



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA**

ANDERSON DE SOUZA CAMPOS

**EM BUSCA DE SOBREVIVÊNCIA E LEGITIMIDADE:
Sindicatos sob ataque na era da devastação do trabalho**

CAMPINAS

2022



DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ANDERSON DE SOUZA CAMPOS

EM BUSCA DE SOBREVIVÊNCIA E LEGITIMIDADE:

Sindicatos sob ataque na era da devastação do trabalho

Prof. Dr. José Dari Krein – Orientador

Dissertação apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp para o Mestrado em Desenvolvimento Econômico – área de concentração: Economia Social e do Trabalho, sob orientação do Prof. Dr. José Dari Krein.

**ESTE TRABALHO
CORRESPONDE À VERSÃO
FINAL DA DISSERTAÇÃO
DEFENDIDA PELO ALUNO
ANDERSON DE SOUZA CAMPOS
E ORIENTADA PELO PROF. DR.
JOSÉ DARI KREIN.**

CAMPINAS

2022

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Economia
Luana Araujo de Lima - CRB 8/9706

C157e Campos, Anderson de Souza, 1978-
Em busca de sobrevivência e legitimidade : sindicatos sob ataque na era da devastação do trabalho / Anderson de Souza Campos. – Campinas, SP : [s.n.], 2022.

Orientador: José Dari Krein.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.

1. Sindicatos - Brasil. 2. Sindicatos - Financiamento. 3. Direito do trabalho - Brasil. 4. Sindicalismo. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

Informações Complementares

Título em outro idioma: In search of survival and legitimacy : unions under attack in the era of labor devastation

Palavras-chave em inglês:

Labor unions - Brazil

Labor unions - Finance

Labor laws and legislation - Brazil

Syndicalism

Área de concentração: Economia Social e do Trabalho

Titulação: Mestre em Desenvolvimento Econômico

Banca examinadora:

José Dari Krein [Orientador]

Andreia Galvão

Hugo Miguel Oliveira Rodrigues Dias

Data de defesa: 26-10-2022

Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-5557-6491>

- Currículo Lattes do autor: <https://lattes.cnpq.br/1199549181078267>



DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ANDERSON DE SOUZA CAMPOS

EM BUSCA DE SOBREVIVÊNCIA E LEGITIMIDADE: Sindicatos sob ataque na era da devastação do trabalho

Defendida em 26/10/2022

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. José Dari Krein – Presidente

Instituto de Economia – Unicamp

Profa. Dra. Andreia Galvão

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas – Unicamp

Prof. Dr. Hugo Miguel Rodrigues Dias

Instituto de Economia – Unicamp

Ata de defesa, assinada pelos membros da Comissão Examinadora, consta no processo de vida acadêmica do aluno.

AGRADECIMENTOS

Vou aprender a ler

Pra ensinar meus camaradas

(“Massemba”, Roberto
Mendes e Capinam)

Quando cheguei à assessoria política da CUT-Brasil, em fins de 2004, fui imediatamente orientado por Rafael Freire a conversar com um certo paraguaio naturalizado brasileiro, então assessor da Secretaria de Relações Internacionais da, CUT. Era Gustavo Codas. Eu precisava, por meio dele, conhecer os elementos do debate sindical em voga naquele contexto, quais sejam, a estrutura sindical e as opções dos sujeitos políticos relevantes diante do quadro de disputa de rumos. Essa minha formação – digamos inicial – marcou meus interesses pelo estudo sobre o sindicalismo brasileiro, baseado na premissa de compartilhar conhecimento com meus e minhas camaradas, através das constantes atividades de formação política que passei a desenvolver desde então com militantes de todas as regiões do país e das mais diversas categorias profissionais. Incentivo que recebi sempre da companheira cutista, socialista e feminista Rosane Silva.

Mas foi com Marilane Teixeira que fui apresentado à vida acadêmica e à pesquisa científica. Por seu intermédio, conheci um grande mestre, José Ricardo Barbosa Gonçalves, com quem tive o privilégio de compartilhar longas e iluminadas conversas, seja em algum café, seja em seu quintal. Foi com Marilane que entendi, acompanhando a sua prática, a necessidade de conhecer melhor para atuar melhor no trabalho político e na militância sindical. A assessoria política sindical é um compromisso militante, muito além de um trabalho profissional. Meu muito obrigado, Mari.

Agradeço a meu orientador, José Dari Krein, que é um tipo de tutor de uma verdadeira geração de pesquisadores e pesquisadoras. Uma geração que, sob sua coordenação, aprende a exercer um trabalho coletivo, baseado na generosidade e no companheirismo no fazer ciência. Um tipo de aprendizado muito distante da vida competitiva, individualista e solitária que costumamos observar em departamentos e bases de pesquisa. Por meio do professor Dari, agradeço a todas e a todos com quem tive a prerrogativa de pesquisar, debater e produzir juntos. Meu trabalho tem muito de cada uma dessas experiências, sem as quais ele não seria em nada parecido com o que apresento agora. Se o CESIT é uma escola no sentido freireano, ou seja, mais que uma casa de conhecimento, mas de compartilhamento onde se ensina e se aprende, o GT Mundos do Trabalho é uma expressão muito nítida disso. Agradeço a todos os membros do GT pelas horas presenciais e online de compartilhamento, além das contribuições diretas de colegas como Ana Paula Colombi e Pietro Borsari. E à Sirlei Oliveira, agradeço pelas contribuições feitas na banca de qualificação e no interesse neste trabalho.

Passou a ser um privilégio indescritível poder ser colega de pesquisa e co-autor de artigos acadêmicos ao lado de referências como Andreia Galvão, Roberto Veras, Patrícia Trópia e Hugo Dias. Privilégio também poder participar de projetos com Marcio Pochmann, um incansável. Agradeço a todos por tais generosidades.

Mais do que necessário é um agradecimento especial aos meus amigos. Incentivadores que, às vezes, demonstraram mais interesse no meu trabalho do que eu próprio, a ponto de receber broncas em momentos de desleixo com os prazos. Através de Marisa Mello, Tica Moreno, Marcelo Fragozo, Juliana Terribili, Daniel Gaio e Vinícius Macário agradeço às dezenas de amigos nos mais diversos estados desse imenso país, sempre generosos e companheiros.

Porém, ninguém supera painho e mainha no quesito “vai dar certo”. Agradeço a meus pais por serem tão corujas com esse que foi o primeiro da família a concluir uma faculdade, com todos os cuidados e afetos necessários para enfrentar adversidades e apreciar os momentos de alegria. Estendo o agradecimento aos meus irmãos Ewerton, Humberto e ao quase-irmão Carlos Queiroz.

Por fim, não menos importante, agradeço a todas e a todos que lutam em defesa da universidade pública. Dedico esse trabalho aos imprescindíveis lutadores sindicais, socialistas, feministas e antirracistas. Por causa deles e delas, é que “nada será como antes, amanhã”.

RESUMO

O objetivo de nossa pesquisa é identificar quais escolhas foram adotadas pelos sindicatos frente às alterações legais que impactaram sobre as fontes tradicionais de financiamento sindical no Brasil no período compreendido entre 2017 e 2019. Tais alterações ocorrem em um contexto de ofensiva capitalista para alijar os sindicatos como atores políticos na sociedade brasileira. A hipótese apresentada é que os sindicatos optaram por escolhas estratégicas de curto prazo com o intuito de preservar suas estruturas e sobreviver diante de constrangimentos políticos, econômicos e ideológicos. Desta forma, não construíram estratégias criativas, seja diante da reconfiguração do trabalho no mundo, seja reativas aos efeitos das reformas capitalistas recentes no país. Compreende-se que as mudanças na ordem econômica, política e ideológica impactaram as bases sociais dos sindicatos, de maneira a minar suas fontes de sustentação financeira. Ao invés de abrir as portas e ampliar a representação, muitos deles se encolhem atrás de um discurso de defesa unicamente dos associados. Como atores políticos, os sindicatos respondem. As respostas preponderantes reforçam a busca por legitimidade, expressa principalmente por meio da afirmação da soberania de suas assembleias de base, bem como pelos esforços de manutenção do quadro de associados, para garantir sua sustentação financeira e sobreviver diante do contexto de devastação do trabalho.

Palavras-chaves: sindicatos; financiamento sindical; revitalização sindical; contrarreforma trabalhista.

ABSTRACT

The objective of our research is to identify which choices were adopted by unions in the face of legal changes that impacted on traditional sources of union financing in Brazil in the period between 2017 and 2019. Such changes occur in a context of capitalist offensive to jettison unions as political actors in Brazilian society. The hypothesis is that unions opt for short-term strategic choices with the intention of preserving their structures and surviving in the face of political, economic and ideological constraints. In this way, they did not build creative strategies, either in view of the reconfiguration of work in the world, or reactive to the effects of recent capitalist reforms in the country. We understand that changes in the economic, political and ideological order impacted the social bases of unions, in a way that undermined their sources of financial support. Instead of opening doors and expanding representation, many of them closed behind a defense speech exclusively to the associates. As political actors, unions respond. The predominant answers reinforce the search for legitimacy, expressed mainly through the affirmation of the sovereignty of its base assemblies, as well as through the efforts to maintain the membership, to guarantee its financial support and survive in the face of the devastation of work.

Keywords: unions; union financing; union revitalization; labor counter-reform.

Lista de abreviaturas e siglas

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

CF – Constituição Federal

REMIR – Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

MPT – Ministério Público do Trabalho

CUT – Central Única dos Trabalhadores

MP – Medida Provisória

DIEESE – Departamento Intersindical de Estudos SocioEconômicos

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CNI – Confederação Nacional da Indústria

PT – Partido dos Trabalhadores

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PP – Partido Progressista

CONCLAT – Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras

CONCUT – Congresso Nacional da CUT

CSA – Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

PSS – Processo Seletivo Simplificado

CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical

STF – Supremo Tribunal Federal

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OLT – Organização por Local de Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Taxa de sindicalização entre assalariados formais total Brasil 2001-2019

Gráfico 2: Posição das principais formas de sustentação financeira dos sindicatos antes e após a reforma (hierarquizadas pelos entrevistados em 1 e 2º lugar)

Gráfico 3 - Introdução de novas formas de contribuição na convenção coletiva [taxa negocial e outras]

Gráfico 4 - Cobrança de taxa como contrapartida dos acordos coletivos

Gráfico 5: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por forma de pagamento da contribuição – 2019

Gráfico 6 - Três principais impactos da reforma trabalhista nos sindicatos segundo setor de atividade do/a delegado/a

Gráfico 7 - Redução de apoio a movimentos sociais e corte de recursos para manifestações

Gráfico 8 - Redução do custo com comunicação [jornalistas, periodicidade de boletins]

Gráfico 9 - Demissão de pessoal

Gráfico 10 - Redução do número de dirigentes liberados

Gráfico 11 - Venda de patrimônio [imóveis, veículos]

Gráfico 12 - Fechamento de sedes

Gráfico 13 - Redução de serviços aos associados [saúde, lazer/colônia de férias]

Gráfico 14 - Redução de contratos com assessorias jurídicas

Gráfico 15 - Fusão com outro[s] sindicatos

Gráfico 16 - Compartilhamento de estruturas [jurídica, administrativa, saúde] com outros sindicatos

Gráfico 17 - Cobrança [de todos os trabalhadores da base] para a utilização dos serviços

Gráfico 18 - Aluguel de imóveis

Gráfico 19 - Introdução da figura do "sócio contribuinte", que permite aos trabalhadores de outras bases sindicais apenas acesso aos serviços oferecidos pelo sindicato [clube de serviços]

Gráfico 20 - Novas estratégias de comunicação ou maior investimento nessa área

Gráfico 21 - Oferecimento de serviços [saúde, lazer/colônia de férias] e premiações

Gráfico 22 - Representação de terceirizados e outros trabalhadores precários [intermitentes, em tempo parcial]

Gráfico 23 - Representação de desempregados

Gráfico 24 - Eleição de delegados sindicais/representantes por local de trabalho como medida debatida/adotada pelo sindicato

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População ocupada, segundo os grupamentos de atividade (%)

Tabela 2 - Normatização dos descontos sindicais – 2019

Tabela 3: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por tipo – 2019

Tabela 4: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por setor e atividade – 2019

Tabela 5: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por cálculo da contribuição – 2019

Tabela 6: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por forma de contribuição – 2019

Tabela 7: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por destino do recurso – 2019

Tabela 8 - APP-SINDICATO: contribuição sindical - 2021

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – fontes de financiamento sindical pós Constituição Federal de 1988

Quadro 2 – Empresas que terceirizam o serviço de assistência social sindical, mencionados nos instrumentos normativos em 2019

Sumário

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1 – RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO E OS IMPACTOS SOBRE O SINDICALISMO	29
1.1. IMPACTOS DA RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO SOBRE OS SINDICATOS 29	
1.2. AGUDIZAÇÃO NEOLIBERAL	38
1.3. DEVASTAÇÃO DO TRABALHO PÓS GOLPE DE 2016	45
CAPÍTULO 2 – FINANCIAMENTO SINDICAL SOB ATAQUE: LEGITIMAR PARA SOBREVIVER	51
2.1. BUSCA POR PRESERVAÇÃO DAS FONTES DE FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS	52
2.1.1. Mensalidade sindical	55
2.1.2. Taxa negocial	61
2.1.3. O financiamento patronal das entidades sindicais de trabalhadores	63
2.2. EM BUSCA DE LEGITIMIDADE E REPRESENTATIVIDADE	74
2.2.1. Preservação das estruturas sindicais	74
2.2.2. Sindicalização	82
CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98

INTRODUÇÃO

Os sindicatos, seja na sua forma instituição, na forma movimento social ou na combinação de ambos, são impactados pelas dinâmicas do sistema capitalista, pelas transformações nas formas de produção, pelos contextos políticos nos quais estão inseridos, pela sua capacidade de ação coletiva, ou seja, pelas correlações de forças e a dinâmica da luta de classes (HYMAN, 2007; BERNACIAK et al, 2015; DIAS e KREIN, 2017; GALVÃO, 2019). Consideramos a história, as identidades políticas e a ideologia dominante como elementos fundamentais para a análise da atuação dos sindicatos (HYMAN, 2007). Os últimos quarenta anos marcam uma mudança profunda nas condições de exploração da força de trabalho no mundo e, conseqüentemente, na identidade e consciência de classe dos trabalhadores. Assim, aumenta a percepção de que o trabalho em si tem uma importância cada vez menor na definição da identidade pessoal (SENNET, 2007; HYMAN, 2007).

As formas adotadas para a organização da classe trabalhadora expressam determinadas concepções, alimentadas por referenciais ideológicos e por sua localização diante de conjunturas e contextos históricos (HYMAN, 2007). Se, por um lado, o contexto sobre o qual os sindicatos atuam figura como um elemento que constrange as escolhas, ao mesmo tempo possibilita gerar oportunidades para adoção de novas estratégias sindicais. Essa possível interação se estabelece como objeto de análise da performance sindical, segundo Frege e Kelly (2003). Parte da premissa de que o ator sindical tem algum grau de escolha sobre a estratégia de ação (BEHRENS; HAMANN; HURD, 2004). A concepção sindical, desta forma, pode ser apreendida por meio das práticas realizadas por suas direções, o que pressupõe, portanto, relativa capacidade autônoma para tomada de decisões, ou seja, a capacidade de as lideranças pensarem estrategicamente.

No capitalismo contemporâneo, de riqueza financeirizada (BRAGA, 2000), a acumulação financeira e a acumulação produtiva passaram a andar de mãos dadas nas estratégias de valorização da riqueza das grandes corporações. Esse contexto internacional desfavorável ao trabalho e à ação coletiva é caracterizado pelo avanço da reestruturação das empresas e mudanças no processo produtivo, sob hegemonia neoliberal¹ e suas políticas de

¹ Compreende-se a hegemonia como senso comum neoliberal – uma concepção de mundo hegemônica, que constrói consentimentos, para utilizarmos os termos de Gramsci (1999) –, desenvolvido e aprofundado com a viragem levada à cabo desde os anos 1970, que possibilitou restaurar o poder da classe capitalista (HARVEY, 2008; STREECK, 2013). O conjunto de ideias econômicas neoliberais orientaram reformas estruturais pró-mercado, sob promoção de organizações internacionais (Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial), cujo programa foi condensado naquilo que ficou conhecido como “Consenso de Washington” (BELUZZO, 2009,

desconstrução de direitos para lograr flexibilização das relações de trabalho e redução dos custos (BELLUZZO, 2009). A proteção social promovida por políticas de Estado e a força dos sindicatos são apresentados como obstáculos à competitividade da economia nacional, uma vez que, segundo a assertiva neoliberal, elevariam custos e restringiriam a livre-concorrência (ANDERSON, 1995). A fragilização da ação sindical tornou-se imperativo para a conformação desse contexto desfavorável ao trabalho e à proteção social. Fundamentalmente, o “neoliberalismo precisa de Estado forte que consiga travar as exigências sociais e, em especial, sindicais de interferência no jogo livre das forças de mercado” (STREECK, 2013, p. 97). Assim, é necessário reconhecer que os sindicatos são atores políticos, que podem influenciar sobre determinados contextos, não sendo apenas resultado das correlações de forças.

Desde 2008, o recrudescimento do neoliberalismo em escala internacional tem aprofundado os impactos negativos sobre os trabalhadores e, particularmente, sobre as organizações sindicais. No Brasil, é a partir do golpe de 2016 que, ao destituir a soberania popular, a nova direção do governo brasileiro, com viés antidemocrático, garante as condições políticas para implementar novo regime de exploração do trabalho. No contexto de acumulação flexível (HARVEY, 1992), tenciona-se pela adequação ao processo de valorização do capital, expresso pelo livre manejo da força de trabalho, em conformidade com o ritmo de produção e nível de atividade econômica (BELLUZZO, 2009; FREYSSINET, 2009; KREIN, 2012).

