênticas. Quando perguntados sobre os principais impactos da reforma, os/as delegados/as da CSP-Conlutas destacam o aumento da precarização nas relações de trabalho (59,9%), perda financeira (51,1%) e maior dificuldade de concluir acordos e convenções coletivas (39,1%), enquanto dentre os/as delegados/as da CUT, 68,6% alegaram perda de receita financeira, 46,6% destacaram o aumento da precarização nas relações de trabalho e 44,6% atestaram a perda de filiados¹⁸.

Quando perguntados exclusivamente sobre a perda de receita, um percentual maior de dirigentes menciona esse problema, variando, todavia, conforme o setor de atividade, posto que a perda é mais pronunciada no setor privado. Essa diferença pode ser explicada pelo fato do setor público depender menos do imposto sindical, dado o tratamento distinto que a legislação sindical confere aos dois setores nessa matéria. Por esse motivo, a mensalidade sempre teve uma importância maior no setor público¹⁹. A perda de receita financeira foi sentida por 63,3% dos/as dirigentes pesquisados/as no Congresso da CSP-Conlutas e 81,8% na CUT²⁰.

18. As demais opções, que tiveram menor porcentagem de respostas eram: alterações nas relações de trabalho sem negociação com o sindicato; queda nas homologações acompanhadas pelos sindicatos; dificuldade de mobilização/Organização. Havia também a opção: não identifica mudanças significativas.

19. A taxa negocial não constitui fonte de financiamento relevante para o sindicalismo no setor público, uma vez que não faz parte de seu repertório firmar acordos e convenções coletivas com governos, mas com empresas do setor público.

20. Dentre os pesquisados da CSP-Conlutas, 19,1% não respondeu se sua entidade sindical enfrentava perda de receita financeira, dado que pode ser explicado fato da central também representar membros da oposição sindical e de minoria de direção que podem ter menos informações ou desconhecer detalhes da situação da entidade.

Outro componente desse cenário de devastação é a queda na sindicalização, identificada tanto pelos dirigentes nacionais quanto pelos das entidades de base das centrais. Atnágoras Lopes, da CSP-Conlutas, pondera que as taxas de sindicalização costumam se reduzir em momentos de crise econômica, por efeito da pressão dos patrões. Por esta razão, mais do que um movimento de “dessindicalização”, teria ocorrido uma diminuição da base em números absolutos devido ao encolhimento do emprego formal, como o verificado entre os trabalhadores da construção civil, categoria de origem de Atnágoras e atingida em cheio pelas ações da Operação Lava Jato sobre as construtoras.

Constata-se que a percepção sobre perda de filiados é proporcionalmente mais elevada entre os delegados da CUT (53,1%) do que da CSP-Conlutas, para os quais 36,3% dos sindicatos estão enfrentando esse problema. Na CUT, a perda de filiados é uma realidade para 72,8% dos/as delegados/as de entidades do setor privado que, em termos percentuais, representam quase o dobro do percentual de respostas dos/as delegados/as de entidades do setor público (38,7%). Na CSP-Conlutas, a mesma variação é verificada, indicando que os efeitos da reforma têm sido percebidos mais no setor privado do que no público. Nesta central, 68,7% dos/as delegados/as do setor privado, 35,7% do setor rural e 25,1% do setor público identificam perda de filiados em suas entidades. Isso se deve, a nosso ver, pelo fato de que as condições de trabalho no setor público, embora também atacadas pelas medidas de flexibilização de direitos, ainda são mais favoráveis se comparadas ao setor privado.

Outro impacto apontado pelos/as delegados/as são as dificuldades para concluir acordos e convenções coletivas, mencionadas por 39,1% dos delegados/as da CSP-Conlutas e 31,9% da CUT. Esse dado coloca por terra um dos argumentos dos porta-vozes da reforma segundo o qual a prevalência do negociado sobre o legislado estimularia os processos de negociação coletiva. A rigor, o que se tem observado é uma ofensiva que enfraquece o poder de negociação dos representantes dos trabalhadores, ao passo que estimula os acordos individuais para alguns temas e segmentos de trabalhadores.

Atnágoras Lopes compreende que estaria em curso um “projeto maior de ataque aos sindicatos”, em que ocorre o “avanço prático de destruição de direitos” no campo das negociações coletivas. Já o presidente da CUT avalia que a negociação coletiva no Brasil nunca teria sido praticada de fato, dada a ausência de representação no local de trabalho e a forte tradição de resolução dos conflitos junto à Justiça do Trabalho:

Como nós não temos esse instrumento [organização no local de trabalho], os sindicatos não estão no local de trabalho e aí não tem cultura de diálogo no local de trabalho, as demandas são remetidas, automaticamente, para a Justiça do trabalho [...] Nós temos setores amplos que nunca negociaram, por exemplo o setor público. Por que o setor público faz greve? Para sentar na mesa de negociação. [...] No setor privado é a mesma coisa, a negociação está muito restrita à data base e, geralmente, na maioria, acaba na Justiça. (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

Sérgio Nobre vê na reforma trabalhista de 2017 mais um mecanismo para fragilizar a Justiça do Trabalho, reduzindo sua interferência na decisão de questões trabalhistas, do que um ataque ao poder de negociação dos sindicatos. Mas, ao mesmo tempo em que tece críticas à postura patronal, Nobre polemiza sobre a intervenção excessiva da Justiça, alegando que “quem sabe o que é melhor para o trabalhador é o trabalhador” e que o acordo não vale nada quando a Justiça intervém. Ao sustentar essa posição, Nobre manifesta-se favoravelmente à prevalência do negociado sobre o legislado, deixando claro, entretanto, que essa é sua visão pessoal, não da central²¹.

Eu acho que esse debate [contrário à prevalência do negociado] é equivocado. [...] se o acordo nunca prevalece sobre a lei o que você está fazendo? Você está transformando a lei em teto, então não é mais piso.

21. Essa posição era respaldada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entidade de origem de Nobre. Em 2011, à época em que presidia o sindicato, apresentou ao governo de Dilma Rousseff uma proposta de Acordo Coletivo Especial autorizando a negociação, nos acordos coletivos, de cláusulas que derrogassem normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Cf. Metalúrgicos do ABC. Cartilha ACE, 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/ace-cartilha.pdf>. Essa proposta suscitou diversas polémicas no interior da CUT.