A contrarreforma trabalhista realizada no Brasil² atende a tais demandas empresariais de ajustar o custo da força de trabalho às necessidades de ampliação das taxas de lucro, de disciplinar os trabalhadores para adaptar-se às condições de contratação, uso e remuneração e interditar o poder sindical e a capacidade do Estado para garantir a proteção social do trabalho através da individualização da relação entre capital e trabalho, do impedimento da aplicação do Direito Coletivo do Trabalho e do esforço de inviabilizar a negociação coletiva (KREIN et al, 2018; GALVÃO et al, 2017; KREIN et al, 2021). Desta forma, as medidas impostas pela contrarreforma no sentido de interditar o poder sindical não podem ser vistas isoladamente, pois estão mutuamente configuradas. Atingem o movimento sindical em pelo menos três aspectos: (1) a sua capacidade de organização, ao modificar o conceito de categoria profissional e alargar

2013a; GIMENEZ, 2008.). O sentido do programa neoliberal, para efeito de nossa análise, é a economização de tudo, de todos os aspectos da vida (BROWN, 2015), sustentado por uma legitimação conectada à ordem do mercado.

² Seguimos a abordagem de Krein (2018) para utilizar o termo contrarreforma com vistas a evidenciar o caráter regressivo das mudanças na regulação social do trabalho fomentadas pelas alterações institucionais estabelecidas pelo governo.

a situação de heterogeneidade; (2) a sua capacidade de negociação, ao instituir a supremacia do negociado sobre o legislado e ao reduzir prerrogativas sindicais; (3) a sua capacidade de sustentação financeira, ao fragilizar suas fontes de financiamento (COLOMBI, LEMOS e KREIN, 2018). Não foi uma simples reforma, mas o desmonte de direitos, modificando elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho (KREIN, 2018).

Por meio da Lei 13.467/2017, a contrarreforma trabalhista altera o sistema de regulação social do trabalho e de proteção³. As alterações compreendem a permissão para adoção de formas mais precárias e atípicas de trabalho (terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa); a flexibilização da jornada de trabalho (jornada *in itinere*, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12x36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação); o rebaixamento da remuneração (pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, participação nos lucros ou resultados – PLR –, abonos e gratificações, livre negociação dos salários); a alteração das normas de saúde e segurança do trabalho (insalubridade – gestante e lactante –, restrições à fiscalização, teletrabalho); a fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva (fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical); a limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho (ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade) (TEIXEIRA et al, 2017). A contrarreforma trabalhista deve ser entendida, portanto, como parte de um processo continuado de erosão do assalariamento e das proteções e direitos a ele associados (CARDOSO; PERES, 2021, p. 286).

Diversas pesquisas⁴ têm demonstrado que a contrarreforma trabalhista intensifica a decomposição do mercado de trabalho e debilita as instituições públicas do trabalho, o que pode ser observado em relação à Justiça do Trabalho e às entidades sindicais.

³ A Lei 13.467 entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. Alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – cerca de 200 dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991.

⁴ Ver, particularmente, os dossiês organizados por Krein, Veras de Oliveira e Filgueiras (2019) e Krein, Teixeira, Manzano e Rocha (2021) e, também, Galvão Et All, 2017; Dieese, 2017; Veras De Oliveira, Galvão e Campos, 2019.

Para os conteúdos da reforma se viabilizarem é preciso também colocar limitações a todas as instituições que impõem freios à acumulação capitalista ou limites à liberdade dos empregadores de manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades. Nesse sentido, tanto a Justiça do Trabalho quanto o sistema de fiscalização foram almejados nas mudanças no marco legal institucional na perspectiva de desmontar a “própria estrutura estatal responsável pela proteção destes direitos lesados ou ameaçados de lesão”. Três foram as mudanças que fragilizaram a Justiça do Trabalho: 1) “desconfigurar o direito do trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro ‘livre’ de vontades ‘iguais’, em verdadeiro retrocesso ao século XIX”; 2) colocar obstáculos para os trabalhadores acessarem a Justiça do Trabalho; 3) impor amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho (GALVÃO et al., 2017, p.65).

Essa profunda alteração na legislação do trabalho ocorre no contexto em que há um debate sobre dimensão e a natureza da crise do sindicalismo. O cenário é de mudanças de governo originado em rupturas com o processo democrático, de alterações na política econômica e transformações na configuração do trabalho. Com a ascensão da nova direita no Brasil, os sindicatos voltam a ser atacados frontalmente, combinando, assim, com o programa neoliberal em sua fase contemporânea. Portanto, não é possível explicar todas as ofensivas sobre a organização coletiva dos trabalhadores às mudanças legais. Hyman (2007, p. 195) já observava que os sindicatos – não apenas os europeus, mas ao redor do globo –, situavam-se na defensiva, tendo sofrido um declínio na adesão, no status público e na eficácia e no alcance de seus objetivos fundamentais. Observamos que esse processo foi aprofundado.

O objetivo de nossa pesquisa é identificar quais escolhas foram adotadas pelos sindicatos frente às alterações legais que impactaram sobre as fontes tradicionais de financiamento sindical no Brasil no período compreendido entre 2017 e 2019. Tais alterações ocorrem em um contexto de ofensiva capitalista para alijar os sindicatos como atores políticos na sociedade brasileira.

A hipótese apresentada é que os sindicatos optaram por escolhas estratégicas de curto prazo com o intuito de preservar suas estruturas e sobreviver diante de constrangimentos políticos, econômicos e ideológicos. Desta forma, não construíram estratégias criativas, seja diante da reconfiguração do trabalho no mundo, seja reativas aos efeitos das reformas capitalistas recentes no país. Compreende-se que as mudanças na ordem econômica, política e ideológica impactaram as bases sociais dos sindicatos, de maneira a minar suas fontes de sustentação financeira. Ao invés de abrir as portas e ampliar a representação, muitos deles se encolhem atrás de um discurso de defesa unicamente dos associados. Como atores políticos, os sindicatos respondem. As respostas preponderantes reforçam a busca por legitimidade, expressa principalmente por meio da afirmação da soberania de suas assembleias de base, bem como pelos esforços de manutenção do quadro de associados, para garantir sua sustentação financeira

e sobreviver diante do contexto de “devastação do trabalho” (OLIVEIRA; POCHMANN, 2020) em curso desde o golpe de 2016. A referência à marcha da devastação do trabalho no Brasil é trazida de Pochmann (2020), que a relaciona à esteira do neoliberalismo. Impõe uma realidade cada vez mais comum ao conjunto da classe trabalhadora, que se depara sucessivamente com a situação de desemprego, de subocupação, com a instabilidade nos rendimentos e com a supressão da representação e de direitos sociais e trabalhistas.

A sustentação financeira dos sindicatos constitui um aspecto fundamental quando se trata de garantir a estrutura necessária para a sua atuação, ou seja, a sustentação material da prática sindical. Por um lado, podem empregar recursos internos para a organização sindical reduzindo sua dependência de recursos externos (BEHRENS; HAMANN; HURD, 2004). Por outro lado, a infraestrutura disponível (recursos materiais e humanos para o trabalho sindical) é um elemento fundamental para basear o alcance da potência sindical, para além da análise da taxa de sindicalização (SCHMALZ; DÖRRE, 2018) e para viabilizar de forma eficaz mecanismos de comunicação e de participação dos representados.

Desde o primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017, temos evidenciado que o impacto estrutural sobre o sindicalismo ocorreu sobre as formas de sustentação financeira das entidades (VERAS DE OLIVEIRA; GALVÃO; CAMPOS, 2019; CAMPOS, 2019). No início de 2018, constatou-se que 29,4% dos instrumentos coletivos buscaram assegurar cláusulas relativas ao recolhimento de diversos tipos de contribuições às entidades sindicais de trabalhadores (DIEESE, 2018). A questão do financiamento tornou-se ponto de mobilização sindical. Para além das negociações coletivas, foram impetradas ações judiciais e articulações no Congresso Nacional para as alterações impostas pela nova lei. Na mídia empresarial, o noticiário alardeava o impacto sobre as entidades sindicais, como a venda de sedes, clubes e colônias de férias⁵.

Naquelas condições, as respostas do sindicalismo brasileiro limitaram-se em mirar a preservação de suas estruturas. Sem uma estratégia sindical de enfrentamento das transformações no mercado de trabalho e, mesmo diante da ofensiva liberal-conservadora (CARDOSO DE MELLO, 1997), o movimento sindical brasileiro não conferiu centralidade na reflexão sobre sua representatividade e seu papel na sociedade. (CAMPOS, 2019, p. 4). As razões para tamanha limitação podem ser encontradas no impacto negativo da contrarreforma trabalhista sobre a sindicalização e a arrecadação de recursos para as entidades sindicais (VERAS DE OLIVEIRA; GALVÃO; CAMPOS, 2019; CAMPOS, 2019).

⁵ Seabra (2019) informa a venda do prédio do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, “símbolo dos tempos de bonança para o sindicalismo”.

Há de se considerar, para efeito da análise de tais limites, a existência de um problema histórico do sindicalismo brasileiro, que é sua dependência da estrutura sindical, herança do corporativismo. Na realidade brasileira, o financiamento sindical foi originalmente estabelecido como um dos mecanismos que buscaram, sistemicamente, controlar a classe trabalhadora, objetivando submetê-la harmoniosamente ao projeto de desenvolvimento capitalista nacional⁶. Paradoxalmente, esse dispositivo de controle pelo financiamento – o imposto sindical – foi apropriado pela classe trabalhadora para estabelecer estruturas que se tornaram poderosas, com edifícios, automóveis, carros de som, gráficas, funcionários, profissionalizações, além de vultosas estruturas de lazer para seus sócios, como clubes e colônias de férias e eventos festivos.

A CUT foi fundada em 1983 com a bandeira da luta contra a estrutura sindical oficial. O 1º Congresso da CUT (CONCUT), aprovou a resolução “Sindicato classista e de luta, liberdade e autonomia sindical” (CUT, 1984), na qual defende a convenção 87 da OIT, organização sindical por ramo de atividade produtiva, eleições sindicais livres e diretas, sustentação financeira criada por trabalhadores para garantir as lutas e sindicalização permanente de todos os trabalhadores. No entanto, as práticas desse novo sindicalismo, a despeito de conquistas absolutamente relevantes em escala nacional, demonstraram grandes limitações para efetivar algumas das tarefas a que se propunha, conforme demonstra Santana (1999), apontando certo acomodamento e coexistência com a tão criticada estrutura sindical oficial. Dentre elas, destacamos a forma dúbia com a qual foi tratada a posição pela extinção do imposto sindical:

No que diz respeito ao imposto/contribuição sindical, apontado antes como exemplo maior do atrelamento dos sindicatos ao estado, e que deveria ser combatida sem tréguas, acabou por ser tratado de forma dúbia pelos novos sindicalistas que ao se tornarem *statu quo* no meio sindical, passaram a indicar as dificuldades para a sua extinção imediata (SANTANA, 1999, p. 150)

A dependência da estrutura sindical foi reforçada em 2008, quando evidenciou-se o abandono do projeto de renovação sindical⁷, com o financiamento das centrais sindicais via

⁶ Em forma de tributo, o imposto sindical foi criado em 1940, e a partir de 1966 passou a ser chamado de Contribuição Sindical. Conforme assertiva de Evaristo de Moraes Filho (1978), em *O problema do sindicato único no Brasil*, o imposto sindical limitava a liberdade de escolha do trabalhador, sendo, portanto, contraposto ao princípio da autonomia sindical. O imposto sindical foi absorvido pelo sindicalismo hegemônico como forma única de sobrevivência do sistema, conforme constatação de José Albertino Rodrigues (1968, p. 110), para quem a contribuição sindical obrigatória sempre foi, durante décadas, “o grande sustentáculo da estrutura sindical brasileira, que lhe dá o suporte financeiro necessário para subsistir, independente de uma base sindicalizada muito grande”.

⁷ Apesar de não ser nosso objeto de estudo, é importante ressaltar a contradição entre as resoluções e as práticas da CUT, como principal central sindical do país. Em seu 5º Congresso Nacional, a CUT aprovou resolução autocrítica sobre sua relação com a estrutura sindical oficial, caracterizando o comportamento como acomodação

estabelecimento da ampliação do imposto sindical para estas organizações, a partir da promulgação da Lei 11.648/2008 de Reconhecimento das Centrais Sindicais, já no segundo mandato de Lula, com a ascensão do PDT ao Ministério do Trabalho e Emprego (Carlos Lupi assume o MTE em 29 de março de 2007). A nova legislação reconheceu juridicamente as Centrais Sindicais, a partir de critérios de representatividade, como a representação de, no mínimo, 5% do total de trabalhadores filiados a sindicatos no país, além da comprovação da filiação mínima de 100 sindicatos. Apenas para as centrais reconhecidas, ou seja, que cumprirem os critérios de representatividade estabelecidos, a referida lei passou a assegurar o repasse de 10% da contribuição sindical. Na prática, passaram a receber o correspondente a metade do valor que era destinado ao então Ministério do Trabalho e Emprego. A lei de reconhecimento das centrais contribuiu para reforçar a dependência do sindicalismo frente ao Estado, com a extensão do imposto sindical, ao mesmo tempo em que estimulou a concorrência entre aquelas organizações pela filiação dos sindicatos (GALVÃO, 2014, p. 112) e criação de novos sindicatos, ampliando a pulverização sindical (FILGUEIRAS, 2008). Após a promulgação da lei de reconhecimento das centrais, no mesmo ano, o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi (PDT), publicou a Instrução Normativa nº 1, de 30 de setembro de 2008, que dispôs sobre a cobrança da contribuição sindical dos servidores e empregados públicos nos órgãos da administração pública federal, estadual e municipal, direta e indireta. A partir de então, a CUT decidiu que os sindicatos que recebiam o imposto deixariam de pagar, nas suas contribuições estatutárias à Central, a parcela dos 10% referentes ao imposto sindical e, também, a contribuição assistencial e confederativa. Essa decisão provocou uma dependência da CUT ao imposto sindical, ao diminuir a arrecadação estatutária – historicamente a fonte de financiamento desta central sindical.

Após o estabelecimento do caráter facultativo do imposto sindical, segundo levantamento do Dieese (2018), houve uma queda de 90% da arrecadação da contribuição sindical entre 2017 e 2018. Essa perda de receita impactou sobremaneira as centrais sindicais, especialmente a CUT (perda de 94%). Das 7.075 entidades sindicais representativas de trabalhadores que recebiam contribuição sindical obrigatória – o imposto sindical –, 20% (1.391) não receberam tais recursos em 2018 e 48% (3.309) receberam menos de 10% da receita do ano anterior. Esses dados demonstram o efeito de asfixia financeira para as entidades então dependentes do imposto sindical, provocada pela contrarreforma trabalhista. Demonstram,

ao modelo corporativista, que favorece a burocratização e sinais de degeneração sindical (CUT, 1994, P. 28). Já a 8ª Plenária Nacional da CUT deliberou que as entidades filiadas (sindicatos, federações e confederações) deveriam entrar com ações judiciais para impedir a cobrança do imposto sindical (CUT, 1996).

também, o grau de dependência e acomodação das centrais sindicais a essa fonte de financiamento.

Entretanto, as escolhas também se apresentaram com a recusa do recolhimento do imposto sindical e à confrontação à legislação sindical, a exemplo do Sindicato dos Bancários de São Paulo, que chegou a garantir liminar para impedir a cobrança do imposto sindical em sua base (FONTES; MACEDO, 2014, p. 349).

A matriz analítica da revitalização sindical contribui para apreendermos as formas pelas quais os atores coletivos respondem a determinados contextos⁸. O conceito de revitalização sindical pode ser definido⁹ como ganhar ou reconquistar poder ao longo das diversas dimensões que captam as principais orientações ou esferas de atividade sindical (BEHRENS; HAMANN; HURD, 2004). Segundo Galvão (2019), o debate sobre revitalização sindical “requer considerar tanto fatores internos ao sindicalismo (aspectos organizativos, relação das direções sindicais com a base, grau de democracia sindical, posicionamento político-ideológico) quanto externos a ele (o constrangimento imposto pelas instituições públicas e econômicas que interferem nas relações de trabalho, a exemplo do Estado e dos empregadores, a relação dos sindicatos com partidos e movimentos sociais)”.

O referencial teórico da revitalização sindical parte do reconhecimento que os sindicatos possuem “capacidade estratégica” e de “aprendizagem organizacional” (HYMAN, 2007). Ou seja, são capazes de acumular experiências inovadoras que permitem romper com uma visão que vê os constrangimentos externos como forças devastadoras que não podem ser enfrentadas. A “capacidade estratégica” é interpretada por Frege e Kelly (2004, p. 31) como a faculdade de interpretar as novas circunstâncias, identificar os desafios internos e externos resultantes e desenvolver ações e iniciativas, sustentadas no tempo, com impactos em nível organizacional, alocação de recursos (humanos e materiais), bem como nos discursos e resultados. A “aprendizagem organizacional”, por sua vez, é a capacidade para promover processos de mudança que ocorrem em um contexto organizacional e aprender que as respostas adequadas a

⁸ “Essa abordagem surgiu justamente da necessidade de analisar as atuais transformações no capitalismo contemporâneo e seus impactos sobre a regulação das relações de emprego e, principalmente, sobre a capacidade dos atores coletivos responderem a esse contexto, mais do que simplesmente afirmar sua crise em virtude das dificuldades que estavam sendo avistadas pelo movimento sindical”. (COLOMBI, 2018, p. 36).

⁹ Colombi (2018, p. 36) chama a atenção que “os debates sobre renovação e revitalização sindical são marcados por uma pluralidade de visões que sugerem o alargamento dos repertórios de ação e dos campos de intervenção sindical e indicam que essa discussão não conforma um corpo teórico fechado”.

novos desafios podem implicar, inclusive, desconstruir comportamentos anteriores (HYMAN, 2007).

Entretanto, as respostas podem também ser animadas essencialmente para escapar do declínio e sustentar sua permanência, ou seja, as respostas podem ser defensivas (BEHRENS; HAMANN, HURD, 2004). Nesse sentido, não é objetivo do presente estudo localizar inovações organizativas; antes, desejamos apreender a ação sindical voltada para sua preservação e sobrevivência diante de constrangimentos políticos, econômicos e ideológicos. A vitalidade sindical, no presente estudo sobre os sindicatos brasileiros desde 2017, é medida pela capacidade de o sindicato manter-se vivo – não necessariamente renovado. Ou seja, sua capacidade de evitar o declínio e garantir sua sobrevivência em contexto tão adverso. A escolha estratégica, conforme elaboram os autores, considera que os líderes sindicais podem, dentro das restrições de seus contextos nacionais e organizações sindicais, decidir sobre as dimensões de revitalização mais promissoras e escolher estratégias que identifiquem como propícias para promover a revitalização ao longo dessas dimensões. As diversas formas com as quais os sindicatos respondem aos desafios diferenciam-se em cada contexto nacional.