[...] Como é que o movimento sindical no mundo amplia direitos? As categorias mais organizadas, as mais fortes conseguem fazer, conquistar direitos acima da lei e aí, ao conquistar ela vira referência para as outras, que vão atrás, inclusive reivindicando que ela se transforme em lei para beneficiar todo mundo. É assim que você amplia direitos.²² (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

O argumento defendido pelo dirigente se opõe à ideia de que o propósito da negociação seria promover a retirada de direitos pois, se assim fosse, o sindicato não serviria para nada, já que atestaria sua incapacidade de ampliar os direitos garantidos em lei. No entanto, a possibilidade de negociar melhorias em relação ao estabelecido na legislação já existia antes da reforma. Desse modo, a da prevalência do negociado sobre o legislado pelos defensores da reforma, tanto nas organizações patronais quanto no Parlamento, visava possibilitar não a ampliação de direitos, mas a derrogação da lei pela negociação²³.

Embora haja controvérsias entre os dirigentes sobre as implicações da defesa da prevalência do negociado sobre o legislado, há consenso de que as condições para as negociações se tornaram adversas após a reforma. Isso repercutiu no conteúdo dos acordos e convenções coletivas celebrados pelos sindicatos que, conforme assinalado pelos/as delegados/as participan-

22. É interessante notar a proximidade entre os argumentos do dirigente, então presidente do sindicato, e os que seriam posteriormente sustentados pelos defensores da Reforma Trabalhista de 2017: “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, grifos nossos).

23. Ricardo Patah, da UGT, entende que a convenção coletiva continua sendo um dos instrumentos mais poderosos do sindicalismo. No entanto, reconhece que, no cenário pós-reforma, houve um grande prejuízo para os trabalhadores pois muitas conquistas foram perdidas depois de 2017. Os comerciários, sua categoria de origem, tiveram que aceitar, a fim de preservar outras cláusulas na convenção, a inclusão de um *menu* de jornadas às quais anteriormente se opunham, como a semana espanhola, jornada 12x36 e o contrato intermitente.

tes dos congressos pesquisados, passaram a permitir algumas alterações em conformidade com as medidas autorizadas pela nova legislação.

A tabela abaixo mostra a percepção sobre as medidas que passaram a ser permitidas nos acordos e convenções coletivas pós-reforma. Tanto na CSP-Conlutas, quanto na CUT, observam-se mudanças na forma de contratação do trabalho (com destaque para a presença da terceirização nos instrumentos normativos), na forma de remuneração (autorizando-se parcelamento de férias e remuneração variável) e na organização do tempo de trabalho (jornada 12x36, jornada parcial, fracionamento ou redução de intervalos). A introdução do teletrabalho (*home office*) é a quarta alteração mais observada, conforme pode ser constatado também no capítulo 6 deste livro.

Tabela 2 – Percepção dos/as delegados/as sobre as medidas que passaram a ser permitidas nos acordos e convenções coletivas pós-reforma (em % de respostas válidas)		
	CSP-Conlutas	CUT
Terceirização	50,2	47,9
Parcelamento de férias	34,0	39,7
Remuneração variável	20,2	19,3
Teletrabalho (home office)	19,0	20,8
Jornada 12 X 36	18,6	21,8
Autorização para negociação individual dos direitos que antes eram exclusivamente negociados pelo sindicato	19,0	16,2
Jornada parcial com remuneração proporcional	16,2	12,6
Fracionamento do intervalo ou redução do intervalo intrajornada	13,8	16,4
Trabalho intermitente	13,8	15,4
Parcelamento de PLR	14,2	11,4

FONTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). RESPOSTAS MÚLTIPLAS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

No que diz respeito às iniciativas patronais mais adotadas após a aprovação da reforma trabalhista, destaca-se a pressão para a redução de direitos via negociação coletiva, indicada por 33,5% de delegados/as na CSP-Conlutas e 46,9% na CUT, seguida pela pressão para a realização de acordos individuais, indicada por 18,0% na CSP-Conlutas e 17,9% na CUT. A pressão para aprovação de termo de quitação anual das obriga-

ções trabalhistas foi indicada por 9,3% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e por 14,7% da CUT.

A criação de alguma comissão de representação de trabalhadores nas empresas por iniciativa patronal foi mencionada por 7,9% dos respondentes na CSP-Conlutas e 6,4% na CUT. Isso pode indicar tanto a resistência por parte dos sindicatos a essa iniciativa patronal, quanto a ausência de interesse do patronato nessa medida.

Tendo destacado, neste item, os impactos da reforma sobre a sindicalização, a arrecadação e a negociação coletiva vejamos, a seguir, as reações diante desses problemas.

3. AS REAÇÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS AOS IMPACTOS DA REFORMA

O impacto negativo da reforma sobre a sindicalização e a arrecadação de recursos permite-nos compreender porque as reações do movimento sindical priorizaram a sobrevivência dos sindicatos e a preservação das estruturas administrativa e de pessoal existentes (Véras *et al.*, 2019).

Como mostra a Tabela 3, as entidades sindicais filiadas à CUT e à CSP-Conlutas têm adotado medidas variadas para conter despesas, sendo que as mais frequentes são a redução do apoio a movimentos sociais e o corte de recursos para manifestações e com comunicação (jornalistas, periodicidade de boletins), além da demissão de pessoal. Em particular, a redução de gastos com manifestações e a diminuição das estruturas de comunicação das entidades repercutem tanto na capacidade de ampliação da sindicalização, quanto de enfrentamento das crises econômica e política que se abatem sobre o movimento sindical desde 2015. Afinal, a redução do apoio sindical a movimentos sociais dificulta a construção de experiências de frente unitária e classista, bem como a resistência dos movimentos populares à retirada de direitos.

Tabela 3 – Medidas tomadas pelas entidades filiadas à CSP-Conlutas e CUT visando à redução de despesas (em % de respostas válidas)

Medidas	CSP-Conlutas	CUT
Redução de apoio a movimentos sociais e corte de recursos para manifestações	31,3	40,2
Redução do custo com comunicação [jornalistas, periodicidade de boletins]	25,7	35,3
Demissão de pessoal	24,9	37,4
Redução de contratos com assessorias jurídicas	17,4	22,0
Redução do número de dirigentes liberados	16,6	19,8
Redução de serviços aos associados [saúde, lazer-colônia de férias]	15,0	14,7
Fechamento de subsedes	11,7	13,4
Venda de patrimônio [imóveis, veículos]	10,7	14,5
Compartilhamento de estruturas [jurídica, administrativa, saúde] com outros sindicatos	9,2	12,4
Fusão com outro[s] sindicatos	6,4	4,9

FONTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). RESPOSTAS MÚLTIPLAS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A fusão e/ou compartilhamento de estruturas entre diferentes entidades sindicais tem sido debatida como uma alternativa para superar a queda na arrecadação, além de constituir uma estratégia organizativa para se contrapor à redução e fragmentação da base. No entanto, fusões com outras entidades têm sido uma medida marginal, como indicam os dados da Tabela 3.

Os dirigentes nacionais admitem que essa proposta não tem sido efetivada na prática²⁴. Para Atnágoras, a fusão constitui uma necessidade da classe: “Do ponto de vista teórico, do ponto de vista tático e até de elementos estratégicos para ação direta, a incorporação, a unidade, a fusão é algo que deve ser permanentemente debatido, discutido, tido no horizonte”. Nesse sentido, não pode ser colocada em pauta apenas por razões pragmáticas:

24. A única experiência concreta citada durante as entrevistas com os sindicalistas ocorreu na base da UGT, com a fusão dos sindicatos dos trabalhadores de farmácias do estado de São Paulo. Ricardo Patah entende que aglutinar entidades tem sido um dos princípios da UGT desde a sua criação, em 2007, uma vez que a central é fruto da fusão de três centrais menores. Ele aponta, inclusive, a perspectiva de fusão entre as centrais, como por exemplo, com a NCST, que tem uma base semelhante à da UGT, mas destaca que apesar dos debates, não houve avanços nesse sentido.

[...] é como se você estivesse preocupado em salvar a estrutura, a máquina. Agora quem dera nós estivéssemos – as onze centrais brasileiras que existem – numa só central sindical, com todos os matizes existentes. Isso é ideal, isso passa força, digamos assim, pro conjunto da classe.²⁵ (Atnágoras Lopes, CSP-Conlutas, 2020).

Sérgio Nobre tem uma visão mais cética em relação às fusões, pois isso implica enxugar estruturas, espaços de poder e compatibilizar diferentes concepções políticas. Nesse sentido, argumenta que, ao invés de fomentar os processos de fusão, a proposta da CUT tem sido criar espaços organizativos por setores econômicos (os “macrosetores”²⁶) em que os sindicatos possam dialogar e construir uma pauta comum. Nobre argumenta que “o problema não é ter milhares de sindicatos, o problema é não ter uma linha nacional, não ter uma pauta única, não ter uma campanha única”²⁷ (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

Mais do que conter despesas, os dirigentes apontam a necessidade de aumentar as bases de arrecadação sindical, especialmente via campanhas de sindicalização²⁸. Apesar de destacar que o sindicato deve estimular essas campanhas, Sérgio Nobre argumenta que são necessárias outras fontes de financiamento, dadas as baixas taxas de sindicalização. **“Eu não conheço nenhum modelo sindical que sobrevive só de mensalidade, porque é baixo em qualquer lugar do mundo”** afirma Nobre. Ainda apoiado no princípio de que “o sindicato tem que ser sustentado por aqueles que acreditam na proposta do sindicato”, o dirigente alega que a mensalidade “nunca foi suficiente para cobrir os custos da es-

25. No entanto, cumpre lembrar que a CSP-Conlutas foi fruto de um processo de cisão.

26. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/macrossetores-21aa>.

27. Ainda que o discurso aponte para a unidade sem a realização de uma fusão formal das entidades, sabe-se que há conversas recorrentes sobre a possibilidade de reunificação com centrais que surgiram a partir da ruptura com a CUT e que são politicamente mais próximas a ela, como a CTB.

28. Na UGT a perda de receita estimulou o incremento das campanhas de filiação, mas esta estratégia também requer investimentos de monta pois a sindicalização depende do trabalho de “sindicalizadores” e de divulgação, com a produção de materiais impressos, jornais, além de caminhão de som.

trutura” (Sérgio Nobre, CUT, 2020; grifo nosso). A CUT, portanto, ao mesmo tempo em que recusa o modelo compulsório anterior, defende a existência de outras fontes que extrapolem o autofinanciamento pelas bases. Como veremos adiante, uma das alternativas aventadas por alguns sindicatos para estimular a sindicalização e, com isso, aumentar a arrecadação, é restringir a representação sindical apenas aos associados. Todavia, essa proposta provoca várias críticas, sendo considerada, por Atnágoras, um crime:

Ter uma postura de excluir, como se você fosse uma agência de benefícios trabalhistas e não um instrumento de luta de classes. Nós achamos o oposto, inclusive. Isso aprofunda o retrocesso do corporativismo, não só da categoria... você vai para uma seletividade e o mecanismo da relação capital-trabalho, dependendo da burocracia sindical, a opção de sindicalizar vira quase que uma obrigação para que o cara possa ter aquele direito. Então, essa medida, nós nunca comungamos com ela.²⁹ (Atnágoras Lopes, CSP-Conlutas, 2020).

A despeito das dificuldades apontadas, o incremento das campanhas de sindicalização figura entre as principais medidas tomadas pelas entidades sindicais de base da CSP-Conlutas e da CUT para aumentar a arrecadação, como demonstra a Tabela 4. O elevado percentual de respostas relativas a campanhas de sindicalização indica a preocupação com o aumento do número de associados, sobretudo em um contexto de crise do emprego. Ao mesmo tempo, mostra que há espaço para o sindicalismo crescer, pois a taxa de sindicalização, com exceção de alguns segmentos, é muito baixa no Brasil e, como indicamos no item anterior, se reduziu substantivamente desde 2012.

As campanhas de sindicalização têm sido mais frequentes entre as entidades do setor privado do que do público o que, novamente, indica o impacto diferenciado da reforma entre esses setores. No caso da CSP-Conlutas, do total de lideranças sindicais do setor privado, 78,1% dis-

29. Patah também se opõe à proposta e entende que a luta deve ser para incluir todo mundo na negociação coletiva, para valorizar a convenção, e, paralelamente, buscar o aumento do número de sindicalizações.

seram ter realizado campanhas de sindicalização com aquele propósito, enquanto no setor público o percentual é de 62,1%. Na CUT, campanhas de filiação foram apontadas por 94,2% das lideranças do setor privado e 86,9% do setor público.

Outras iniciativas que se referem à ampliação de fontes de financiamento também foram identificadas, como se observa na Tabela 4.