Behrens, Hamann e Hurd (2004) definem quatro dimensões de revitalização sindical: institucional, filiação, econômica e política. Dias e Krein (2017) assim resumem a explicação de cada uma delas:

(...) a dimensão institucional é básica na medida em que considera as suas estruturas organizacionais e de governança, o seu funcionamento interno e a capacidade de se ajustar a novos contextos e desenvolver novas estratégias; a dimensão filiação diz respeito ao reforço da legitimidade, representatividade e poder negocial através do aumento do número absoluto de associados, da taxa de sindicalização e da diversificação da sua composição interna acompanhar as modificações da força de trabalho; a dimensão econômica centra-se na capacidade de obtenção de melhorias salariais e de outros benefícios, e do seu impacto mais geral na distribuição da riqueza; e a dimensão política à interação com atores nos diversos níveis de governo e em três arenas de atividade (eleitoral, elaboração de legislação e sua implementação) de forma a aumentar a eficácia e influência no processo de elaboração de políticas públicas por meio da participação em negociações de pactos sociais ou pela mobilização coletiva via greves políticas (DIAS; KREIN, 2017, p. 4).

Para o desenvolvimento do nosso trabalho, a dimensão institucional (com seu viés organizativo) e a dimensão filiação serão priorizados, diante dos limites da pesquisa para analisar as demais dimensões. Trata-se de uma limitação que deve ser registrada, uma vez que nenhuma dimensão isoladamente é capaz de fornecer elementos suficientes para explicação das escolhas.

O primeiro capítulo desta dissertação contextualiza o processo de fragilização sindical, desde a reconfiguração da classe trabalhadora em linha com o desenvolvimento do capitalismo contemporâneo – e suas reformas regressivas – sob hegemonia neoliberal. Chamamos a atenção que o sindicalismo brasileiro sofre impactos anteriores à contrarreforma trabalhista, oriundos da reconfiguração do trabalho e de mudanças sociais, políticas, culturais e econômicas. A ofensiva neoliberal levada a cabo no Brasil pós golpe de 2016 é diferente, e seus efeitos sobre o trabalho e o sindicalismo brasileiro são explicitados a partir de 2017.

A relação que se estabelece entre as mudanças no mercado de trabalho e a estrutura sindical impactam, na realidade brasileira, sobre os limites postos aos sindicatos enquanto atores políticos. O alastramento de uma diversidade de tipos de contratos precários abala a base de representação dos sindicatos. Isto porque, historicamente, os sindicatos brasileiros enraizaram sua base de representação nos assalariados formalizados. Com efeito, o resultado é a ampliação de trabalhadores não filiados a sindicatos e não resguardados por convenções e acordos coletivos. A contrarreforma trabalhista promove, assim, a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos, uma vez que legislação sindical brasileira estabelece que a representação é distinta a depender da forma de contratação, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. As alterações efetivadas na legislação trabalhista atacam frontalmente a legitimidade do ator sindical enquanto representante dos interesses da classe trabalhadora, com o objetivo de torná-lo um mediador entre as condições de competitividade da empresa e os trabalhadores (TEIXEIRA et all, 2017). Um sindicato fragilizado e restrito ao corporativismo econômico, além de marginalizado, facilita a mercantilização do trabalho. (LÉVESQUE; MURRAY, 2010).

O segundo capítulo analisa como o financiamento sindical se expressa na prática sindical, diante do contexto e das fragilizações impostas às entidades. Assim, a primeira seção do capítulo 2 analisa as escolhas das direções sindicais para preservação das fontes de financiamento das entidades. Em seguida, analisamos a postura das direções sindicais para manter as estruturas em relação direta com a estratégia de filiação sindical (particularmente para manter associados). Desse modo, reafirmam ou recuperam legitimidade diante do contexto adverso.

As escolhas sobre a forma de financiamento da estrutura sindical também se relacionam com a autonomia sindical. Por um lado, o financiamento da organização sindical pode ser entendido como forma de autossustentação financeira das entidades desde a contribuição voluntária de seus associados, ou seja, definido como forma de adesão consciente à organização

coletiva. Nesse sentido, a autonomia está em linha com a noção de independência de classe. Ou seja, a autossustentação financeira possibilitaria maior autonomia sindical, tanto frente aos interesses antagônicos dos patrões, quanto em relação ao Estado. Por outro lado, o financiamento sindical desatrelado da adesão dos trabalhadores ao sindicato pode ser entendido como dispositivo promotor de processos de burocratização das entidades representativas dos trabalhadores. Formas organizativas que estabelecem o financiamento de suas estruturas e de suas ações a partir de fontes externas aos próprios trabalhadores representados podem ser mais permeáveis a relações heterônomas com seus empregadores (ou com as fontes do financiamento) e à incidência de processos de burocratização. Tais processos estabelecem-se a partir do distanciamento das direções sindicais de suas bases, autonomizando-se enquanto direção que se confunde com a própria entidade.

Ao analisar como estava em perigo a independência dos sindicatos em relação ao Estado já nos anos 1930, Trotsky (1978) apontaria dois antídotos a esse processo: a) considerar o sindicato como organismo das massas exploradas e não da aristocracia operária e b) desenvolver a democracia sindical, de maneira a permitir a livre influência sobre os membros do sindicato. O autor visualizava a degeneração das direções sindicais como fenômeno oriundo da vinculação estreita do sindicato com o poder estatal. Partindo do mesmo referencial crítico de Trotsky, Mandel (s/d) apontou um elemento adicional: o fenômeno da fetichização numa sociedade baseada na divisão do trabalho num nível excessivo. O aparelho sindical, ao se especializar e profissionalizar-se, tenderia ao distanciamento dos seus objetivos de organização de classe, adquirindo um fim em si. Os privilégios de autoridade e de poder daí decorrentes germinariam, segundo o autor, uma mentalidade conservadora na direção burocrática do sindicato. Gramsci (1976), por sua vez, apontou o caráter burocrático e conservador da organização sindical “divorciada das massas”, contrapondo o sindicato à organização de conselhos desde as fábricas, que seria, para ele, o autêntico embrião revolucionário. Para o autor, “o burocratismo esteriliza o espírito criador” (GRAMSCI, 1976, p. 51). Nosso objeto de estudo, o financiamento sindical, poderá ser analisado com a lente desse referencial crítico, que alude à concepção organizativa segundo a qual os sindicatos, ao se constituírem de forma democrática, organizados desde as bases, podem atuar com independência de classe e autonomia frente a governos e empresas.

Utilizamos dados primários de pesquisas realizadas desde 2018 com dirigentes de sindicatos e instrumentos coletivos firmados por negociações coletivas. São pesquisas com metodologias diferentes, o que nos impede de realizar comparações entre elas. Nosso objetivo

metodológico é extrair de cada base de dados as contribuições para responder a questão apresentada para nosso estudo. São elas:

- 1) Pesquisa REMIR - Foi realizada no âmbito da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR, e visou identificar as implicações imediatas da Lei 13.467/2017 sobre os sindicatos brasileiros e as primeiras reações destes frente a tais implicações. Foi desenvolvida por meio de entrevistas com dirigentes sindicais, para destacar alguns temas que poderiam conformar uma estratégia sindical de enfrentamento aos desafios impostos pelas mudanças no mundo do trabalho. A pesquisa consistiu na realização de 94 entrevistas junto a dirigentes sindicais de todas as regiões do país, entre setembro e novembro de 2018¹⁰.
- 2) Pesquisa CESIT/REMIR/MPT – organizada em duas partes: a primeira é um *survey* com delegados/as participantes do 13º Congresso Nacional da CUT, realizado em 2019¹¹, acerca dos impactos da reforma trabalhista sobre as entidades. A segunda parte analisa os impactos da reforma trabalhista brasileira sobre a negociação coletiva¹², especificamente sobre instrumentos coletivos que versam sobre o financiamento das entidades sindicais. Adotou-se como método a análise comparativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho de um conjunto pré-determinado de negociações coletivas. A comparação foi realizada entre acordos e convenções de 2016 – um ano antes da implantação da reforma trabalhista – e de 2019 – dois anos após a implantação – para um mesmo conjunto de negociações, identificadas segundo mesas de negociação. Considerou-se como fonte de dados

¹⁰ Os resultados da pesquisa estão publicados em Veras de Oliveira, Galvão e Campos (2019).

¹¹ O *survey* é 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. Foram validados 1.107 questionários. O relatório final da pesquisa, que englobam também análise de *survey* realizado com delegados ao Congresso da CONLUTAS, está publicado em Campos et al (2020a). Para analisar como os sindicatos respondem, optamos pelo sindicalismo CUT, devido a sua formulação fundante segundo a qual as entidades sindicais de trabalhadores devem ser autofinanciadas pelos próprios membros da organização, sendo mecanismo imprescindível para o exercício da autonomia sindical.

¹² A pesquisa é fruto de uma parceria que reúne o CESIT-Unicamp, o DIEESE e o MPT, envolveu o trabalho de doze pesquisadores, que publicaram os resultados organizados em dezesseis temas. Uma visão geral sobre a pesquisa pode ser vista em Colombi, Teixeira e Pelatieri (2021).

primária os instrumentos coletivos cadastrados no Mediador, base de dados oficial dos acordos e convenções coletivas de trabalho firmados no Brasil¹³.

Ainda por meio da investigação dos instrumentos normativos, coletou-se formas de financiamento patronal de entidades sindicais de trabalhadores. A base de dados é a mesma utilizada na Pesquisa CESIT/REMIR/MPT, ou seja, selecionada pelo DIEESE a partir do Mediador, porém restringida ao ano de 2019¹⁴.

A base de dados extraída do Mediador apresenta um limite para nossa pesquisa, que necessitamos registrar: não há identificação de características dos sindicatos (p.ex., filiação a alguma central sindical), nem descrição dos confrontos e tensões sob as quais realizaram suas escolhas expressas nos documentos coletivos depositados no Mediador.

Por fim, estudou-se os casos de uma amostra composta por cinco sindicatos filiados à CUT, que cederam acesso a documentos internos, tais como: pesquisas de opinião aplicadas por institutos especializados, contratados pelos sindicatos, realizadas com trabalhadores de suas bases para avaliação da gestão das entidades; balancetes de prestação de contas; Planos de Ação da Gestão; cadastro de filiados. Para utilização de tais fontes, assumimos o compromisso de não expor os sindicatos que forneceram os subsídios, porque grande parte destes dados não está publicizada. Utilizamos duas pesquisas de opinião realizadas pelas entidades com suas bases. A primeira foi efetuada em março de 2020, com 300 entrevistados. A segunda em dezembro de 2021, com 400 entrevistados. Para fins metodológicos, ressalta-se que as cinco entidades têm em comum o fato de possuir forte tradição de luta (SOUZA, 2011), que são sindicatos estruturados, que realizam planejamento estratégico situacional em início de gestão e que possuem altas taxas de sindicalização; organizam trabalhadores em três regiões diferentes do país, sendo um da indústria, dois bancários e dois da educação pública. A escolha de tais sindicatos justifica-se pelo acesso concedido aos referidos documentos para nossa pesquisa e por possuírem características históricas herdadas (HYMAN, 2007) da concepção cutista. Em nosso texto, indicaremos como *amostra de sindicatos selecionados* para fazer referência a dados de algum destes durante nossa análise.

¹³ O Mediador foi criado em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com vistas a substituir o depósito obrigatório dos acordos e convenções coletivas de trabalho nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), anteriormente chamadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Em tese, o Mediador registra todos os instrumentos coletivos realizados no Brasil.

¹⁴ No caso das pesquisas com base no Mediador, não foi empreendida distinção acerca da filiação das entidades a alguma central sindical.

Diante da realidade imposta pela pandemia de Covid-19 (entre os anos 2020 e 2022), os dados sobre mercado de trabalho brasileiro tornaram-se mais obscuros. Com isso, restringimos o período dos dados analisados entre os anos 2017 e 2019 – antes da pandemia e após a entrada em vigor da contrarreforma trabalhista e das decisões do STF acerca da contribuição assistencial.

Analisamos a especificidade do sindicalismo tal como desenvolvido no contexto brasileiro contemporâneo. A investigação objetiva explorar a postura sindical diante de um contexto determinado, buscado perceber as margens de escolhas estratégicas (HYMAN, 2007), não apenas resultantes automáticos da correlação de forças e da estrutura, mas percebendo os limites impostos, os quais restringem as escolhas.

CAPÍTULO 1 – RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO E OS IMPACTOS SOBRE O SINDICALISMO

O sindicalismo brasileiro sofre impactos anteriores à contrarreforma trabalhista, oriundos da reconfiguração do trabalho e de mudanças sociais, políticas, culturais e econômicas. Mas é a partir da crise instaurada no país, com o golpe de 2016, que o programa neoliberal chega ao seu ápice, impactando sobremaneira as bases de representação do sindicalismo brasileiro e promovendo alterações legais institucionais com vistas a enfraquecer os sindicatos. Sob hegemonia neoliberal, a situação do trabalho sofre um processo de devastação, ao tempo em que se alastra nos indivíduos a introjeção de valores avessos à ação coletiva e à identidade e solidariedade de classe. Com efeito, a combinação dessas dimensões resultou na redução da sustentação financeira, acompanhando o encolhimento das bases representadas pelos sindicatos.

O contexto aqui desenhado impõe limites para as decisões das direções sindicais em relação ao que fazer para manter-se ou recuperar as perdas financeiras. O presente capítulo tem o propósito de localizar tais limites. As transformações no capitalismo contemporâneo impactam a organização coletiva dos trabalhadores num país periférico, como é o caso do Brasil. Na primeira seção, tratamos sobre as bases materiais da fragilização dos sindicatos, impactados pela reconfiguração do trabalho e da identidade dos trabalhadores. Na segunda seção, buscamos apresentar como se articulam, sob hegemonia neoliberal, a ofensiva antidemocrática e a realização de contrarreformas no Brasil pós golpe de 2016. Na terceira seção, caracterizamos o que aconteceu com o trabalho no Brasil nesse período, como resultado das transformações mencionadas.

1.1.IMPACTOS DA RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO SOBRE OS SINDICATOS

As mudanças no perfil da classe trabalhadora ocorridas desde os anos 1970 passaram a ser verificadas no Brasil mais particularmente na década de 1990 (BALTAR, 2003). As mutações no mundo do trabalho desenvolvidas nos últimos quarenta anos correspondem à transformação sistêmica capitalista. O modo de acumulação flexível do capital, segundo Harvey (1992), é caracterizado por um processo oposto à rigidez do modelo fordista e está baseado na flexibilização dos processos produtivos de trabalho, erigindo novas formas de gestão, novos mercados de produtos e novas formas de oferta de serviços financeiros. O padrão financeirizado

de acumulação do capital permitiu uma nova etapa de “centralização” da propriedade mediante a escalada dos negócios de fusões e aquisições e a terceirização das funções consideradas não essenciais ao *core business* das empresas (BELLUZZO, 2013). A acumulação financeira passou a ser fonte fundamental de rentabilidade das empresas e a capacidade de investimento produtivo passou a ser estabelecida com profundas reduções de custos, a exemplo do gasto com força de trabalho, o que implicou na tendência de precarização do mercado de trabalho desde as economias centrais (RODGERS, 1989) até a periferia do sistema.

A flexibilização do sistema produtivo tenciona para uma flexibilização das relações de trabalho. Assim, os contratos, as jornadas e as formas de pagamento pelo trabalho devem ser flexibilizados de forma a adequarem-se ao movimento geral de acumulação dominante (KREIN, 2012). Desta forma, a reestruturação das empresas e mudanças no processo produtivo, no contexto de hegemonia neoliberal e suas políticas de desconstrução de direitos, constitui o cenário internacional absolutamente desfavorável ao trabalho e à ação coletiva (BELLUZZO, 2013).

Baltar e Krein (2013) enfatizam que o Brasil, no capitalismo periférico, assiste como espectador o processo de reestruturação das cadeias globais de valor, sofrendo um processo de especialização regressiva da indústria nacional. Nesse quadro, seguem os autores, os empregos deslocam-se para os pequenos estabelecimentos e engrossam os setores do comércio, dos serviços de apoio às empresas e nas atividades sociais do tipo educação, saúde, previdência e assistência social. O peso maior no setor de serviços é fruto da transformação da estrutura produtiva no mundo. Combina-se com a imposição de novos padrões tecnológicos com o uso de tecnologias de informação e comunicação. É um processo que ocorre de maneira diferente e desigual entre os países. No Brasil, esse fenômeno encontra-se com as características estruturais desfavoráveis do mercado de trabalho, como a informalidade, que alcança mais da metade da força de trabalho ocupada.

O mercado de trabalho brasileiro possui as marcas originais de uma população excedente, de trabalhadores informais, de pobreza urbana associada a baixos salários e forte diferenciação salarial (BARBOSA DE OLIVEIRA; HENRIQUE, 2010, p. 8). O excedente gerou uma concorrência predatória pelos melhores postos de trabalho, fazendo prevalecer uma baixa e desigual remuneração do trabalho e condições de trabalho muito precárias (BALTAR, 2003). Foi imposta forte compressão dos rendimentos dos trabalhadores para possibilitar simultaneamente lucros astronômicos e a diferenciação das rendas e do consumo dos

funcionários do dinheiro e da nova classe média ascendente (CARDOSO DE MELLO; NOVAIS, 2009, p. 69).

O mercado de trabalho brasileiro é também caracterizado por ser amplamente flexível, antes da contrarreforma trabalhista de 2017. Sua característica flexível se expressa nas elevadas taxas de rotatividade no mercado de trabalho formal, nas taxas de informalidade, bem como pela prática de ilegalidade¹⁵. Desde sua constituição, a regulação institucional do trabalho no Brasil deixou de fora da tela de proteção social e trabalhista uma parte significativa dos trabalhadores. A alta taxa de rotatividade evidencia que o capital goza de ampla liberdade para romper o vínculo de emprego, ou seja, é evidência de mercado de trabalho flexível (KREIN; BIAVASCHI, 2015).

As mudanças provocadas no processo organizativo dos trabalhadores e nas relações entre capital e trabalho vieram acompanhadas de respostas sindicais que mudaram a pauta de reivindicações. No contexto da década de 1980, a prioridade econômica-salarial na agenda sindical estava inserida no quadro em que a reestruturação do aparelho de produção e as importações atingiram negativamente o emprego de setores de atividade caracterizados pelo alto grau de sindicalização (BALTAR, 2003, p. 18). No contexto dos anos 1990, segue o autor, o modelo de desenvolvimento neoliberal destruiu postos de trabalho, reduziu o poder de compra dos salários, aumentou a quantidade de empregados sem carteira assinada e de autônomos e criou obstáculos profundos para a organização sindical. Segundo Veras de Oliveira (2011), sob tais condições, os sindicatos passaram a articular mobilizações tradicionais com outras instâncias como as políticas públicas e sociais. Dentre as escolhas estratégicas das direções sindicais, retomaram velhas questões com bastante ênfase, a exemplo da prestação de serviços aos associados.

Assim, a era neoliberal no Brasil impõe uma agenda de flexibilização das relações de trabalho – já historicamente flexíveis –, buscando facilitar a demissão, desvalorizar o salário mínimo, diminuir os custos trabalhistas (encargos sociais), tornar os contratos mais adaptáveis às necessidades do empregador, concentrar as negociações trabalhistas no nível da empresa, desregulamentar os instrumentos de solução de conflitos trabalhistas e flexibilizar a jornada e a remuneração do trabalho (KREIN, 2012). O autor argumenta que os anos 1990 não inauguraram a precarização e flexibilização das relações de trabalho no país, mas as aprofundaram.

¹⁵ O crime da sonegação dos direitos foi sempre compensatório, pois as implicações dos infratores são muito baixas (CARDOSO; LAGE, 2005).

Foi essa a direção das mudanças promovidas pelo Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), que fortaleceu a regulação privada das relações de trabalho¹⁶. A redefinição do papel do Estado foi a base para o avanço do neoliberalismo, porque

[...] grande parte das medidas que viabilizaram a desregulamentação econômica e a flexibilização vieram dos governos, em consonância com as expectativas do mercado, assim como o seu processo de desestruturação e privatização contribuiu para a perda de referência na estruturação do mercado de trabalho e da sociedade (KREIN, 2012, p. 27).

Determinar que as relações de trabalho e seus conflitos inerentes sejam encaminhados a partir do âmbito privado é uma forma de favorecer o capital em sua busca por intensificar a exploração do trabalho e aumentar a taxa de lucro. É ao empresário que é dado o poder de admitir e demitir, estabelecer as condições nas quais se exerce o processo de trabalho (jornada, remuneração, contrato) e evitar as possibilidades de organização sindical, dentro ou fora do espaço da produção.

São processos que pressionaram todo o campo de oposição às políticas neoliberais – incluindo o sindicalismo – para ações defensivas e de tentativa de ocupação dos limitados espaços institucionais (CARDOSO, 2003; VERAS DE OLIVEIRA, 2011). A mudança no eixo de intervenção e organização dos sindicatos tem relação direta com o cenário de desregulamentação e de flexibilização de todo o sistema social montado a partir do mundo do trabalho, que passa de uma situação de proteção para um contexto de baixa proteção (SANTANA; RAMALHO, 2003, p. 13)

Em simultâneo, a penetração do ideário neoliberal na sociedade é expressa pela introjeção na classe trabalhadora da saída individual como conduta de integração na sociedade, legitimando as mudanças desfavoráveis aos trabalhadores. O capitalismo flexível impõe a formatação de trabalhadores abertos ao curto prazo e aos riscos, sem dependência das leis. A ênfase na flexibilidade muda, portanto, o significado do trabalho (SENNET, 2007, p. 9). A vida está organizada para o presente. A observação de Sennet (2007: 33) é contumaz: a inexistência do longo prazo afrouxa os compromissos e divorcia a vontade do comportamento. O comportamento humano flexível deve ser tênsil, ou seja, ser adaptável às circunstâncias, mas não quebrado por elas (idem: 53). Enverga, mas não quebra. Mas o risco de quebrar é iminente. Não é uma condição humana promissora. É, antes de tudo, uma condição deprimente (ibidem: 97). O “espírito de resiliência” ressoa como mantra do sujeito da sociedade neoliberal, “capaz de absorver os sucessivos fracassos, sacrifícios e riscos envolvidos na empreitada de ascensão

¹⁶ Sobre a reforma trabalhista do Governo FHC, ver Krein (1999), Pochmann (2001), Oliveira (2002).

social” (DUNKER, 2017, p. 250)¹⁷. O indivíduo resiliente é um trabalhador cuja atitude é a de um empresário de si mesmo, um tipo de capitalista que administra seu próprio capital e obtém as rendas de acordo com os investimentos realizados. Ele é um competidor, único responsável na concorrência com outros indivíduos num mercado que é a própria sociedade. Competir é um verbo igualado a existir. Assim, o mercado desenvolve seu caráter pedagógico, na medida em que educa os indivíduos para o auto disciplinamento. A garantia da existência na sociedade é dada pela capacidade de ser competitivo. É sua vitalidade.

Existe uma relação intrínseca entre a degradação do trabalho na era do capital monopolista e o consumismo no modo de vida (BRAVERMAN, 1980). Diante da constatação de que os trabalhadores perderam o controle do projeto e do ritmo do trabalho¹⁸, novas formas de disciplina de trabalho foram criadas para motivá-los, para elevar sua moral. O trabalho industrial reduzido à rotina deixou de ser fonte de satisfação pessoal. Os trabalhadores foram estimulados a encontrar a satisfação na esfera do consumo.

O modo de vida expressado pelo consumo imediatista está baseado no desejo e não na necessidade (LASCH, 1983; BAUMAN, 2001). O narcisista analisado por Lasch (1983) na sociedade estadunidense desde os anos 1970 é um sujeito que reproduz o efêmero e a satisfação pessoal de maneira fluida. Significa que tal satisfação nunca é atingida. Ele vive, portanto, em permanente “estado de desejo, desassossegada e perpetuamente insatisfeito” (LASCH, 1983: 15). Freire Costa (2004) aborda o narcisismo conforme se desenvolveu na realidade concreta brasileira. Para o autor, as disposições e atitudes que contribuem para a reprodução da sociedade de mercado atual são, em linhas gerais, as seguintes: o sujeito deve deixar-se seduzir pela propaganda de mercadorias; possuir uma identidade pessoal flexível, compatível com as novas relações de trabalho; estar convertido à moral das sensações, ou seja, ter pretensões a satisfações de curto prazo, em detrimento de satisfações que exigem projetos de longo alcance (FREIRE COSTA, 2004: 76). Os indivíduos se deixam seduzir pelo consumismo porque esse hábito atende a reais necessidades psicossociais. Essas necessidades derivam, entre outros fatores, da nova moral do trabalho (SENNET, 1999) e da novam moral do prazer (FREIRE COSTA, 2004).

O desejo é exercido de modo efêmero. O efêmero, por sua vez, é tempo fluido. A satisfação é permanecer na corrida e, como em qualquer outro jogo, os planos para o futuro tendem a se tornar transitórios e inconstantes (BAUMAN, 2001: 94, 173). Em sua versão

¹⁷ “(...) a forma de vida neoliberal descobriu que se pode extrair mais produção e mais gozo do próprio sofrimento”, ou seja, “encontrar o melhor aproveitamento do sofrimento do trabalho” (DUNKER, 2017: 284).

¹⁸ Com a introdução da administração científica e a divisão do trabalho entre as tarefas de planejamento e execução.

brasileira, a cultura do narcisismo parece ter sido substituída pela cultura da indiferença. E a indiferença permite a emergência do ódio quando ao negar a existência do outro, uma vez que “algo diferente se passa quando nossa cultura da indiferença é forçada a reconhecer aqueles que, até então, não existiam” (DUNKER, 2017: 253)¹⁹.

Assim, o individualismo emerge como padrão de comportamento, na linha do estabelecimento da saída individual como única possível para a sobrevivência do trabalhador. acirra a competitividade e limita fortemente as possibilidades de identidade e solidariedade de classe dada a grande sedimentação, fragmentação, desigualdade no interior da própria classe trabalhadora. Palavras mágicas para melhorar sua condição de vida invadem o horizonte dos trabalhadores: empregabilidade e empreendedorismo. Consolida, portanto, o apelo à estratégia individual. A nova subjetividade dominante, individualista e resignada, tem papel de sustentação da ordem e reprodução do sistema: “A resignação política das camadas desfavorecidas protege o capitalismo contra a democracia e estabiliza a viragem neoliberal que lhe dá origem” (STRECK, 2013, p. 97). A privatização econômica neoliberal subverte a democracia, legitima a desigualdade, a exclusão, a apropriação privada dos comuns e a plutocracia (BROWN, 2015).

O contingente impressionante de trabalhadores excluídos da proteção social via legislação, mas que também não estão protegidos por meio da negociação coletiva realizada pelos sindicatos, corrobora com a assertiva da ideologia neoliberal, uma vez que eles não se veem como possuidores de direitos (GALVÃO, 2022, p. 135). É, portanto, um campo fértil para a difusão da teoria do capital humano. Assim, alarga os obstáculos para a solidariedade e a identidade coletiva. Questiona-se, diante desse quadro, se o sindicalismo brasileiro está disposto a organizar o conjunto da classe, independente das formas de contratação presentes no mercado de trabalho. As bases da capacidade de ação coletiva, em tais condições, são minadas e a fragilidade progressiva do movimento sindical leva-o a assumir postura eminentemente defensiva (BOITO JR, 1999).

Fernando Henrique Cardoso adotou a postura de enfrentamento organizado ao movimento sindical para minar as bases de oposição ao seu governo (1995-2002) e ao seu programa de reformas. A campanha bem-sucedida de desgaste dos petroleiros, em 1995, tornou-se exemplo, um paradigma da postura do governo frente ao sindicalismo de oposição.

¹⁹ “A emergência do ódio como afeto social dominante no Brasil dos anos 2010 parece ser uma espécie de reação colateral que presume a cultura da indiferença” (DUNKER, 2017: 253).

O início dos anos 2000 inaugura um novo período da economia brasileira e um novo padrão de atuação do Estado, a partir da ascensão dos governos do Partido dos Trabalhadores (2003-2016). Os eixos dinamizadores estiveram assentados, de um lado, no crescimento das exportações de produtos primários (diante da sua valorização no cenário internacional) e, de outro, na demanda interna, com o impulso da oferta de crédito e do crescimento do consumo. O crescimento econômico com inclusão social pelo consumo (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017) levou à elevação da renda das famílias, seja pela geração de mais empregos, seja pelas políticas de transferência de renda (aposentadoria rural, Benefícios de Prestação Continuada, Bolsa Família), ao lado da política de valorização do salário mínimo. No período de crescimento econômico observado, o salário mínimo passou a exercer crescente influência sobre a formação da taxa de salários de amplos segmentos de trabalhadores assalariados formais e informais e da renda dos trabalhadores autônomos sem recursos de qualificação (MEDEIROS, 2015)

A política social dos governos Lula revelou que era possível o crescimento sustentado no mercado doméstico e no alargamento da demanda agregada. Conforme observa Pochmann (2014), as decisões políticas que possibilitaram elevar a renda e estimular a expansão do crédito permitiram estruturar um mercado de consumo de massas com o potencial de sustentar o novo ciclo de crescimento.

O crescimento real verificado na renda média da população ocupada impactou diretamente o consumo das famílias, que passou a responder por mais dois terços da dinâmica de crescimento do Produto Interno Bruto do país. Em função disso, cabe considerar o conjunto dos efeitos positivos sobre o nível de renda das famílias ocorrido a partir da virada para o século XXI, tais como: I) a redução no tamanho médio das famílias; II) o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho; III) a queda do desemprego; IV) o aumento do rendimento médio real motivado pela elevação do salário mínimo, pelas negociações coletivas de trabalho e pelos programas de transferência de renda; e V) a ampliação do crédito ao consumo popular (POCHMANN, 2014: 93).

A combinação do crescimento econômico com distribuição de renda permitiu a retomada da mobilidade social. As mudanças no padrão de consumo ocorreram fundamentalmente na base da pirâmide social, fazendo emergir um consumo de massas de baixo custo, não restrito aos bens duráveis e serviços (POCHMANN, 2014).

De forma crítica ao modelo de desenvolvimento, Pochmann (2014) aponta que a capacidade de consumo se consolidou como mecanismo definidor de identificação de individualidades. O avanço das tecnologias de informação em redes globais permitiu impulsionar fortemente um consumismo desenfreado e alienante (Op. Cit., p. 77). A promoção do consumismo – ou seja, *além* do consumo de bens e serviços baseados em necessidades reais – faz parte da estratégia para impulsionar o consumo de massas. O autor (idem, p. 76) encontra duas razões para explicar a redução do grau de desigualdade no padrão de consumo de bens e

serviços. A primeira razão relaciona-se à globalização do novo paradigma de produção impulsionada pelas corporações transnacionais. Diz respeito à mudança nos preços relativos provocada pela distribuição global da produção industrial asiática com o menor custo do mundo. Principalmente na periferia do sistema, esse processo favoreceu a ampliação do consumo dos segmentos sociais de menor renda. A segunda razão destacada pelo autor decorre da inserção brasileira nas cadeias produtivas globais. Tal inserção foi acompanhada pela adoção de políticas econômicas e sociais de estímulo ao consumo para segmentos pertencentes à base da pirâmide social.

Diante do novo padrão, ocorreu um processo de reestruturação do mercado de trabalho brasileiro de 2003 a 2014. Foram alcançadas taxas históricas de formalização do emprego, junto com a queda do desemprego e o aumento da renda média dos assalariados (KREIN e MANZANO, 2014; OLIVEIRA e PRONI, 2016). Porém, alertam Krein e Manzano (2014, p. 14), tais avanços ocorreram no contexto de uma economia em desenvolvimento, com um mercado de trabalho historicamente pouco estruturado, com elevado contingente de população sem proteção social, em que ainda prevalecem salários baixos, grandes desigualdades sociais e alto nível de descumprimento dos direitos inscritos no arcabouço legal e institucional.

Nessas condições, a dimensão econômico-corporativa do sindicalismo brasileiro foi reforçada (CARDOSO, 2015; KREIN e DIAS, 2017). Segundo CARDOSO (2015), a eficácia do movimento sindical no período apresentou-se exatamente onde os sindicatos são convocados cotidianamente para negociar os interesses de seus representados junto aos patrões. Observa-se que, desde 2004, mais de 80% das negociações salariais resultaram em pelo menos reposição da inflação passada e algum tipo de aumento real (KREIN; TEIXEIRA, 2014). Por outro lado, verificou-se crescente descentralização das negociações coletivas por setor mais específico, acompanhando a tendência de pulverização sindical e por empresa, fortalecendo uma agenda mais próxima da necessidade das empresas, especialmente em torno da flexibilização da jornada e do avanço da remuneração variável (KREIN; TEIXEIRA, 2014). Apesar das limitações impostas à sua atuação, os sindicatos brasileiros conseguem expressar algum poder por meio do crescimento do número de greves e resultados favoráveis das negociações salariais até o ano de 2014 (KREIN; TEIXEIRA, 2014).

Concordamos com duas visões sobre os avanços e as limitações do sindicalismo nesse contexto. Krein e Dias (2017) avaliam que o número de sindicalizados, o aumento das greves, a melhoria nos resultados das negociações e ampliação dos canais de interlocução com o governo podem ser interpretados como características de revitalização sindical. Para Galvão

(2014), a relação de proximidade entre o movimento sindical e os governos petistas levou à preferência pela atuação institucional e à maior disposição à parceria social por parte do sindicalismo hegemônico. Entretanto, alerta a autora, isso não impediu a obtenção de conquistas materiais para os trabalhadores e nem significou a ausência de mobilizações e conquistas.

Outro movimento contraditório identificado é que, embora tenha conseguido barrar iniciativas de aprofundamento de flexibilização, especialmente no Congresso Nacional, o movimento sindical não foi capaz de vocalizar as questões mais gerais dos trabalhadores na sociedade nem assumir um protagonismo na inclusão de uma pauta vinculada com suas reivindicações históricas (KREIN; DIAS, 2017). Nessa direção, Colombi (2020) observa a aparente contradição entre um contexto nacional favorável à ação sindical e a timidez na legislação trabalhista, com permanência das tendências de flexibilização das relações de trabalho. O sentido desse processo de inclusão pelo mercado de trabalho e pelo consumo sem, no entanto, desenvolver os serviços públicos e sem reverter ou barrar o processo de flexibilização laboral, foi corroborar a percepção de ascensão individual fragilizando as noções de coletividade e de solidariedade que subsidiam a ação sindical (COLOMBI, 2020, p. 50 e p. 263). Não obstante, a autora chama a atenção para o enfraquecimento da percepção social acerca da importância da necessidade da instituição sindical²⁰ e para o comportamento decrescente da sindicalização nesse cenário.

A densidade sindical não acompanhou a mesma tendência de alta do emprego formal traçada no período de 2003-2013 (ALCÂNTARA E SILVA; KREIN, 2015, p. 17). 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 PNAD-C. O funcionamento do mercado de trabalho decorrente da dinâmica de desenvolvimento socioeconômico experimentada – que expandiu empregos na base da pirâmide de ocupações e em setores econômicos de alta fragmentação (serviços e comércio, com ampliação da terceirização) – foi determinante para o comportamento da taxa de sindicalização, ao mesmo tempo em que definiu um caráter mais heterogêneo à base sindical (ALCANTARA E SILVA, 2019).

Situada e condicionada na periferia do capitalismo, a economia nacional não resolve naturalmente desequilíbrios sociais e econômicos historicamente desenvolvidos a partir do crescimento econômico. Assim, Belluzzo (2013b, p. 105) explica que, nas economias

²⁰ O Índice de Confiança Social, medido pelo IBOPE, aponta queda constante da confiança na instituição sindicato de 2009 a 2013.

periféricas bem-sucedidas, a ampliação do espaço de criação da renda é fruto da articulação entre as políticas de desenvolvimento da indústria (incluindo a administração do comércio exterior e do movimento de capitais) e o investimento público em infraestrutura. Esse arranjo, continua o autor, ao promover o crescimento dos salários e dos empregos gera, em sua mútua fecundação, estímulos às atividades complementares e efeitos de encadeamento para trás e para a frente. Apesar dos avanços verificados entre 2004 e 2014, o mercado de trabalho manteve-se estruturalmente heterogêneo e as novas tendências de precarização presentes no mercado de trabalho nacional a partir de 2015 reforçam seu caráter heterogêneo e flexível (OLIVEIRA; PRONI, 2016).