Tabela 4 – Iniciativas adotadas pelos filiados à CSP-Conlutas e CUT para manter e/ou aumentar a arrecadação (em % de respostas válidas)		
Iniciativas	CSP-Conlutas	CUT
Campanha de sindicalização	64,8	89,7
Introdução de novas formas de contribuição na convenção coletiva	18,2	36,5
Cobrança de taxa como contrapartida dos acordos coletivos	11,4	17,7
Ações na Justiça e junto ao Ministério Público para possibilitar o desconto de taxas [assistencial, negocial] sobre os não sindicalizados	15,4	19,5
Cobrança [de todos os trabalhadores da base] para a utilização dos serviços	10,2	12,3
Introdução da figura do sócio contribuinte, que permite aos trabalhadores de outras bases sindicais apenas acesso aos serviços oferecidos pelo sindicato [clube de serviços]	8,0	14,4
Aluguel de imóveis	9,9	20,1

FONTE: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). RESPOSTAS MÚLTIPLAS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Quando indagados sobre as iniciativas tomadas para manter e/ou atrair novos filiados, verifica-se uma desproporção entre as respostas dos/as delegados/as das duas centrais.

Novas estratégias de comunicação ou maior investimento nessa área são iniciativas identificadas por 47,8% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 74,3% CUT, dado que chama a nossa atenção pois, como vimos na Tabela 3, o corte de recursos nessa área foi uma medida adotada por cerca de 1/4 entidades sindicais da CSP-Conlutas e quase 1/3 da CUT. Importante também registrar que, no caso da CUT, esta iniciativa é igualmente adotada quer se considere entidades do setor público (74,3%) ou privado (76,9%), enquanto no caso da CSP-Conlutas ela é mais frequente entre entidades do setor privado (63,5%) do que do público (45,6%).

As entidades também têm optado pela tradicional oferta de serviços assistenciais com vistas a atrair novos sócios, medida que é, no plano doutrinário, criticada pelas lideranças das duas centrais, mas que continua a ser realidade em suas bases. A oferta de serviços assistenciais constitui um traço da estrutura sindical brasileira, mas ainda sobrevive no horizonte das lideranças, seja em função da persistência de uma concepção do sindicato enquanto prestador de serviços, seja porque as políticas neoliberais reduzem ainda mais o papel do Estado no financiamento e oferecimento de direitos sociais. Deste modo, o oferecimento de serviços [saúde, lazer/colônia de férias] e premiações é indicado por 30,9% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas – com expressivas diferenças entre sindicatos do setor público (27,4%) e privado (43,8%) – e por 47,2% da CUT (44,6% do setor público e 56,8% do privado). A restrição dos benefícios resultantes de acordos e convenções coletivas aos associados, embora contestada nas entrevistas realizadas com as lideranças nacionais das duas centrais e pouco expressivo, constitui prática de parcela de suas entidades de base, sendo apontada por 6,6% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 9,4% da CUT.

Neste sentido, novas estratégias de comunicação e a oferta de serviços assistenciais são as iniciativas mais recorrentes para ampliar a base de representação. Tais estratégias não significam, entretanto, nenhuma inovação em relação ao que é prática corrente no meio sindical. As alternativas mais originais e classistas, que envolvem mudanças político-organizativas, encontram menor adesão dos/as delegados/as, como se vê pelos dados abaixo.

Embora as duas centrais manifestem disposição para representar os trabalhadores precários e desempregados, há dificuldades e barreiras a serem transpostas, pois isso requer um esforço para ultrapassar os limites da categoria profissional, bem como enfrentar as disputas de ordem legal decorrentes desse esforço. A representação de terceirizados e outros trabalhadores precários (intermitentes, em tempo parcial) é praticada por entidades de 10,7% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 21,6% da CUT³⁰. A

30. Embora menos de ¼ dos/as delegados/as tenha assinalado que suas entidades repre-

representação de desempregados é ainda menos frequente: 7,4% na CSP-Conlutas e 7,2% na CUT.

Outra iniciativa que implicaria mudanças mais substantivas na forma de organização, a fusão de sindicatos, é, como vimos, pouco efetivada. Em contrapartida, nota-se um percentual de delegados/as que aposta na realização de alterações estatutárias (14,7% nas CSP-Conlutas e 34,1% na CUT), o que indica a preocupação com a ampliação da base.

O compartilhamento de estruturas não tem sido uma prática significativa, como podemos concluir dos *surveys* realizados. A criação de sedes e subsedes coletivas com outras entidades é indicada por 4,7% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 10,4% da CUT.

Alterações na forma de composição da direção foram citadas por 12,4% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 14,9% da CUT e a articulação com entidades sindicais internacionais, estratégia política já tradicional nas duas centrais, foi lembrada por 12,3% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 18,4% da CUT.

Como parte das iniciativas organizativas, também é digno de nota o percentual de respondentes que indicou a realização de eleição para a escolha de delegados sindicais ou representantes no local de trabalho (34,7% na CSP-Conlutas e 48,5% na CUT), pois trata-se de uma pauta que não faz parte da tradição sindical brasileira. O retorno às bases, sem a garantia do imposto sindical e com a redução das estruturas de serviços, coloca o desafio de como chegar, para além das estratégias de comunicação, aos trabalhadores nos locais de trabalho. Como a reforma trabalhista não está isenta de contradições, ela pode motivar e recolocar a questão da organização no local de trabalho e do trabalho militante junto à base na ordem do dia.

sentam terceirizados e outros trabalhadores precários, o percentual da CUT representa o dobro da CSP-Conlutas. Segundo Galvão e Krein (2019), a central que mais se destaca na representação dos trabalhadores precários é a UGT, seguida pela CUT. Não deixa de ser interessante notar que a central que faz uma crítica mais homogênea à estrutura sindical, do ponto de vista do discurso, é a que tem menor inserção entre os trabalhadores nos segmentos mais precários.

Os desafios enfrentados pelo movimento sindical diante do cenário pós-reforma trabalhista e as iniciativas que se desenvolvem em resposta a eles ganham novos contornos com a chegada de Bolsonaro à presidência da República e com a pandemia da Covid-19. Esses constituem os principais aspectos do contexto no qual a pesquisa foi realizada e serão discutidos a seguir.

4. O QUE FAZER? AS ESTRATÉGIAS PARA COMBATER O APROFUNDAMENTO NOS RETROCESSOS

O processo de degradação das condições de trabalho e proteção social que estava em curso desde 2015, e do qual a reforma trabalhista de 2017 foi uma das principais expressões, colocou o movimento sindical em uma situação muito particular devendo, a todo momento, demonstrar sua relevância e a necessidade de sua existência. O conjunto de ataques sofridos fez com que o sindicalismo fosse convocado a repensar suas estratégias e ações, bem como a formular suas próprias propostas de reorganização de um modelo sindical cada vez mais colocado em xeque. Ainda que não haja unanimidade sobre o que fazer, a necessidade de reinvenção dos sindicatos e o aumento da representatividade parecem ser consenso entre as lideranças.