1.2. AGUDIZAÇÃO NEOLIBERAL

As transformações no sistema capitalista ocorridas desde a segunda década do século XXI implicaram em agudização do regime de exploração do trabalho e, portanto, em novos desafios para a organização coletiva dos trabalhadores. A longa cauda da crise provocada pelo colapso financeiro de 2008 resultou em aprofundamento do programa neoliberal e precipitou a virada da direita em escala internacional (VAROUFAKIS, 2018). Os elementos classicamente identificados como constitutivos do neoliberalismo foram intensificados, justificados como resposta aos seus próprios efeitos: o favorecimento do capital, a repressão ao trabalho, a demonização do Estado social e o ataque às igualdades.

A crise econômica de 2008 desvelou as relações entre o dinheiro, as finanças públicas e os mercados financeiros no capitalismo contemporâneo (BELLUZZO; GALÍPOLLO, 2017, p. 123). Esse favorecimento do capital em detrimento do bem público e das instituições democráticas tornou-se muito mais explícito a partir das iniciativas de socorro ao setor financeiro privado então em crise. É um marco simbólico que evidencia fortemente o divórcio entre a democracia liberal e a economia neoliberal (BALLESTRIN, 2018).

Um dos conceitos que emerge na bibliografia analítica crítica do neoliberalismo pós crise de 2008 é a noção de *pós-democracia*, que parte do diagnóstico da esterilização da democracia pelas contradições provocadas por sua convivência com o neoliberalismo. As análises com esse enfoque apontam resultados como o crescente esvaziamento da política ou a privatização do poder político pelo poder econômico em uma escala global, cuja principal característica consiste na interdição da democracia a partir de suas próprias instituições, discursos e práticas (BALLESTRIN, 2018, p. 153). Desenvolveu-se, assim, o esvaziamento das instituições democráticas e da ideia de democracia nos países centrais, processos esses

decorrentes das mudanças ocorridas no capitalismo durante as últimas décadas, particularmente a predominância do capital financeiro sobre o produtivo (BROWN, 2015).

As transformações atingiram a arena da discussão política, enfraquecendo-a, à medida em que ascendeu uma subjetividade empresarial e competitiva como modo de vida. Por um lado, a soberania política é substituída pelo poder das firmas financeirizadas. Por outro lado, o sujeito de interesse é substituído por capital a ser investido. O sujeito que é capital humano²¹ é um ser instável, sob permanente risco de obsolescência, está constrangido pelo mercado a se adaptar a suas regras, buscando incessantemente o aumento de sua competitividade (BROWN, 2015). A hegemonia do *homo oeconomicus* e a “economização” neoliberal do político transformam o Estado e o cidadão, pois ambos são convertidos, em identidade e conduta, a partir de figuras da soberania política para figuras de firmas financeirizadas (BROWN, 2015, p. 109). Esta conversão, segundo a autora, produz duas reorientações. Ela reorienta a relação do sujeito consigo mesmo e sua liberdade. Ao invés de criatura de poder e interesse, o eu torna-se capital para ser investido, de acordo com critérios e normas especificados, bem como insumos disponíveis. A segunda reorientação, segue a autora, se dá na relação do Estado para o cidadão. Este não é mais o elemento constitutivo da soberania, membro do público, ou mesmo portador de direitos. Em vez disso, na condição de capital humano, o cidadão pode contribuir para ou ser um atraso para o crescimento econômico. Os cidadãos podem ser investidos ou desocupados, dependendo do seu potencial para a melhoria do PIB. Tais reorientações impõem-se, portanto, como limites significativos para a ação coletiva, para a constituição de identidades coletivas e, assim, também são elementos de fragilização sindical.

As formulações neoliberais sobre a liberdade inspiram e legitimam a ascensão da extrema direita e da política antidemocrática. Tal emergência foi promovida por meio de ataques à sociedade e à legitimidade e à prática da vida política democrática (BROWN, 2019, cap. 1). A combinação de transformações na dinâmica econômica e na organização da vida social legitima mudanças macropolíticas-econômicas a partir de nova subjetivação. Essa fase contemporânea do neoliberalismo, que podemos localizar no início do século XXI, também desvela uma moralidade conservadora, que é patriarcal e racista. Isto porque o discurso de

²¹ Para a autora (BROWN, 2015), a teoria neoliberal buscou mudar epistemologicamente a análise dos fatores econômicos, considerando o trabalhador um sujeito econômico ativo. Assim, a renda do trabalhador – seu salário – é visto como rendimento de um capital, que seria o capital humano. Ele deveria, por essa compreensão, incrementar seu capital humano para melhorar seus rendimentos. A implicação dessa forma de ver a renda do trabalhador é responsabilizá-lo individualmente sobre os sucessos e os fracassos de suas escolhas em termos de investimento no seu capital humano (desemprego, valor no mercado de trabalho). O trabalhador, portanto, seria um capitalista responsável por administrar seu capital e lograr sua renda conforme os investimentos empreendidos em si próprio.

liberdade que é mobilizado pelas forças políticas de direita justifica processos de exclusão e violações que fortalecem hierarquias com clivagens racistas, sexistas e xenofóbicas, ou seja, seu sentido não se limita ao esforço imanente de expansão do poder do capital. Para exemplificar, Brown (2019, p. 23) recupera que as campanhas da direita hoje classificam como assaltos à liberdade e à moralidade toda política social que desafia a reprodução social das hierarquias de gênero, raça e sexo, ou as políticas que promovam tímidas correções das diferenças extremas entre classes e segmentos sociais. Como consequência trágica, os princípios de igualdade, secularismo, pluralismo e inclusão, junto com a determinação democrática de um bem comum são contestados à medida que a vida cotidiana é mercantilizada de um lado e “familiarizada” de outro pela racionalidade neoliberal (op.cit, p. 133).

O ciclo internacional de agudização do neoliberalismo desde 2008 não se limita a restaurar o regime de exploração, mas antes pretende-se derrogar os mecanismos que ainda colocam limites a esse processo. Assim, o avanço do conservadorismo político, no atual contexto ideológico e nas formas de produzir bens e serviços, com um viés antidemocrático, afeta frontalmente a legitimidade sindical.

Na América Latina, a onda conservadora alastrou o descrédito na política, nas instituições políticas e nos políticos (VELASCO E CRUZ et all, 2015). O Brasil percebeu trajetória distinta, retardando a ascensão da onda conservadora ao centro do poder nacional. O impacto imediato da crise de 2008 no Brasil ocorreu sobre a exportação e o investimento, que diminuíram fortemente em 2009 (BALTAR, 2014, p. 356). A ação do Governo Lula foi importante para manter o crescimento do PIB nos anos seguintes. O esforço governamental para a consolidação do sistema de proteção social, o aumento do valor do salário mínimo e a preservação da seguridade social ao valor do salário mínimo exerceram papel fundamental (*Idem*, p. 363). Em sentido oposto, a guinada da política macroeconômica do segundo Governo Dilma, em 2015, em direção à ortodoxia foi a ampliação do desemprego, com consequente redução da renda e ampliação da desigualdade (MELLO; ROSSI, 2018). Foi uma mudança significativa na trajetória do mercado de trabalho brasileiro. A gênese desse processo ocorre em 2013, quando o investimento entra em declínio continuado, por mais de três anos (CARNEIRO, 2017); explode a insatisfação social – logo cooptada pela agenda conservadora –, tendo como contexto a perda de dinamismo do crescimento, expresso na redução da mobilidade social (QUADROS, 2015). A opção do Governo Dilma pela contração fiscal expansionista a partir de 2015 “transformou a desaceleração, já convertida em estagnação em 2014, numa recessão aberta” (CARNEIRO, 2017, p. 6).

Nesse cenário, o quadro do mercado de trabalho sofreu rápida deterioração (POCHMANN, 2015): além da elevação da taxa de desemprego, percebeu-se o aumento da informalidade em conjunto com a queda do rendimento médio real do trabalho e da massa de rendimentos. A unificação da burguesia em torno de um programa regressivo (agenda de cortes de gastos, de salários e direitos, contra a CLT e o capítulo social da Constituição Federal) ocorre nesse cenário de perda da popularidade do Governo Dilma, resultado de suas opções pelo novo regime de austeridade fiscal (BASTOS, 2017).

O exemplo do programa político-econômico estabelecido pela coalização de forças políticas e econômicas que assumiram o poder a partir o golpe de 2016 no Brasil é paradigmático para perceber a confluência entre o programa neoliberal, encabeçado com a ascensão do governo Temer, e a onda conservadora autoritária, que teve seu ápice com a eleição de Jair Bolsonaro em 2018: mais do que reinstaurar o programa neoliberal no país, o objetivo era destruir a Constituição Federal de 1988²². As ações da frente única burguesa antidesenvolvimentista (SINGER, 2015, p. 67) que se organizou para retomar o poder central do país mudaram sobremaneira as condições para a atuação do sindicalismo brasileiro.

As iniciativas implementadas no Brasil pós golpe de 2016 constituem o marco definidor das mudanças regressivas. Compartilhamos da tese de Wanderlei Guilherme dos Santos (2017) segundo a qual o golpe parlamentar²³ de 2016 colocou o Brasil na onda reacionária do capitalismo neoliberal, ainda que com o atraso de quase uma década, através da revogação de direitos e do desmonte do já bastante limitado Estado de bem-estar. Esse marco foi interpretado por Fagnani (2017) como o fim do breve ciclo de cidadania social no Brasil. O autor refere-se ao ciclo inédito na história brasileira de democracia e ampliação dos espaços públicos, que vai de 1988 a 2016.

²² A nova coalização que assume o poder central do país e levou Jair Bolsonaro à presidência em 2018 tem como “objetivo enterrar a ordem constitucional de 1988, em especial os capítulos dos direitos e garantias sociais, incluindo o direito do trabalho, os direitos humanos e os direitos à saúde e à educação públicas. O STF iniciou o processo, é preciso insistir, mas o ataque do novo governo a Constituição é frontal e multidimensional, não só tentando impor medidas inconstitucionais via Medidas Provisórias e decretos presidenciais, mas propondo e implantando reformas que miram na própria espinha dorsal da Constituição” (CARDOSO; PERES, 2021, p. 291)

²³ O autor conceitua golpe parlamentar como um fenômeno que se desenvolve estritamente nas democracias representativas. O golpe parlamentar requer o acobertamento do Poder Judiciário para auferir legitimidade e tem a instabilidade como característica intrínseca. No que diz respeito especificamente ao impedimento de Dilma Rousseff, o autor assim define o acontecimento: “(...) ao contrário de golpes militares – que, se bem-sucedidos, buscam desde logo consolidar as condições que os protegeram, desalojando os oficiais opositores de posições de poder e introduzindo, pela força física, se necessária, as modificações propícias à estabilização –, os golpes parlamentares em democracias representativas dispensam a liderança e a violência institucional escandalosa, armada ou jurídica” (SANTOS, 2017, p. 16).

Desde 2015, a agenda de retirada de direitos vem ganhando expressão, com iniciativas como a votação da regulamentação da terceirização através do PL 4.302/98. Mas foi a partir do golpe de 2016, com a interrupção do Governo Dilma Rousseff, que a agenda patronal brasileira ganha impulso e concretude (KREIN, 2018). As propostas deram centralidade ao questionamento à legislação trabalhista, caracterizando-a como entrave ao desenvolvimento produtivo (CNI, 2012)²⁴. Em curto tempo, entre 2016 e 2019, sua maioria parlamentar aprova alterações constitucionais profundas, como a imposição de um teto para os gastos sociais, ou seja, uma situação de austeridade fiscal, por vinte anos (Emenda Constitucional 95/2016) e as contrarreformas trabalhista e previdenciária, ambas com alto conteúdo regressivo, sendo que esta última impôs regras mais restritivas para a aposentadoria. O viés eminentemente antidemocrático da Emenda Constitucional 95 é sublinhado por Cardoso Jr. (2016, p. 15), ao observar que o prazo de 20 anos se sobrepõe à soberania popular manifesta nos ciclos eleitorais de quatro anos.

Ao destruir a soberania popular, o programa da contrarrevolução neoliberal (GUIMARÃES, 2017) cria condições para implementar novo regime de exploração do trabalho. Por meio da ruptura com os fundamentos da soberania popular, a contrarrevolução neoliberal em curso no Brasil desde 2016 iniciou a destruição da economia do setor público, buscou ampliar sem limites os poderes do capital financeiro a partir da redução dos direitos dos trabalhadores e das políticas sociais. Essa fase regressiva neoliberal veio acompanhada do crescimento de lideranças e forças políticas que convergem no ataque às forças políticas progressistas, aos direitos de cidadania, às instituições democráticas e aos princípios de igualdade e solidariedade.

As contrarreformas constitucionais implementadas desde o golpe de 2016 possuem um sentido imanente, alinhado à fase contemporânea do capitalismo, conforme argumentamos aqui. É o sentido de privatização das condutas (DARDOT; LAVAL, 2013), que foram reforçadas pelas premissas da teoria do capital humano e do individualismo meritocrático e competitivo²⁵. Às análises críticas sobre a contrarreforma da previdência (que impõe a

²⁴ Ela consiste em reduzir serviços sociais e o orçamento público vinculado às garantias constitucionais, como saúde, educação, assistência e seguridade, com argumento de redução da carga tributária das empresas e a alteração na legislação trabalhista, com o objetivo de reduzir custos patronais com a força de trabalho.

²⁵ Um indivíduo que tolera a incerteza do mercado, sua insegurança e instabilidade. Nas palavras de Streeck (2013, p. 66), o individualismo meritocrático decorre de uma estratégia empresarial de sucesso: “Os múltiplos esforços dos empregadores e dos políticos no sentido de disfarçar, através de artifícios retóricos, a diferença entre mobilidade escolhida pela própria pessoa e mobilidade forçada entre trabalho independente precariedade, entre despedir-se e ser despedido, foram um sucesso, numa geração a qual foi ensinado, desde tenra idade, que o mundo

responsabilização individual sobre o bem-estar a partir de sistemas de capitalização)²⁶ e sobre a contrarreforma trabalhista (que busca impor o princípio da autonomia das vontades e revoga o princípio do direito do trabalho), soma-se a análise sobre a reforma do ensino médio (Lei nº 13.415/2017). É o que argumenta Ferreti (2018, p. 34) sobre o ponto de vista formativo instituído pela reforma do ensino médio, que visa “não apenas as competências cognitivas, mas também as socioemocionais, de modo a garantir a constituição da sociabilidade da força de trabalho adaptada às novas demandas do capital, seja no âmbito da produção, seja no âmbito dos serviços”. Por esse motivo, Freitas (2018) conceitua essa mobilização da nova direita como “a reforma empresarial da educação”, que atende, por um lado, o desejo de acumulação de capital, ao mercantilizar o sistema educacional e, de outro lado, atende o interesse ideológico, com maior controle político do aparato escolar, visto como empresa. Juntas, essas reformas conformam a implementação prática do projeto neoliberal e autoritário:

O elemento central consiste em retirar do Estado a função de proteção social e dar a ele o papel de levar a cabo as reformas que produzam um enquadramento jurídico capaz de minar a lógica democrática da cidadania social, reforçando as desigualdades e trazendo a responsabilização sobre a vida no trabalho e fora dele para a dimensão individual (KREIN; COLOMBI, 2019, p 8).

Com a emergência do governo Bolsonaro, em 2019, seguiram-se medidas que lograram alterar a correlação de forças, no movimento que tomou vulto desde o golpe de 2016. Sem priorizar a agenda do trabalho e do desenvolvimento, o governo Bolsonaro passou a atacar incessantemente as instituições democráticas e encerrou os canais de interlocução com sindicatos e movimentos sociais (Marcelino e Galvão, 2020). Desta forma, favoreceram a perspectiva conservadora, neoliberal e retrógrada. Como enfatizou Veras de Oliveira (2018), as medidas tomadas nesse período apontam para o maior revés social da história do país, impondo um fardo pesado sobre o sindicalismo, que tem de reagir simultaneamente ao ataque aos direitos dos trabalhadores e às garantias básicas para a ação sindical.

Assim, o ataque ao direito do trabalho, sustentado por processos de individualização e favorecendo a mercantilização das relações trabalhistas, encontrou um contexto político, econômico e social propício para operar novas mudanças no mundo trabalho, advindas das políticas flexibilizadoras das relações de trabalho na nova fase do neoliberalismo. O Estado, ao

é uma meritocracia e o mercado de trabalho um desafio desportivo e equivalente ao ciclismo de montanha ou à maratona”

²⁶ A Emenda Constitucional 103/2019 (Reforma da Previdência) alterou regras como tempo mínimo de contribuição, cálculo do valor de aposentadorias e regras para concessão da pensão por morte. Estabeleceu maiores restrições para o acesso à aposentadoria, objetivando reduzir despesas previdenciárias do Regime Próprio da Previdência Social da União (RPPS) e do Regime Geral da Previdência Social (RGPS).

regular publicamente a exploração da força de trabalho, reconhece que as relações de poder no interior da empresa são assimétricas. Para Biavaschi (2007), esse é o sentido do nascimento do Direito do Trabalho, que emerge num cenário de acentuada luta de classes. Os princípios do Direito do Trabalho são estabelecidos como reação ao processo de acumulação capitalista. Segundo a autora,

“Quando se compreende o Direito do Trabalho como um estatuto nascido, basicamente, das pressões exercidas diante do Estado, introduzindo mecanismos extra mercado de compensação das desigualdades criadas pelo processo de acumulação capitalista, percebe-se que o princípio que o cimenta é o da proteção, do qual são expressões todos os demais” (BIAVASCHI, 2007: 6).