A ampliação da sindicalização passa a ter uma urgência ainda maior diante do aprofundamento dos retrocessos no plano dos direitos com a eleição de Bolsonaro. De um lado, a flexibilização do trabalho e o desmonte da proteção social, bem como o ataque às instituições representativas dos trabalhadores, permanecem na agenda política desse governo. A reforma da previdência realizada em 2019 e a criação da carteira de trabalho verde e amarela³¹ são exemplos disso. De outro, sua política explícita de desconsiderar o movimento sindical enquanto ator político

31. O contrato verde e amarelo foi instituído pela MP 905/2019. Esta foi revogada às vésperas de perder a validade, mas a proposta permanece no horizonte do governo.

legítimo faz com que os sindicatos deixem de ser convidados para mesas de negociação com o governo, o que reduz seu espaço de atuação.

Tudo isso recoloca em cena três debates fundamentais para o futuro do movimento sindical, que serão abordados na sequência: a estrutura sindical, a representação dos trabalhadores sob outros regimes de contratação e não cobertos pela CLT e, por fim, o desafio de construir a unidade entre tendências político-ideológicas distintas.

4.1 AS DIVERGÊNCIAS DIANTE DA REFORMA SINDICAL: ENTRE O APEGO À UNICIDADE E A PERSPECTIVA PLURALISTA

O fim da estrutura sindical, tantas vezes anunciado por governos, sindicalistas, e estudiosos do movimento sindical³², voltou a ser discutido no governo Bolsonaro. A necessidade de se introduzir uma nova rodada de mudanças na legislação trabalhista e de instituir a liberdade sindical foi a justificativa apresentada pelo governo para a criação do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET)³³, levando sindicalistas e parlamentares a se antecipar na elaboração de propostas alternativas a qualquer projeto que venha a ser apresentado pelo governo.

No entanto, não há consenso em relação ao modelo a ser seguido, sobretudo no que se refere ao fim da unicidade. Há fortes divergências entre as centrais a esse respeito e os dois diferentes projetos entre os quais se dividem indicam que o apego ao passado ainda é grande. A CUT e a Força Sindical, por exemplo, defendem a PEC 196/19, de autoria de Marcelo Ramos (Partido Liberal/Amazonas). Essa PEC abre a possibilidade para o fim da unicidade, para a liberdade sindical nos termos da Convenção 87 da OIT, ao mesmo tempo em que mantém a exclusividade de representação e de negociação para os sindicatos pré-existentes, desde que se satisfaçam alguns requisitos.

32. Ver, por exemplo, Almeida (1994) e Cardoso (1997). Para uma crítica a essa posição: Pochmann (1998), Boito (2002). Para um balanço da bibliografia: Galvão, Marcelino e Trópia (2015) e Galvão e Marcelino (2019).

33. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.001-de-4-de-setembro-de-2019-214576646>. Acesso em: 17 nov. 2019.

Já a CTB, Nova Central, CSB e CGTB³⁴ apoiam o PL 5552/19, de Lincoln Portela (Partido Liberal/Minas Gerais), que mantém a unicidade, sob a justificativa de que este é um princípio constitucional, e autoriza a cobrança do custeio da negociação coletiva de todos os trabalhadores, contrariando o entendimento do STF e do TST sobre a matéria e negando o direito de oposição individual ou coletiva ao desconto da cota (Galvão e Marcelino, 2019).

A CSP-Conlutas, por sua vez, entende que o governo, ao recolocar a reforma sindical em discussão, não pretende implementar liberdade e autonomia, mas sim silenciar os sindicatos. Embora a central seja contra a unicidade e não tenha apoiado nem a PEC, nem o PL, não tem uma posição consolidada sobre qual rumo seguir. De todo modo, considera que a pandemia suspendeu essa discussão (Atnágoras Lopes, 2020).

A UGT não tem receio do pluralismo, desde que o limite mínimo seja o município e o sindicato por empresa seja proibido. Ricardo Patah afirma ser favorável ao pluralismo com representação do sindicato mais representativo e o estabelecimento de uma forma de custeio para todos os trabalhadores (contribuição de 1% da remuneração). Mas esta é uma posição pessoal, uma vez que a questão não está resolvida no interior da central.

A CTB destoa das posições anteriormente apresentadas, pois ainda defende a unicidade e as contribuições sindicais, por entender que são fundamentais para a sobrevivência do sindicalismo. A central considera que a obsessão do governo é sepultar o movimento sindical, pois este ainda é um polo de resistência importante. Adilson Araújo explica que a entidade é contra a instauração do pluralismo – um modelo que, segundo ele, favorece a fragmentação e só raramente é bem-sucedido, como na Alemanha – pois entende que o sindicalismo não teria força para evitar o sindicato de empresa³⁵.

34. Disponível em: http://www.agenciasindical.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=11465. Acesso em: 17 nov. 2019.

35. Esse temor não nos parece suficiente para justificar o apoio ao PL 5552/19, já que a PEC 196 delimita a base territorial por setor econômico ou ramo de atividade e impede que a mesma seja inferior ao município, justamente para inviabilizar o sindicato de empresa. A razão de fundo nos parece ser outra: a associação entre unici-

Embora os dirigentes nacionais da CSP-Conlutas e da CUT tenham posição **favorável** ao fim da unicidade, esse é um tema controverso entre os/as delegados/as que representam suas entidades de base, como indicam as diferentes respostas assinaladas nos *surveys* realizados. Os resultados apresentados na Tabela 5 mostram que cerca de 1/3 dos/as delegados/as de ambas as centrais é **contra** o fim da unicidade sindical, mas a dispersão das respostas e os altos índices de não respondentes indicam que essa continua a ser uma questão polêmica entre sindicalistas. Além disso, é preciso considerar que a posição pessoal externada pelos delegados não reflete necessariamente a posição das entidades.