Desde os anos 1990, a busca pela alteração das relações de trabalho tem sido um dos pilares do capitalismo contemporâneo, cuja finalidade é tornar a regulação do trabalho uma tarefa do mercado supostamente autorregulado (KREIN, 2012; BELLUZZO, 2013). Como meio, buscou-se eliminar ou reduzir legislações protetivas, fragilizar instituições públicas e os sindicatos, permitindo ampliar ainda mais a liberdade patronal para determinar as condições de contratação, de uso e de remuneração do trabalho (KREIN, 2013).

Um conjunto de reformas nas legislações nacionais do trabalho foram levadas a cabo nesse contexto, conformando uma tendência de reformas para um mercado de trabalho com menor regulação pública tanto na Europa, quanto na América Latina pós 2008 (RIGOLETO; PÁEZ, 2018). O conjunto dessas reformas produziu redução da proteção ao emprego, agravando, assim, a proliferação dos empregos precários, provocando o aumento da desigualdade e a piora na segmentação do mercado de trabalho (*op.cit.*, p. 205). Filgueiras, Lima e Souza (2019) demonstram como as reformas laborais levadas a cabo em diversos países são similares, buscando sempre ampliar as formas de contratação flexíveis ou “atípicas”, despadronizar a regulamentação do uso do tempo de trabalho construída historicamente, avançar na remuneração variável e nas formas de pagamento por verbas não salariais, descentralizar a definição das regras para o âmbito da empresa, chegando na individualização, em que o empregado negocia diretamente com o empregador, fragilizar as instituições públicas e os sindicatos e reduzir as políticas de proteção dos assalariados, com reformas no sistema previdenciário, na saúde e segurança do trabalho e no seguro desemprego.

Em linha com esse movimento em escala internacional, uma onda forte de reformas capitalistas atingiu a América Latina nesse período, combinada com políticas conservadoras e com um viés antidemocrático (KREIN; COLOMBI, 2019). Enfim, as iniciativas de reformas se sustentam em um tripé que busca aprofundar a flexibilização das relações de trabalho, a

fragilização das instituições de proteção e a individualização dos riscos, condenando os trabalhadores a maior vulnerabilidade social.

1.3.DEVASTAÇÃO DO TRABALHO PÓS GOLPE DE 2016

O comportamento do mercado de trabalho brasileiro em perspectiva comparada entre os anos de 2016 e 2019, ou seja, após a entrada em vigor da contrarreforma trabalhista, apresentou evidências de deterioração²⁷.

Análise de Leone, Teixeira e Baltar (2021) evidencia que as formas de inserção ocupacional estão marcadas por maior vulnerabilidade em 2019. O aumento da força de trabalho potencial²⁸ é expressivo (7,3% em 2019) e se intensificou a ampliação da incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas²⁹ (7,2% em 2019) ao lado do elevado número de desempregados (11% em 2019). A informalidade cresceu, expressão de um mercado de trabalho heterogêneo e excludente, caracterizado por um elevado excedente estrutural da força de trabalho. O trabalho por conta própria verificou ampliação, alcançando 26% em 2019. Assim, seguem os autores, verificou-se declínio da participação do emprego com carteira do setor privado ao passo de aumentos de participação de empregados sem carteira do setor privado, de pequenos empregadores, do trabalho doméstico sem carteira de trabalho e dos trabalhadores por conta própria. O emprego no setor privado com carteira que representava 48,9% em 2014, caiu para 44,1% em 2019. O trabalho por conta própria é o principal responsável pela ampliação das oportunidades ocupacionais geradas a partir de 2017, embora a intensidade do aumento tenha sido maior no emprego privado sem carteira, refletindo a substituição dos contratos protegidos por trabalho informal.

Os autores utilizam um conceito de informalidade ampliada que incorpora o trabalho por conta própria com ou sem CNPJ, contribuinte ou não da previdência social e o empregado

²⁷ Parte dos estudos e dados mencionados nesta subseção compõe a extensa obra “O trabalho pós reforma trabalhista de 2017” (KREIN et al (Orgs), 2021, vol. 1 e 2), que reuniu diversos pesquisadores sob coordenação do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (Cesit-IE/Unicamp), da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

²⁸ A *força de trabalho potencial* e a população de 14 anos e mais de idade que não estava ocupada ou desempregada, porém buscou trabalho sem estar disponível para trabalhar na semana de referência ou estava disponível para trabalhar na semana de referência, mas não buscou trabalho por acreditar que não havia trabalho apropriado e acessível na proximidade da localidade da residência.

²⁹ A *subocupação por insuficiência de horas trabalhadas* refere-se às pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam habitualmente menos de 40 horas e gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas, ou seja, com disponibilidade para trabalhar mais horas no período de trinta dias a partir do início da semana de referência.

no setor público sem carteira. As pessoas ocupadas que se encontraram nessa condição alcançaram o percentual de 50,5% em 2019. Teixeira e Krein (2021) mostram que, entre 2014 e 2019, a informalidade se ampliou em todas as ocupações: assalariado privado sem carteira (13,8%); doméstico sem carteira (13,5%); setor público sem carteira (9,0%) e conta própria (13,4%)³⁰.

Se considerarmos o trabalho por conta própria, com e sem contribuição previdenciária (24,5 milhões), o emprego privado sem carteira de trabalho assinada (11,8 milhões), o emprego no setor público sem registro (2,5 milhões) e o emprego doméstico sem registro (4,6 milhões) tem-se, dessa forma, 43,5 milhões de pessoas desprotegidas.

Característica importante para a qual devemos chamar a atenção é a fragmentação da classe trabalhadora por segmentos econômicos, com acelerada expansão do conjunto das atividades de serviços e comércio, que ultrapassa os 70% em 2019. A participação da indústria como atividade do trabalho principal tem peso cada vez menor, alcançando 12,9% em 2019.

Tabela 1 – População ocupada, segundo os grupamentos de atividade (%)

Grupamentos de atividade do trabalho principal	População ocupada (%)				
	2012	2014	2016	2018	2019
Total (1)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	11,5	10,4	10,0	9,2	9,1
Indústria geral	14,3	14,4	12,6	12,8	12,9
Construção	8,4	8,4	8,2	7,3	7,2
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	18,9	18,9	19,2	19,1	18,9
Transporte, armazenamento e correio	4,7	4,7	5,1	5,1	5,1
Alojamento e alimentação	4,2	4,6	5,2	5,7	5,9
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	10,7	11,2	10,9	11,1	11,3
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	16,0	16,4	17,2	17,6	17,4
Serviços domésticos	6,9	6,5	6,9	6,8	6,6
Outros serviços	4,3	4,4	4,8	5,3	5,4

³⁰ “(...) a estratégia dos empregadores de contratar na informalidade e, fundamentalmente, na ilegalidade, cresceu depois da reforma trabalhista, por significar custos mais baratos do que as novas modalidades de contratação flexíveis” (TEIXEIRA;KREIN, 2021, p. 161).

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019

(1) Inclui atividades mal definidas.

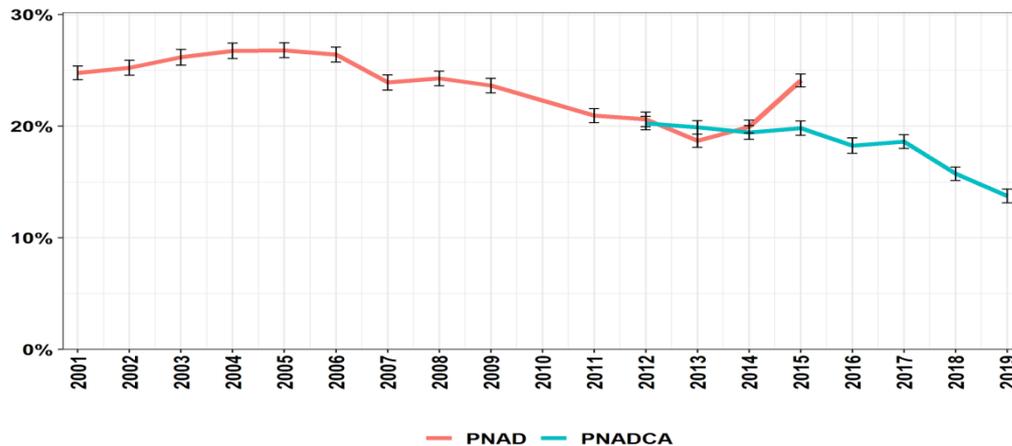
As análises sobre o comportamento do mercado de trabalho após a contrarreforma trabalhista evidenciam um deslocamento do trabalho formal para tipos de trabalho mais vulneráveis, sem proteção social.

No setor público, cresce a figura do trabalhador sem carteira, resultado das políticas de austeridade sobre o serviço público. O movimento de reformas administrativas nos diversos níveis de governo sob o viés da gestão neoliberal, busca, de um lado, transferir serviços sob responsabilidade do Estado para o setor privado e, de outro lado, incorporar os valores da gestão empresarial privada na administração pública, reduzindo salários, direitos e vínculos estáveis dos servidores públicos (DRUCK, 2021; CARDOSO JR., 2020). Menos impactado diretamente pela contrarreforma trabalhista, o trabalho no setor público sofre com a desvalorização que acompanha o desmonte do Estado nacional e da própria Constituição Federal de 1988 (CARDOSO JR, 2020). Druck (2021, p. 834) chama a atenção para o processo de privatização dos serviços públicos via terceirização, que substitui gradativamente o servidor público concursado por relações de trabalho contratuais ou informais regidas por legislação do setor privado. A lógica empresarial privada é introjetada no serviço público, segundo a autora, em todas as suas dimensões, como a instabilidade e a rotatividade dos trabalhadores, por meio de contratos precários e provisórios, com baixo padrão salarial e desrespeito aos direitos trabalhistas (Idem, ibidem).

Os impactos desse processo de deterioração do mercado de trabalho sobre a densidade sindical são muito fortes.

A queda da sindicalização no Brasil não é um fenômeno recente, mas agudiza-se entre 2012 e 2019, quando a taxa de sindicalização passa de 20,2% para 13,7%, com base na PNAD-C. Essa queda se concentra de forma muito acentuada nos anos que seguem a implantação da contrarreforma trabalhista, no contexto de ascensão da onda conservadora no país: em 2017, a taxa era de 18,6% e vai para 13,7% em 2019.

Gráfico 1 – Taxa de sindicalização entre assalariados formais total Brasil 2001-2019



Fonte: Elaboração Arthur Welle com base na PNAD e PNADC Anual. Intervalo de confiança a 95³¹.

É possível perceber dois comportamentos em relação ao movimento de filiação sindical neste cenário. O primeiro é o distanciamento entre a taxa de sindicalização e os setores que mais empregam, de acordo com o retrato do mercado de trabalho brasileiro. O sindicalismo urbano não consegue acompanhar o crescimento dos empregos formais de má qualidade, mais vulneráveis e com menores rendimentos³². O segundo comportamento é a permanência da queda da taxa de sindicalização nos setores mais tradicionais, nos grupos de sindicalização mais expressivos.

A queda da representatividade sindical no Brasil é um fenômeno que antecede a contrarreforma trabalhista, sendo agudizado desde então. Essa base material da fragilização dos sindicatos impacta em dois grandes problemas para a permanência da instituição sindical, quais sejam, a fragilização da negociação coletiva e a queda na arrecadação financeira das entidades representativas. A combinação destes problemas coloca em questão a legitimidade dos sindicatos.

³¹ Observação de Arthur Welle: os gráficos e dados são baseados em duas fontes distintas, a partir das pesquisas domiciliares da PNAD (que vigou até 2015) e da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – Contínua). A segunda tem uma amostra mais ampla e abrange todo o território nacional. Apesar de as duas pesquisas serem coletas domiciliares, sua metodologia e abrangência são distintas. Além disso, a pergunta sobre **associação sindical** mudou ao longo do tempo. Na PNAD (2001-2015), a pergunta era para a pessoa ocupada no ano anterior (*Era associado a algum sindicato no mês de referência?*). Na PNADC (2012 a pergunta era para pessoas ocupadas e não ocupadas, mas com trabalho anterior (*Na semana de ___ a ___ (semana de referência), ___ era associado a algum sindicato?*

³² Alcântara e Silva (2018) aponta que há considerável correlação entre posição na pirâmide de remuneração e tendência à sindicalização, sendo que quanto maior a faixa de remuneração, maior a taxa de sindicalização, a despeito da predominância de geração de empregos de baixa remuneração (entre 1 e 2 salários mínimos), conforme analisa a série histórica de 2002 a 2015.

Ao analisar os resultados de pesquisa com dirigentes sindicais da CUT sobre os impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas em 2018, Scherer (2019, p. 192) observa desequilíbrio no poder de barganha em favor dos empregadores, com consequente degradação do conteúdo dos acordos e convenções coletivas, impondo perda de direitos e novas regras negativas para os trabalhadores. Tal avaliação dos dirigentes sindicais é confirmada amplamente pela pesquisa empírica realizada junto aos instrumentos coletivos firmados entre sindicatos de trabalhadores e patronais (KREIN et al, 2021). Como tendência geral, percebe-se um movimento de legitimação de práticas flexibilizadoras das relações de trabalho, com destaque para formas de contratação mais instáveis e com um patamar de direitos mais rebaixado (COLOMBI; TEIXEIRA; PELATIERI, 2021, p. 531).

A queda na taxa de sindicalização tem impactos concretos sobre a capacidade de arrecadação financeira das entidades sindicais, principalmente para aquelas cuja fonte de financiamento é a contribuição de associado.

O impacto desse processo de devastação do trabalho sobre a taxa de sindicalização explicita que a fragilização sindical possui uma forte base material. A filiação sindical é uma dimensão capaz de medir o reforço da legitimidade, representatividade e poder negocial das entidades (KREIN; DIAS, 2017).

Nota-se também o impacto sobre o recuo na realização de greves, com o descenso de movimentos parestas a partir de 2017 (DIEESE, 2019). Impactou também o conteúdo das greves, ou seja, suas pautas. Estas se tornaram majoritariamente defensivas em 81,8% dos movimentos parestas realizados em 2018.

Configura-se um quadro no qual o sindicalismo brasileiro tem demonstrado baixa capacidade de reação à marcha da devastação do trabalho intensificada pelo governo Bolsonaro (MARCELINO; GALVÃO, 2020, p. 172).

Entretanto, foi possível observar a ação sindical como força atuante no contexto de pandemia de covid-19 no Brasil, em torno de esforços estratégicos para resgatar ou reafirmar sua legitimidade (CAMPOS, 2020b). Tais esforços desenvolveram-se tanto na construção de ações voltadas para a proteção da vida, dos empregos e dos direitos, quanto para enfrentar os limites para a organização sindical, mantendo o funcionamento das entidades e a relação com as suas bases sob condições de restrições sanitárias (fechamento das sedes das entidades e dos locais de trabalho, confinamento físico, distanciamento social, dentre outras)³³. Foram escolhas

³³ Em Campos (2020b), são apresentadas evidências desses esforços a partir da análise das ações de uma amostra de sindicatos nos primeiros meses da deflagração da pandemia de covid-19 no Brasil.

estratégicas para enfrentar os limites postos à ação coletiva e à solidariedade de classe. Em Campos et al (2021b), ao analisar a ação de sindicatos que têm como base trabalhadores dos chamados serviços essenciais, os autores concluem que, ao colocar os trabalhadores em risco, a pandemia parece ter incitado estas organizações a assumir uma postura mais ativa em defesa de seus representados. Assim, durante o período de pandemia de Covid-19 no Brasil, os sindicatos buscaram inovar em sua forma de atuação, explicitando sua relevância para a sociedade (CAMPOS et al, 2021a; CAMPOS et al, 2021b; CAMPOS, 2020a; CAMPOS, 2020b). Mais especificamente, sindicatos com tradição de luta buscaram ratificar sua legitimidade, reiterando seu papel de representante dos interesses da classe trabalhadora, com o objetivo de influenciar na correlação de forças em curso para proteger o emprego, a renda, a saúde e a segurança dos trabalhadores (CAMPOS, 2020b).

Esse contexto contemporâneo de ofensiva neoliberal impõe novos limites para a ação sindical, somando-se às velhas tensões presentes no sindicalismo. Assim, desenha-se um cenário que restringe as opções de escolha. De modo geral, a deterioração do mercado de trabalho aprofunda as restrições para a ação sindical, repercutindo fortemente em menor adesão às organizações laborais, fragilizando-as. Com maiores barreiras, os sindicatos fazem suas escolhas em busca de sobrevivência e legitimidade. Identificar como respondem é o objetivo do capítulo a seguir.

CAPÍTULO 2 – FINANCIAMENTO SINDICAL SOB ATAQUE: LEGITIMAR PARA SOBREVIVER

Diante da perda de representatividade dos sindicatos brasileiros, assunto tratado no capítulo anterior, evidenciamos a seguir que as escolhas estratégicas das direções sindicais objetivam garantir legitimidade para representar e organizar os trabalhadores. Quem confere legitimidade à organização para representar os interesses dos trabalhadores? A análise a seguir permite concluir que as direções sindicais podem mobilizar suas estruturas e sua capacidade organizativa para se contrapor à legislação e ao Estado de forma a buscar legitimação por meio da adesão de membros e da soberania de seus espaços internos de decisão.

Neste sentido, a estratégia está profundamente relacionada ao papel exercido pela liderança, mas também requer estruturas adequadas para lograr a adesão e a participação de seus membros (HYMAN, 2007). Ou seja, a dimensão organizativa do sindicato precisa ser analisada a partir da interação entre as opções e atuação das lideranças e as estruturas organizacionais internas ao sindicato (HYMAN, 2007). As opções sobre investir ou reduzir custos com comunicação e organização nos locais de trabalho ou mesmo com serviços assistenciais e de lazer aos associados são, portanto, escolhas a serem analisadas.

Os recursos estruturais de que os sindicatos dispõem podem ser mobilizados para a busca por maior adesão dos trabalhadores, fortalecer formas de comunicação mais eficiente, expandir o trabalho de base e estabelecer condições para o desenvolvimento de canais de participação dos associados. Uma estrutura organizativa eficaz, neste sentido, implica na repartição adequada do trabalho de organização e na distribuição oportuna dos recursos (BEHRENS; HAMANN, HURD, 2004).

As estruturas materiais e financeiras das entidades, em grande medida, possibilitam ou criam limites para o bom funcionamento das entidades, para o trabalho de base desenvolvido, para as mobilizações políticas e campanhas salariais.