Tabela 5 – Percepção dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e CUT sobre eventual mudança na forma de organização sindical (em % de respostas válidas)		
	CSP-Conlutas	CUT
É contra o fim da unicidade sindical	29,7	32,8
É a favor do fim da unicidade sindical	9,3	9,3
É a favor do pluralismo, com exclusividade de negociação pelo sindicato mais representativo	5,9	10,0
É a favor do pluralismo, sem exclusividade de negociação	3,3	1,6
Não tem posição definida a esse respeito	33,5	19,9
Não responderam	18,3	22,0
É a favor do fim da unicidade sindical e do pluralismo com exclusividade de negociação pelo sindicato mais representativo		4,1
É a favor do fim da unicidade sindical e do pluralismo sem exclusividade de negociação		0,4
Total	100,0	100,0

FONTES: MICRODADOS DAS PESQUISAS REMIR (2019A, 2019B). ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Por fim, 34,4% dos/as delegados/as da CSP-Conlutas e 43,1% da CUT são contra a possibilidade de o trabalhador se filiar ao sindicato de sua preferência, reforçando nossa hipótese segundo a qual o tema do pluralismo continua suscitando resistências.

dade e unidade. No entanto, a unidade atribuída à estrutura sindical é ilusória, pois a unicidade não impediu a fragmentação. Em abril de 2019 havia 11.555 sindicatos registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais.

4.2 REPRESENTAÇÃO E AÇÃO COLETIVA DIANTE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

O cenário de crise política e econômica, somado à crise sanitária, com a pandemia, aprofundou os desafios com que se depara o movimento sindical, dentre os quais a necessidade de representar os trabalhadores informais, autônomos e desocupados. Embora esse não seja um problema recente e a preocupação em enfrentá-lo já estivesse no radar dos sindicatos antes da reforma, especialmente por conta da terceirização³⁶, ele se tornou ainda mais premente na pandemia, em função da dimensão que o trabalho dos entregadores por aplicativo adquiriu e da repercussão de seu movimento³⁷.

Os dirigentes das centrais são unânimes acerca da necessidade de ampliar a representação para além do trabalhador formal e de adequar os sindicatos às novas formas de trabalho, como os trabalhadores de plataforma, ainda que reconheçam as dificuldades de fazê-lo. Atnágoras Lopes sustenta que a estratégia da CSP-Conlutas tem sido: “atrair, expandir e incorporar; colar nos processos de luta e na luta quebrar todas as desconfianças”, na tentativa de romper com o corporativismo e de representar o trabalhador terceirizado. É nessa perspectiva que a central tem tentado se aproximar dos movimentos recentes dos entregadores, algo que, aliás, as diferentes centrais têm procurado fazer, sobretudo tendo em vista as relações conturbadas entre os sindicatos de motofretistas e as associações constituídas para representar os entregadores informais.

A CUT, por sua vez, vê na formação das associações uma das alternativas que desafiam a estrutura sindical:

[...] a CUT não organizava associações, mas no congresso [o décimo terceiro CONCUR] foi aprovado [...] que nós precisamos organizar esse

36. Conforme documento enviado pela CUT, alguns sindicatos filiados à central têm trabalhado nessa direção. Os bancários de São Paulo asseguram a representação de parte dos terceirizados. Os metalúrgicos de Sorocaba promovem relações solidárias e unidade de ação com entidades em situação mais frágil e os metalúrgicos do ABC têm uma longa tradição de organizar e representar os terceirizados.

37. Realizamos uma discussão mais detalhada acerca da atuação sindical na pandemia no capítulo 10 deste livro.

pessoal [trabalhadores de aplicativos, em associações]. Para mim está claro, a estrutura sindical brasileira já não funcionava em oitenta, quando a CUT nasceu, em oitenta e três. E agora, nessa nova realidade, ela não funciona mais. Então o nosso modelo de representar só celetista já não funciona mais. **Com o fim do imposto sindical, e acho que ele não volta mais na minha avaliação, a estrutura ruiu e tem que colocar uma outra coisa no lugar, não tem jeito. Nós vamos ter que montar uma nova estrutura.**³⁸ (Sérgio Nobre, CUT, 2020, grifos nossos).

Além disso, com a aceleração do processo de “digitalização do trabalho” e do *home office* por conta da pandemia, Sérgio Nobre avalia que os sindicatos não podem mais representar apenas trabalhadores formais, com carteira assinada, que estão no local de trabalho, pois é possível que estejamos diante de mudanças irreversíveis. Defende que o movimento sindical mude sua estratégia, de modo a se aproximar das práticas dos movimentos sociais, levando o trabalho sindical para os locais de moradia:

[...] se a gente for atuar no local de trabalho, nós não vamos falar com esses trabalhadores mais, porque eles não estão mais no local de trabalho. Então uma mudança importante, nós vamos ter que conversar com os trabalhadores no local de moradia [...] o movimento social tem muita tradição de conversar com as pessoas no bairro, porque é a área de atuação deles, então eu tenho insistido muito nisso, que o movimento sindical tem que ir para periferia conversar com o povo no local de moradia dos trabalhadores, porque boa parte deles está lá. Mas não é para fazer o trabalho do movimento social, substituir o movimento social, pelo contrário, é trabalho sindical, ele está lá para discutir direitos, conversar com a população. (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

Por fim, Nobre reflete sobre a necessidade de mudar a mentalidade do sindicalismo e criar mecanismos de representação de autônomos, proprietários de micro empreendimentos e trabalhadores em aplicativos, os quais, na visão tradicional do movimento, nem seriam considerados

38. A CTB também vem discutindo a organização dos trabalhadores de plataforma (primeiramente via associações, visando dar organicidade à categoria). Adilson Araújo considera necessário construir formas para politizar os entregadores, uma categoria, segundo ele, “alienada”, na medida em que uma parte dela acha que não deve existir regulação do trabalho, que o trabalhador “tem que ser livre mesmo”.

trabalhadores, mas pequeno burgueses. Todavia, esses trabalhadores não têm espaço, nem relação, com o sindicato patronal. Para o dirigente da CUT, este processo passa por uma reformulação da noção de classe, incluindo na categoria “trabalhadores” aquele que “se identifica com a pauta da classe trabalhadora, [e que] está disposto a lutar por ela, se organizar por ela” (Sérgio Nobre, CUT, 2020).

O entendimento de qual deve ser o papel do sindicato e as estratégias para promover a representação dos setores precários – se a partir do local de trabalho e/ou de moradia, se via sindicato ou associação, se mediante o oferecimento de serviços e/ou trabalho de conscientização – ilustram algumas diferenças entre as centrais. No entanto, especialmente no último período, tem ocorrido algumas iniciativas de debate e atuação conjunta entre elas.