Os sindicatos necessitam de recursos materiais e humanos para seu trabalho. Sob recursos materiais entendemos o patrimônio de um sindicato. Além dos altos fundos necessários para potenciais greves, isto consiste em reservas, edifícios para reuniões, a formação sindical e receitas correntes. Também tem importância os recursos humanos. Os sindicatos não dependem apenas do trabalho de seus funcionários de dedicação exclusiva. Também precisam concentrar determinadas capacidades pessoais para obter êxito. Isto inclui pessoal técnico especializado, centros de investigação científica e de formação e, principalmente, sindicalistas voluntários e profissionais com experiências associativas (SCHMALZ; DÖRRE, 2018, p. 4, tradução livre).

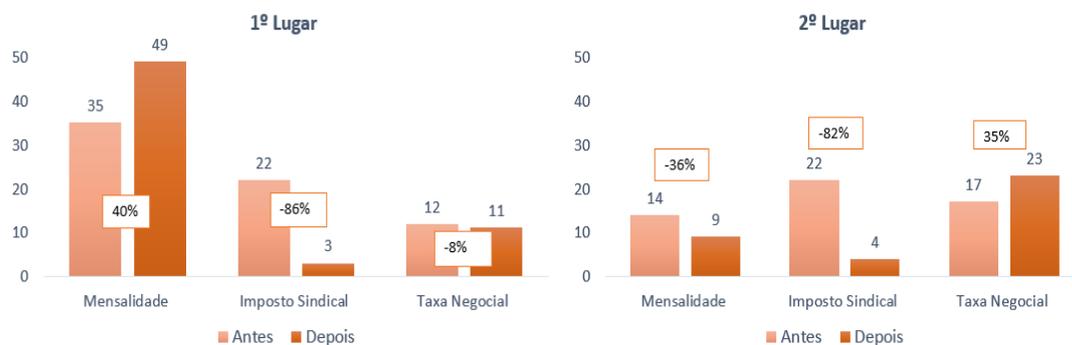
Neste capítulo, analisaremos as respostas sindicais aos ataques as suas fontes de financiamento, oriundos da contrarreforma trabalhista e de decisões do Supremo Tribunal

Federal (STF). Organizamos o capítulo em duas seções, além da presente introdução. Na primeira seção, demonstramos como a mensalidade sindical e as contribuições sindicais definidas por meio de acordos e convenções coletivas se firmaram e resistem como principais fontes de financiamento das entidades, embora esses processos ocorram em meio ao contexto de queda da taxa de sindicalização, da fragilização da negociação coletiva e dos ataques diretos dos governos de plantão aos sindicatos. Na segunda seção, buscamos demonstrar que os esforços de manutenção das estruturas e das bases sindicalizadas fazem parte do objetivo de manter a legitimidade e a representatividade sindicais, embora não isentos de contradições.

2.1. BUSCA POR PRESERVAÇÃO DAS FONTES DE FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS

Com o imposto sindical tornado facultativo, esta fonte de financiamento perdeu expressão. A mensalidade sindical e a taxa negocial consolidaram-se como as principais formas de sustentação financeira dos sindicatos (VERAS DE OLIVEIRA; GALVÃO; CAMPOS, 2019). Os dirigentes sindicais entrevistados na Pesquisa REMIR, realizada em 2018, responderam que o imposto sindical deixou de figurar como principal fonte em 86% dos casos em que fora mencionado anteriormente. A mensalidade ganha importância como primeira fonte (crescimento de 40% dos casos) e a taxa negocial ganha importância como segunda fonte (crescimento de 35%), como mostra o Gráfico 2.

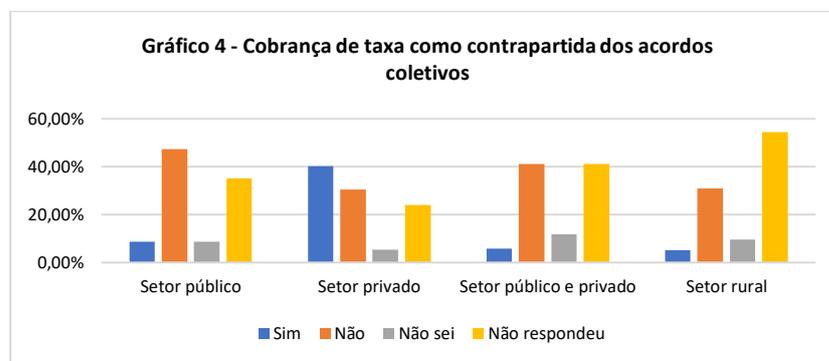
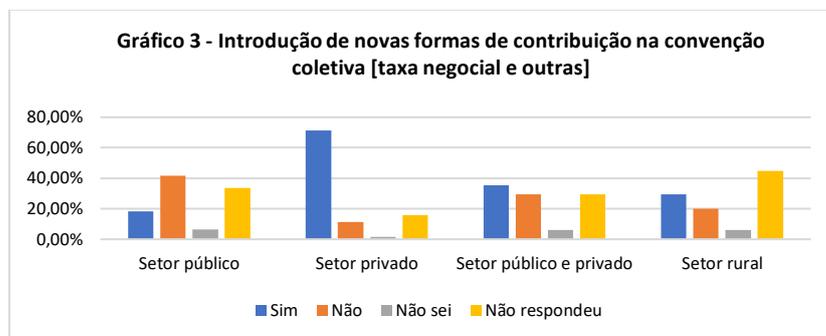
Gráfico 2: Posição das principais formas de sustentação financeira dos sindicatos antes e após a reforma (hierarquizadas pelos entrevistados em 1 e 2º lugar)



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

Um percentual muito pequeno dos sindicatos investigados manteve o recolhimento do imposto. Seus dirigentes sustentam que esta fonte de financiamento possui um peso residual no orçamento de suas entidades³⁴.

Para aumentar suas receitas, a principal alternativa utilizada foi a introdução de novas formas de contribuição nas convenções e acordos coletivos, a exemplo da taxa negocial. No *survey* com delegados ao 13º Congresso Nacional da CUT, observa-se que 71,2% dos sindicalistas do setor privado optaram por esse caminho (Gráfico 3). É também no setor privado que se observa maior frequência de cobrança de taxa como contrapartida dos acordos coletivos: 40,3% (Gráfico 4). Significa maior utilização das negociações coletivas para garantir incremento na arrecadação financeira das entidades. Para os demais setores, essa opção permaneceu sempre abaixo de 10%. As convenções e acordos coletivos não fazem parte do repertório de ação do sindicalismo do setor público, à exceção dos funcionários de empresas estatais. Daí o baixo percentual apresentado para essa opção. É mais equilibrado, entretanto, para os sindicatos que representam trabalhadores tanto do setor público, quanto do setor privado, como é o caso dos bancários.



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria

³⁴ Análises dos resultados da pesquisa estão publicadas em Veras de Oliveira, Galvão e Campos (2019) e em Campos (2019).

Nossa investigação percorre o comportamento dos sindicatos em torno das duas principais fontes de financiamento das entidades na atualidade, quais sejam: 1) via densidade sindical (cujo mecanismo é a cobrança de mensalidade dos sócios); 2) aquelas definidas por meio da negociação coletiva (dentre elas, escolhemos dois tipos de contribuição: a taxa negocial/assistencial descontada da remuneração dos trabalhadores e o financiamento patronal de sindicatos de trabalhadores).

As receitas (contribuições) sindicais constantes no arcabouço legal brasileiro a partir da Constituição Federal de 1988 abrangem a contribuição sindical prevista em lei, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade sindical. O Quadro 1 explicita cada uma delas.

QUADRO 1 – Fontes de financiamento sindical pós Constituição Federal de 1988

TIPO DE CONTRIBUIÇÃO	LEGISLAÇÃO	COMO O SINDICATO GARANTE O REPASSE DO DESCONTO
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL Desconto compulsório de 1 dia de salário do trabalhador por ano, independentemente de sua filiação ao sindicato.	Art. 8º, Inciso IV, CF Anteriormente conhecida como imposto sindical, é disciplinada pelos Arts. 578 e seguintes da CLT	Por meio de Carta Sindical, registro que confirma a entidade representativa de determinada categoria e território.
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ou NEGOCIAL ³⁵ Recolhimento aprovado por instrumento coletivo (CCT ou ACT), em uma ou mais parcelas ao longo do ano. Objetiva custear as atividades assistenciais do sindicato e compensar custos com a participação nas negociações	Art. 513, e, CLT Decisão do STF (03/03/2017) entende que é inconstitucional a instituição por CCT ou ACT de contribuições compulsórias a empregados da categoria não sindicalizados	Depende da inclusão em CCT e ACT, mediante a aprovação da assembleia.
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA Utilizada para custear o sistema confederativo da respectiva representação sindical	Art. 8º, Inciso IV, CF Conforme Súmula Vinculante 40 do STF: “só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”	Depende da inclusão em CCT e ACT, mediante a aprovação da assembleia.

³⁵ A contribuição negocial tem previsão legal na lei das Centrais (11.648/2008, Art. 7º). Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial. Considerando que os instrumentos normativos incorporam a denominação “taxa/contribuição negocial” como sinônimo de contribuição assistencial, adotaremos o termo *taxa negocial* em nosso texto, para simplificar a leitura.

MENSALIDADE Contribuição associativa ou estatutária, feita pelo sindicalizado, facultativamente, a partir de sua opção em filiar-se ao sindicato	Arts. 545, § 1º, e 548, b, CLT Decreto-lei 1402, 05/07/1939, Art. 36. Os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato. Sua forma está definida nos estatutos do sindicato.	Depende da sindicalização dos trabalhadores da base.
--	--	--

Fonte: Elaboração própria

A *contribuição assistencial/negocial*³⁶ tem como justificativa o objetivo de custear as atividades assistenciais dos sindicatos, principalmente no curso de negociações coletivas; e é permitida sua cobrança dos trabalhadores filiados às instituições sindicais, em razão de acordo ou convenção coletiva ou ainda sentença normativa. A contribuição de associado ou voluntário (*mensalidade*), conforme a CLT, artigo 545, também é cobrada dos membros da categoria econômica ou profissional filiados às instituições sindicais. Essa contribuição credencia o associado a participar de seu órgão de classe e usufruir dos serviços prestados por ele, conforme seus estatutos. A *contribuição confederativa*, definida pelo inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal é descontada em folha de pagamento ou recolhida em guia específica, no valor e percentual fixado em assembleia geral da categoria convocada especialmente para aprovar esta contribuição. Destina-se ao financiamento do sistema confederativo de representação sindical patronal ou dos trabalhadores.

2.1.1. *Mensalidade sindical*

A mensalidade sindical não é definida por meio de instrumentos coletivos. A determinação legal é que os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamentos dos seus empregados os valores devidos. Os valores desta fonte de receita sindical variam, podendo ser um percentual sobre a remuneração do associado – seja aplicado ao salário base ou à remuneração bruta. É possível que sejam encontrados instrumentos normativos que denominam a mensalidade sindical como taxa/contribuição associativa.

Essa forma de contribuição associativa tende a permitir maior autonomia e independência sindical em duas dimensões. Por um lado, em suas relações com empregadores

³⁶ Também denominada nos documentos coletivos como taxa assistencial, desconto assistencial, taxa de reversão ou taxa de solidariedade.

e com agentes do Estado. Por outro lado, no estabelecimento da livre adesão dos representados à organização coletiva dos trabalhadores. Assim,

O sustento do sindicato por meio da contribuição de filiação e as mensalidades dos sócios representa a possibilidade material de manter a entidade sindical ser livre, autônoma e independente em relação a outras formas de financiamento que estabelecem vínculos de subordinação das entidades ou ao patronato ou ao Estado. O princípio da liberdade, autonomia, independência, provém da concepção jurídica, política e social de que indivíduos são livres para se associar e realizar atividades coletivamente determinadas. O sindicato é dotado de autonomia, uma condição resultante de lutas travadas através do tempo e reconhecidas pelo aparato jurídico como consenso social. Desta forma, os trabalhadores organizados em seu sindicato apresentam-se ante empregadores e agentes do Estado como entidades autônomas. O pagamento pago pelos filiados constitui garantia e pilar da autonomia. Como não dependem de ninguém para se manter, para desenvolver suas atividades e organizar seus movimentos, os sindicatos são autônomos, independentes, livres. (DAL ROSSO, 2019, p.5).

A autossustentação financeira das entidades por meio da livre associação dos representados pode ser configurada como uma importante fonte de poder associativo. A arrecadação por meio da filiação implica em estabelecer formas de relação entre o sindicato e seus associados, o que permite evidenciar um ativismo sindical frente aos seus representados. Nesse sentido, a adesão do trabalhador ao sindicato, por meio de sua filiação e consequente concordância em contribuir de forma financeira mensalmente com sua entidade representativa pode ser considerada um ato político.

Por outro lado, a filiação ao sindicato, com consequente compromisso mensal de contribuição financeira à entidade, também pode resultar de cálculos econômicos feitos pelo trabalhador, bem como a possibilidade de ter acesso a serviços ofertados aos associados de determinada entidade representativa. Dentre os cálculos econômicos, podemos mencionar os descontos oferecidos em estabelecimentos de ensino, de lazer e em seguros de saúde privada. Uma rápida análise sobre tabelas de descontos na contratação dos seguros de saúde para filiados de um sindicato permite confirmar a vantagem da racionalidade econômica da adesão: o desconto de 50% no valor do seguro pode alcançar uma economia de mais mil reais por mês, diante de uma mensalidade sindical que não ultrapassa o teto de quarenta reais mensais. Os serviços, por sua vez, englobam a assistência jurídica, clubes de lazer, festas, cursos e uma gama extensa de possibilidades.

A forma regulada de repasse da contribuição da mensalidade sindical dos trabalhadores para o caixa dos sindicatos é o desconto diretamente na folha de pagamento dos empregados, realizada pelo empregador – seja ele público ou privado. Há, pelo menos, duas vantagens significativas nessa regulamentação. Primeiramente, constitui uma fonte estável de recolhimento e repasse mensal dessa forma de contribuição voluntária por associação. O

pagamento não fica à mercê da lembrança mensal do filiado com esse compromisso. Outra vantagem importante é não incorrer em custos com transações bancárias, como é o caso de emissão de boletos individuais. Por outro lado, paradoxalmente, estabelece uma forma de dependência da entidade sindical com os empregadores, que têm em seu poder um mecanismo de pressão, por meio de atraso do repasse ao sindicato, do estabelecimento de empecilhos burocráticos para autorização do desconto, além do descadastramento da consignação em folha no momento da aposentadoria.

O caso dos trabalhadores nos serviços públicos municipais é paradigmático nesse sentido: ao concluir o processo de aposentadoria, os funcionários públicos do município são transferidos da folha de pagamento do setor correspondente à sua função para o cadastro dos institutos de previdência da cidade, onde estes existirem. Nesse deslocamento, o recém aposentado é excluído automaticamente do cadastro de consignação para o desconto da mensalidade sindical em folha de pagamento, sem consulta ao empregado ou ao sindicato. Para alguns sindicatos, a resolução do problema passa por procurar o aposentado para convencê-lo à refiliar-se à entidade.

As práticas antissindicais³⁷, nesse sentido, não são novas e mantêm-se ativas, sendo reforçadas com a ascensão do governo Bolsonaro com seu viés antidemocrático. Em 1º de março de 2019, o governo federal editou a Medida Provisória 873/19, com o objetivo principal de determinar que as contribuições sindicais somente seriam possibilitadas por meio de *autorização individual* do trabalhador e *via boleto bancário*. Tal determinação buscava eliminar a possibilidade de o sindicato obter autorização para desconto em folha de pagamentos e definido por meio de assembleia de base. Além de cancelar o desconto em folha, a MP 873/19 destinava-se a todas as fontes de contribuição e não apenas à antiga contribuição sindical compulsória (imposto sindical). Estabelecia, portanto, uma interferência na administração financeira das entidades, contrapondo-se frontalmente à autonomia sindical. Ao restringir e cercear a liberdade de contribuir por parte de associados e membros da categoria, a MP também feria o princípio da liberdade sindical. Marcelino e Galvão (2020, p. 171) enfatizaram como essa Medida Provisória estava em frontal contradição com a defesa liberal da supremacia do negociado sobre o legislado, uma vez que “é a lei e não a negociação quem define quem paga, quem não paga e como paga qualquer contribuição definida pelos próprios sindicatos em suas instâncias de decisão, seja em seus estatutos, seja nas suas assembleias”.

³⁷ Para o desenvolvimento do conceito de práticas antissindicais e sua aplicação, ver a obra organizada por Oliveira Neto et al (2021).

Servidores estaduais e municipais, regidos por legislação específica, deveriam seguir com a regra em vigor, sem sofrer alteração pela MP 873/19. No entanto, governos locais aproveitaram a oportunidade para exercer práticas antissindicais, cancelando descontos em folha de pagamento.

O contexto em que essa MP foi editada ajuda a explicar essa decisão do governo federal. O carro-chefe das reformas prometidas pelo governo ao setor financeiro, capitaneada pelo ministro da Economia, Paulo Guedes, era a reforma da Previdência. O movimento sindical colocava-se como obstáculo a ser derrotado pelo Governo para garantir o sucesso da reforma, logo em seu primeiro ano de mandato. Ao encaminhar a MP, atingiu frontalmente o sindicalismo do setor público, com o objetivo de enfraquecer a resistência à reforma da Previdência, que foi aprovada em 10 de julho daquele ano. Tendo cumprido seu objetivo, a MP 873/19 perdeu sua validade alguns dias antes, (28 de junho), por não ter sido convertida em lei no prazo estabelecido na Constituição Federal.

Em sua busca para fragilizar o sindicalismo dos servidores públicos, o Governo Bolsonaro publicou, em seguida, o Decreto 10.328/2020, que permite que o servidor público federal, de forma online e unilateralmente, cancele o desconto sindical. Com isso, são excluídos sindicalizados da consignação da mensalidade sindical na folha de pagamento. A iniciativa pode ser considerada uma prática antissindical, uma vez que o trabalhador assina uma autorização para desconto automático em seu salário no momento da sua filiação ao sindicato. O referido decreto termina por promover a inadimplência de associados aos sindicatos. A medida foi tomada no início da pandemia de Covid-19 no Brasil (abril de 2020), exatamente quando foi reduzida a possibilidade de contato pessoal dos sindicatos com seus filiados.