4.3 ESTRATÉGIAS DE AÇÃO: ARTICULAÇÃO E UNIDADE DAS CENTRAIS

Diferentemente do observado nos governos petistas, quando divergências político-ideológicas levaram à divisão, inclusive organizativa, das centrais, a partir do governo Temer é possível observar um incremento nas campanhas e ações unificadas que envolvem as onze organizações atualmente existentes (Krein, Colombi e Lemos, 2018). A constituição de um Fórum das centrais sindicais, com reuniões periódicas entre os presidentes das mesmas, e a realização de fóruns setoriais, para articular sindicatos da base das diferentes centrais por setor, têm possibilitado a construção de uma pauta única e um horizonte de luta unitária para enfrentar uma conjuntura politicamente adversa. Como destacou Sérgio Nobre, não há diferenças entre as centrais com relação à defesa de direitos, de aumento de salários e à defesa a democracia, portanto, ninguém precisa abrir mão de sua identidade para construir essa unidade.

Os sindicatos da CSP-Conlutas e da CUT adotaram como principal iniciativa política a realização de campanhas de esclarecimento junto à categoria, com a utilização de informes, boletins, assembleias e o uso de redes sociais (78,1% na CSP-Conlutas e 92,6% na CUT). Também foram

mencionadas, no rol das principais ações sindicais para superar a conjuntura: ações com outros sindicatos e centrais, como greve geral e jornadas de mobilização (64,2% e 69,6%), ação junto a outros movimentos sociais (39,1% e 52,1%), e greves e paralisações de categoria (52,2% e 46,9%).

A CUT tem uma atuação institucional mais intensa, o que pode explicar a maior ênfase dada à pressão junto a políticos/parlamentares (36,2% para CSP-Conlutas e 47,3% para CUT) e à participação nas instituições governamentais ainda existentes (fóruns, conselhos): indicada por 15,8% e 33,0% dos/as delegados/as sindicais de cada uma das centrais. Já no que se refere à negociação com o governo, em seus diferentes níveis, o resultado é bastante semelhante: 23,1% e 24,1%, respectivamente. O baixo percentual se deve, a nosso ver, ao completo fechamento de canais de negociação por Bolsonaro.

A atuação internacional é mais destacada na CUT: denúncias junto a organismos internacionais (OIT, OEA) e ações conjuntas com o movimento sindical internacional foram alternativas indicadas por 14,8% e 19,4% dos/as delegados/as sindicais da CUT, e por 10,3% e 14,4% e dos/as delegados/as sindicais da CSP-Conlutas. As demais alternativas apresentam resultados próximos para as duas centrais, a saber: 1) luta contra o desemprego: indicada por 24,7% e 27,9% dos/as delegados/as sindicais de CSP-Conlutas e CUT; 2) organização dos trabalhadores precários: indicada por 13,8% da CSP e 14,0% dos/as delegados/as sindicais da CUT; 3) luta por mudanças na estrutura sindical (fim da unicidade): indicada por 7,5% e 7,9% dos/as delegados/as sindicais.

A posição dos delegados/as em relação às medidas que estavam em discussão ou que já haviam sido aprovadas pelo governo Bolsonaro também é bastante semelhante, havendo uma maioria contrária às alterações em curso³⁹. Essa posição ajuda a compreender o processo de cons-

39. É majoritária, em ambos os casos, a posição contrária à reforma da previdência, à liberação do trabalho aos domingos e feriados e à proposta da carteira de trabalho verde e amarela. Em todas essas questões, e para as duas centrais, verificou-se um percentual elevado, entre 13,0% e 18,0%, de delegados/as que não souberam responder qual a posição da entidade, o que não deixa de ser surpreendente, pois ambas as centrais são reconhecidas pelo nível elevado de politização de seus dirigentes.

trução da unidade entre as centrais, observada nas várias mobilizações nacionais convocadas em 2019, em articulação com a Frente Brasil Popular e a Frente Povo Sem Medo (Marcelino e Galvão, 2020), e nas plenárias e mobilizações virtuais realizadas durante a pandemia da Covid-19. Destacam-se, nesse sentido, a elaboração, no início da pandemia, do documento *Medidas de proteção à vida, à saúde, ao emprego e à renda dos trabalhadores e trabalhadoras*, com propostas aos diferentes níveis de governo; a negociação de protocolos para garantir as condições de trabalho dos setores essenciais e a pressão pela implementação do auxílio emergencial (Campos, 2020). Soma-se a isso, a movimentação para barrar a aprovação da MP 905, bem como aspectos das medidas apresentadas pelo governo para enfrentar a pandemia, como a MP 927 e a lei 14.020, que aprofunda a lógica da reforma trabalhista ao autorizar acordos individuais de redução salarial para certas faixas salariais, sem a participação do sindicato (Biavaschi e Vasquez, 2020).

Como alternativa aos canais de interlocução interditados pelo governo federal, as centrais recorrem com mais frequência ao parlamento e a outras instituições públicas. Na pandemia, foram realizadas inúmeras reuniões com os presidentes do Senado, da Câmara, do STF, OAB, MPT e da Justiça do Trabalho, para garantir a defesa de direitos e o isolamento social.

Os cortes no orçamento da Educação e a reforma da previdência haviam levado, já em 2019, as centrais a celebrar o 1º de maio unitário, depois de muitos anos de atos separados. Em 2020 pretendia-se manter a unidade, mas houve dois atos virtuais do 1º de maio. A divisão foi atribuída aos convites feitos a Rodrigo Maia, Davi Alcolumbre e FHC, considerados adversários dos direitos trabalhistas, para participar do ato. Apesar dos nomes diferentes, os atos tinham vários pontos comuns: a defesa dos direitos, da democracia, da quarentena, e o Fora Bolsonaro, oficialmente lançado pelas onze centrais em maio de 2020⁴⁰.

40. Além disso, a CUT entrou com pedido formal de impeachment no dia 14 de julho, junto com MST e UNE. Ver: <https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2020/07/cut-impeachment-bolsonaro/>.

A campanha em defesa da democracia deu origem a movimentos como “Juntos pela Democracia” e “Direitos Já”, que contam com presença sindical. Esses movimentos têm buscado realizar mobilizações durante a pandemia, mas esbarram nas dificuldades decorrentes do isolamento social e nos limites de sua composição. Já o “Fora Bolsonaro”, embora assumido por todas as centrais, a despeito de suas diferenças político-ideológicas, tem pouca repercussão entre os sindicatos de base. Como destacou Atnágoras Lopes, nesse aspecto a unidade se choca com as diferenças de visão de mundo. O fato da base de muitos sindicatos ter votado em Bolsonaro pode explicar a cautela de suas direções diante dessa campanha e sua não adesão a ela:

A nossa base, as nossas categorias, na nossa opinião, equivocadamente, do ponto de vista da alternativa, votaram impulsionados por uma revolta, por uma tragédia que a vida estava [...] Eu costumo brincar por aí nos debates, das centrais ou da esquerda em geral, “olha, [...] nós não temos outra base, não temos outra classe para comprar no supermercado”. Essa mesma classe aí é que nós temos que refazer, reconquistar, admitir os erros das cúpulas... não tem outra. (Atnágoras Lopes, CSP-Conlutas, 2020).

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mostra que os impactos da reforma trabalhista sobre os sindicatos permanecem os mesmos que haviam sido por nós identificados em trabalhos anteriores. Os efeitos da reforma têm sido percebidos mais no setor privado do que no público e incidem mais fortemente em questões materiais e no tamanho da base. As respostas esboçadas para enfrentá-los também permanecem fundamentalmente as mesmas: apesar dos discursos e dos esforços indicados, pode-se dizer que não houve um salto organizativo do sindicalismo. Embora estejam buscando alternativas à estrutura sindical, ela ainda tem peso e os dirigentes revelam dificuldades de superar o modelo vigente.

Apesar da reforma trabalhista impactar mais o setor privado e o perfil das entidades pesquisadas indicar o predomínio do funcionalismo,

este é um setor que, de modo geral, tende a ser mais crítico às políticas governamentais. Essas críticas aparecem tanto nos resultados do *survey* quanto no discurso dos dirigentes nacionais entrevistados. Mesmo que persistam diferentes concepções políticas e ideológicas entre CUT e CS-P-Conlutas, a atual conjuntura, marcada pela sobreposição de uma crise econômica, política e sanitária no contexto de um governo explicitamente defensor da extinção do movimento sindical, parece ter estimulado a aproximação não apenas entre as centrais aqui analisadas, mas de todas elas, bem como o aprofundamento de iniciativas que já vinham sendo desenvolvidas. Assim, a unidade das centrais, a urgência de ampliar a sindicalização em direção aos trabalhadores precários e o investimento em trabalho de base constituem, de certo modo, uma novidade durante o governo Bolsonaro.

A unidade das centrais se deve ao aprofundamento do desmonte de direitos sociais, ao projeto do governo de dar continuidade à reforma trabalhista de 2017 por meio de novas medidas de flexibilização das relações de trabalho e à ausência de qualquer espaço de interlocução. A ampliação da sindicalização é uma resposta pragmática à perda de filiados e de receita e é, ainda, muito vinculada à oferta de serviços como atrativo à filiação. No entanto, a sobrevivência dos sindicatos não depende apenas de condições materiais, ela requer também um trabalho político-ideológico que possibilite aos sindicatos resistir e enfrentar a lógica neoliberal. Esse enfrentamento, que tem sido feito pela cúpula do movimento sindical, notadamente pelas centrais, precisa ser sustentado pela base, daí a preocupação com organização no local de trabalho. Se, em 2017, não houve uma estratégia comum para enfrentar a reforma, parece haver indícios de que essa estratégia está em construção.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. O corporativismo em declínio?. In: Evelina Dagnino (org.) *Anos 90: Política e Sociedade no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ARAÚJO, Ângela M.C.; FERREIRA, Verônica C. Sindicalismo e relações de gênero no contexto da reestruturação produtiva. In: Rocha, Maria Isabel Baltar (org) *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo, Ed. 34, 2000, p. 309-343.

BIAVASCHI, Magda e VAZQUES, Bárbara V. Medidas para o trabalho no contexto de pandemia: um atentado contra a razão humana. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2020. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/medidas-para-o-trabalho-no-contexto-de-pandemia-um-atentado-contr-a-razao-humana/>.

BOITO JR., Armando. Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil. In: ARAÚJO, Ângela (org.). *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.

CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões. Campinas: Cesit – IE/Unicamp, 2020.

_____, Anderson. Juventude e ação sindical: crítica ao trabalho indecente. Rio de Janeiro: Letra e Imagem, 2010.

_____, Anderson. De portas fechadas: limites para a sindicalização de jovens. In: BERNARDO, P. C. Juventudes em debate: sindicalismo e mercado de trabalho. São Paulo: CUT, 2007.

CARDOSO, Adalberto. O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, nº 48, p. 97-119, jul. 1997.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e poder no espaço sindical, *Estudos Feministas*, vol. 3, nº 1, 1995.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH (UFBA)*, v.32, p.253 - 269, 2019.

_____; KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação dos trabalhadores precários In: Iram J. Rodrigues (Org.) *Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)*. São Paulo: Anablume, 2019, v.1, p. 203-233.

_____. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos In: Krein *et al.*, (Org.) *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*.

Campinas: Curt Nimuendajú, 2019a, p. 199-223.

_____. *Sindicalismo, direitos e conflitos sociais no Brasil (2003-2018)*. Coletânea apresentada ao concurso de livre-docência em Ciência Política. Campinas, 2019b.

_____; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. *Carta Social e do Trabalho* nº 39-40, Jan-Dez 2019, p. 20-34.

_____; TEIXEIRA, Marilane. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da Reforma Trabalhista sobre o movimento sindical. In: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 155-181.

_____; MARCELINO, Paula; TRÓPIA, Patrícia Vieira. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*. Curitiba: Appris, 2015, 293p.

KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: Krein *et al.*, (Org.) *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 81-126.

_____. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos. *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 95-122.

_____; COLOMBI, Ana Paula Fregnani; LEMOS, Patrícia Rocha. “Entre negociação e mobilização: estratégias sindicais frente à Reforma Trabalhista no Brasil”. Trabalho apresentado no XXXVI Congresso Internacional da Associação de Estudos Latino-Americanos. Barcelona, 2018.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andréia. O sindicalismo brasileiro frente à ofensiva neoliberal restauradora. *Tempo Social*, vol. 32, p. 157-182, 2020.

NOBRE, Sérgio. Moderno é negociar. *O Estado de S. Paulo*, 10 ago. 2012.

POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT? O ‘eterno’ sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil, *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, nº 50, p. 149-166, mar. 1998.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *CUT: os militantes e a ideologia*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

RODRIGUES, Leôncio Martins e CARDOSO, Adalberto Moreira. *Força Sindical – uma análise sócio-política*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

SCHERER, Clóvis. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 179-199.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. Reforma Trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. *Cadernos do Ceas*. vol. 248, p. 668-689, 2019.