O Estado, que é inevitavelmente um ator nas economias de mercado (HYMAN, 2005, p. 21), agiu fortemente para reduzir o poder sindical, ali mesmo onde afeta uma fonte material de sustentação da oposição ao governo de plantão e a suas iniciativas. Assim, a ação antissindical dirige-se a destravar a agenda liberalizante e privatizadora do governo Bolsonaro.

Apesar da regulação em lei que obriga os empregadores a descontar na folha de pagamento o valor devido pelos trabalhadores para contribuição da mensalidade sindical, o sindicalismo do setor privado recorre também à negociação coletiva para firmar acordos e convenções que garantam o comprometimento do desconto, prazos e até punições, como multas e juros. Vejamos alguns exemplos de cláusulas firmadas em 2019 que confirmam essa postura:

AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO DA MENSALIDADE SOCIAL

As empresas, por hipótese alguma, recusarão as autorizações para desconto das mensalidades dos sócios da entidade profissional, nem poderão induzi-los a cancelar suas sindicalizações. *Asseio e Conservação – Ceará*

DO RECOLHIMENTO E DA MULTA

As contribuições relativas ao Sindicato Obreiro, sendo elas, Contribuição assistencial, Contribuição Associativa e Contribuição Sindical contidas nesta Convenção, deverão ser repassadas em favor do SINDEVAM até o décimo dia do mês em curso pelas empresas abrangidas por esta CCT, após o efetivo desconto, ou seja, após o quinto dia útil, as empresas terão 05 (cinco) dias corridos para efetuarem os devidos recolhimentos. Parágrafo Primeiro – O descumprimento do prazo para o repasse acarretará uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor recolhido, conforme determina a Lei. Parágrafo Segundo – O descumprimento do caput pelo prazo superior a 30 (trinta) dias, considerará apropriação indébita, ficando a empresa infratora aos rigores da Lei. *Segurança e Vigilância – Manaus/AM*

O pagamento da mensalidade sindical via autorização individual de débito em conta apresentou-se como uma opção para driblar o assédio patronal sobre os trabalhadores sindicalizados. Para evitar que seu nome conste na lista de sindicalizados que autorizam o desconto no salário – o que pode implicar em perseguição ou até demissão, tanto em empresas privadas quanto em órgãos públicos –, os sindicatos podem oferecer a possibilidade de filiação com pagamento da mensalidade via débito automático em sua conta bancária ou boleto bancário. A presidenta do Sinteal³⁸, Consuelo Correia, em entrevista para a Pesquisa REMIR, relatou casos de prefeituras que perseguem trabalhadores da educação que se filiam ao sindicato. Não incluir esses trabalhadores na lista da consignação em folha de pagamentos é uma forma de protegê-los e garantir sua liberdade de filiar-se ao sindicato.

Outros sindicatos passaram a adotar a autorização por débito automático em busca de reduzir a dependência da consignação em folha, como reação a governos locais que utilizam o não repasse do valor recolhido para o sindicato, como forma de fragilizá-lo. No entanto, relata Walkíria Mazzeto, Secretária de Finanças da APP-Sindicato³⁹, em entrevista para a Pesquisa REMIR, o processo é muito burocrático e, portanto, precisa despender grande parcela de tempo de dirigentes sindicais e funcionários da entidade. São várias as etapas do processo: preenchimento da ficha de filiação, impressão, assinatura, fotocópia dela, envio para o sindicato; depois, o sindicato envia mensagem para o celular do trabalhador avisando que deve proceder a referida autorização no caixa eletrônico ou no aplicativo do banco. Além disso, cada instituição bancária possui um menu diferente para efetivar o procedimento⁴⁰.

³⁸ Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Alagoas.

³⁹ Sindicato dos Trabalhadores da Educação do Paraná.

⁴⁰ O passo a passo para autorização do débito automático da mensalidade sindical da APP-Sindicato pode ser vista aqui: https://appsindicato.org.br/sindicalizacao_debito_conta_corrente/ (Acesso em 10/11/2020).

O SindSerpum⁴¹, é um caso de entidade sindical do setor público que aprovou, em assembleia da categoria, uma contribuição sindical para compensar a perda do caráter compulsório do imposto sindical, desde a reforma trabalhista. A assembleia, realizada em março de 2018, criou por unanimidade a *Contribuição Solidariedade de Classe*⁴². Um ano depois, a prefeita da cidade, Rosalba Ciarlini (PP), enviou para a Câmara Municipal de Mossoró (RN) o Projeto de Lei Complementar 139/2019, revogando o artigo 200 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais de Mossoró, que acabaria com a contribuição consignada dos servidores aos sindicatos aos quais são filiados. A justificativa do PL foi fundamentalmente baseada na MP 873/19. A sua aprovação na Câmara dos Vereadores excluiu a consignação de cerca de 4 mil servidores filiados ao sindicato. A prática antissindical do governo municipal ocorria num crescente, em resposta ao movimento grevista dos servidores no início daquele ano. A presidenta do Sindserpum, Marleide Cunha, recebeu o título de *persona non grata*, aprovado pela base governista na Câmara Municipal⁴³. Como reação, o Sindserpum assinou um convênio com a Caixa Econômica Federal (CEF) para viabilizar autorização individual dos servidores para o seu desconto da contribuição sindical mensal em conta. Com isso, o sindicato iniciou um processo de refiliação de todos os sócios, tanto nos locais de trabalho como na sede do sindicato⁴⁴. A filiação ao sindicato garante um convênio de saúde, que também é mencionado como um atrativo à adesão. Dias após iniciado o processo de refiliação, os servidores dirigiam-se à sede da entidade para realizar a autorização do desconto em suas contas correntes⁴⁵.

Em síntese, a contribuição por adesão voluntária ao sindicato, a mensalidade sindical, é reafirmada como resposta aos esforços de estrangulamento das organizações dos trabalhadores por meio da asfixia financeira. Tais esforços extrapolam as normas estabelecidas pela reforma

⁴¹ Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Mossoró (RN)

⁴² “Sem nenhum voto contrário, servidores municipais aprovam Contribuição Sindical”: <http://www.sindiserpum.com/2018/03/sem-nenhum-voto-contrario-servidores.html> (Acesso em 10/11/2020).

⁴³ Postura que recebeu nota de repúdio da CUT, afirmando que se tratou de uma “represália ao seu papel de liderança na mobilização e na exposição pública da postura subserviente de vereadores da cidade”. Cf. “Em tom de provocação, prefeita de Mossoró-RN tenta intimidar sindicato”: <https://www.cut.org.br/noticias/nota-em-apoio-a-marleide-cunha-e-aos-servidores-municipais-de-mossoro-0a8f> (acesso em 10/11/2020).

⁴⁴ Para a refiliação, o servidor precisava apresentar o cartão de sua conta bancária (CEF), número de CPF e de sua matrícula. No caso de aposentados, além dos documentos citados, deveria apresentar também cópia do último contracheque.

⁴⁵ “Processo de refiliação de servidores ao Sindserpum segue a todo vapor”: <http://www.sindiserpum.com/2019/06/processo-de-refiliacao-de-servidores-ao.html> (acesso em 10/11/2020).

trabalhista, que não alcança diretamente as contribuições associativas. As iniciativas de governos nas diversas esferas atingem essa forma de financiamento sindical por adesão. Entretanto, por se tratar de uma forma de contribuição baseada na densidade sindical, está vinculada à sua capacidade política para recrutar novos sócios e para manter seus membros filiados.

2.1.2. Taxa negocial

Vimos que a negociação coletiva se consolida como origem das garantias de sustentação financeira para o sindicalismo do setor privado. Vitórias nas negociações coletivas possibilitam incrementar a arrecadação financeira para as entidades do setor privado via taxas acordadas entre as partes. Por outro lado, a fragilização das negociações coletivas, tendência que é aprofundada com o advento da contrarreforma trabalhista, pode implicar em redução da referida fonte de financiamento.

Duas importantes iniciativas legais foram tomadas desde 2017 para restringir as bases de financiamento sindical, principalmente sobre aquelas que têm origem nas negociações coletivas:

- 1) A decisão do Supremo Tribunal Federal de 03/03/2017 atingiu a principal base de financiamento dos sindicatos (contribuição negocial/assistencial), ao determinar que a cobrança de taxa para custeio do sistema confederativo e assistencial fere a liberdade de associação e sindicalização, não cabendo, portanto, o desconto para os não sócios.
- 2) Na Lei 13.467/2017, a exclusão do caráter obrigatório da contribuição sindical não foi acompanhada pela inclusão de outro modelo de financiamento. A alteração ocorreu nos artigos 578 e 579 da CLT, deixando de obrigar empregador a descontar o equivalente a um dia de trabalho por ano do empregado. A lei determina que o desconto da contribuição sindical é permitido apenas aos empregados que expressamente a autorizarem sem, no entanto, explicitar de que forma deve ser expressa a autorização.

A lei da contrarreforma trabalhista suscitou controvérsias acerca do estabelecimento da cobrança da taxa negocial de sócios e não-sócios de forma compulsória, acordada em negociação coletiva, a partir da deliberação da assembleia dos trabalhadores. A defesa da legalidade da cobrança compulsória assim estabelecida foi sustentada pela ideia segundo a qual a assembleia de trabalhadores tem caráter soberano e, também, pela defesa da supremacia do negociado sobre o legislado – dispositivo este que foi estabelecido pela própria Lei

13.467/2017. Por este raciocínio, seria legal que o acordado em negociação entre empregados e empregadores derrogasse os alterados artigos 578 e 579 da CLT.

O papel exercido pelo Ministério Público do Trabalho foi crucial para fortalecer esse entendimento. Em contraposição ao parecer do STF, o MPT sustentou que a abrangência destas taxas para toda a base de trabalhadores seria uma necessidade, uma vez que sustentaria a permanência das organizações sindicais. Por meio de Nota Técnica da sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), o MPT construiu a ideia de que a categoria em assembleia poderia autorizar o desconto coletivo. Ao oferecer um entendimento alternativo sobre Lei 13.467/2017, antagônico ao que era defendido pela tese da adesão individual e pelo STF, o MPT afirmou que a atividade sindical requer fontes de financiamento legítimas e que tal fonte seria objetivamente a assembleia de trabalhadores⁴⁶. Portanto, a autorização “expressa e prévia” de que fala a Lei 13.467/17 pode ter origem na assembleia de trabalhadores, pois os acordos e convenções coletivas de trabalho depositados após a vigência da Lei deverão observar o disposto no artigo 611-B, da CLT⁴⁷.

A análise comparativa dos instrumentos coletivos acordados nos anos de 2016 e 2019 permitiu perceber a escolha feita pelos sindicatos evidenciada pelo esforço de manutenção das formas de financiamento anteriores à contrarreforma trabalhista, com destaque para as contribuições definidas em assembleia e devidas por toda a categoria abrangida pelo acordo ou convenção firmada (80% das cláusulas no setor de serviços, 86% do setor de comércio e 67% no caso da indústria)⁴⁸.

A maior parte das cláusulas de contribuição analisadas parte do princípio de que o instrumento coletivo é dotado de poder ou autonomia para instituir formas de contribuição para toda a categoria (CAMPOS; COSTA, 2021). A tendência de garantir o desconto de toda a categoria, independentemente de sua associação ao sindicato, é anterior à contrarreforma e se consolida nas formas criadas em 2019. Conforme ressaltamos acima, o entendimento do MPT influenciou sobremaneira esse resultado. Os textos dos instrumentos coletivos analisados

⁴⁶ A assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (CLT, art. 513, e). (MPT, 2018).

⁴⁷ Art. 611-B, XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (CLT, concluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

⁴⁸ Os resultados da pesquisa estão publicados em Campos e Costa (2021)

repetiram exaustivamente as argumentações publicadas na Nota Técnica da CONALIS/MPT, citando-a nominalmente.

A pesquisa de Campos e Costa (2021) evidenciou o baixo cumprimento das determinações da Lei 13.467 e do STF sobre o caráter voluntário e individual da contribuição dos trabalhadores – oriunda da negociação coletiva – aos sindicatos representativos (apenas 20% das cláusulas no setor de serviços e nenhuma cláusula com esse teor nos demais setores) ou que deve ser aplicada apenas aos associados ao sindicato (nenhum caso no setor de serviços, 14% das cláusulas no comércio e 27% na indústria), conforme pode ser visto na tabela 2.

Tabela 2 - Normatização dos descontos sindicais – 2019

FORMAS DE AUTORIZAÇÃO DO DESCONTO	CLÁUSULAS DO SETOR SERVIÇOS (%)	CLÁUSULAS DO SETOR COMÉRCIO (%)	CLÁUSULAS DO SETOR INDÚSTRIA (%)
Vincula toda a categoria abrangida pelo acordo à contribuição	80%	86%	73%
Contribuição ocorre por adesão individual	20%	0%	0%
Aplica-se apenas aos sócios	0%	14%	27%

Fonte: Campos e Costa (2021). Elaboração própria.

Desta forma, as negociações coletivas realizadas nos setores de serviços, comércio e indústria mantiveram o entendimento anterior de que a assembleia dos trabalhadores é soberana para decidir sobre o recolhimento de contribuições ao sindicato da categoria, como também passaram a adotá-lo em novos instrumentos coletivos. Outrossim, rejeitaram por meio da negociação o que foi legislado através da Lei 13.467/2017 e das decisões do STF mencionadas. A legitimidade foi buscada exatamente pela relação direta com as bases de sua representação, encontrada por meio das assembleias.

2.1.3. O financiamento patronal das entidades sindicais de trabalhadores

Além das fontes de financiamento sindical constantes no arcabouço legal (contribuição sindical, confederativa, assistencial e mensalidade), outras formas de custeio já eram praticadas antes das mudanças legislativas, porém com baixa incidência, firmadas por meio das negociações coletivas. Destacamos, para nossa análise, um desses exemplos: o financiamento das ações assistenciais sindicais pelos patrões. A análise das negociações coletivas permitiu observar a forma como sindicatos laborais têm garantido financiamento patronal via acordos

coletivos. Aparecem tipicamente como financiamento da assistência sindical e como pagamento direto da taxa negocial, isentando os trabalhadores das referidas contribuições. A dimensão assistencialista da ação sindical é garantida ou subsidiada pela empresa.

A seguir, buscamos traçar um perfil do financiamento patronal aos sindicatos de trabalhadores, segundo os acordos e convenções coletivas constantes no painel selecionado pelo Dieese, com base no Mediador. Foram localizadas 216 cláusulas em ACTs e CCTs que estabelecem formas de financiamento patronal de sindicatos de trabalhadores, constantes em 189 mesas no ano de 2019⁴⁹.

Tabela 3: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por tipo – 2019

Tipo	Quantidade de cláusulas
ACT	147
ACT aditivo	6
CCT	52
CCT aditivo	11
Total Geral	216

Fonte: Painel extraído do Mediador – elaboração própria

A análise dos documentos coletivos permitiu verificar o papel exercido por federações sindicais estaduais para padronizar negociações de acordos com esse teor, a exemplo dos químicos e dos transportes terrestres. Assim, as entidades de grau superior contribuem para orientar os sindicatos a elas filiados no processo negocial⁵⁰.

As cláusulas que definem formas de financiamento patronal dos sindicatos de trabalhadores foram encontradas predominantemente nos setores da indústria (103) e de serviços (104); em menor medida, no setor de comércio (9). Conforme demonstrado na Tabela 4, há quatro atividades que concentram cláusulas negociadas com esse teor: transportes; química e farmacêutica; metalúrgica, mecânica e material elétrico; turismo e hospitalidade.

⁴⁹ A quantidade de entidades sindicais é superior ao número de ACTs e CCTs, pois estes podem abranger vários sindicatos.

⁵⁰ Por exemplo, a Fetropassageiros Federação que representa os sindicatos de trabalhadores em empresas de transportes terrestres do Paraná, exerce esse papel de coordenação para firmar ACTs entre entidades filiadas e empresas nas diversas regiões do Paraná

Essa concentração pode reafirmar a hipótese de um trabalho de negociação coordenado por estruturas superiores de organização sindical.

Tabela 4: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por setor e atividade – 2019

Setor e atividade	Quantidade de cláusulas
COMÉRCIO	9
atacadista e varejista	5
propagandistas, propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos / vendedores e viajantes do comércio	4
INDÚSTRIA	103
Alimentação	8
alimentação / química e farmacêutica	7
artefatos de borracha	1
construção e mobiliário	2
Extrativa	1
fiação e tecelagem	7
metalúrgica, mecânica e do material elétrico	24
papel, papelão e cortiça	3
química e farmacêutica	48
Urbana	1
vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana	1
SERVIÇOS	104
bancos e empresas de seguros privados e capitalização	2
categoria diferenciada (tec. segurança do trabalho)	2
comunicações, publicidade e empresas jornalísticas	3
difusão cultural	7
processamento de dados	2
saúde privada	3
segurança e vigilância	6
Transportes	57
turismo e hospitalidade	22
TOTAL GERAL	216

Fonte: Painel extraído do Mediador – elaboração própria

Os valores da contribuição financeira dos empresários são calculados majoritariamente por um percentual sobre o total da folha de pagamentos ou do piso de remuneração dos

empregados, independentemente da sua filiação ao sindicato. A segunda maneira predominante é multiplicar um valor nominal acordado entre sindicato laboral e empresa pelo número total de empregados, também independentemente de sua filiação sindical⁵¹.

Tabela 5: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por cálculo da contribuição – 2019

CÁLCULO PARA O VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	QUANTIDADE DE CLÁUSULAS
1 dia de salário x quantidade de empregados	3
1,5 salário mínimo	1
2 dias de salário do total de empregados	1
2,5 dias de salário por empregado	2
percentual sobre folha/piso	132
valor da mensalidade sindical	4
valor fixo	9
valor nominal multiplicado pelo número de empregados	64
TOTAL GERAL	216

Fonte: Painel extraído do Mediador – elaboração própria

A análise das formas de pagamento da contribuição patronal aos sindicatos laborais demonstra uma tendência ao financiamento constante, sendo realizado mensalmente (45%), conforme visto no gráfico 5. O pagamento realizado em parcela única corresponde a 28% do

⁵¹ Exemplos de cláusulas que estabelecem formas de financiamento patronal de sindicatos laborais:

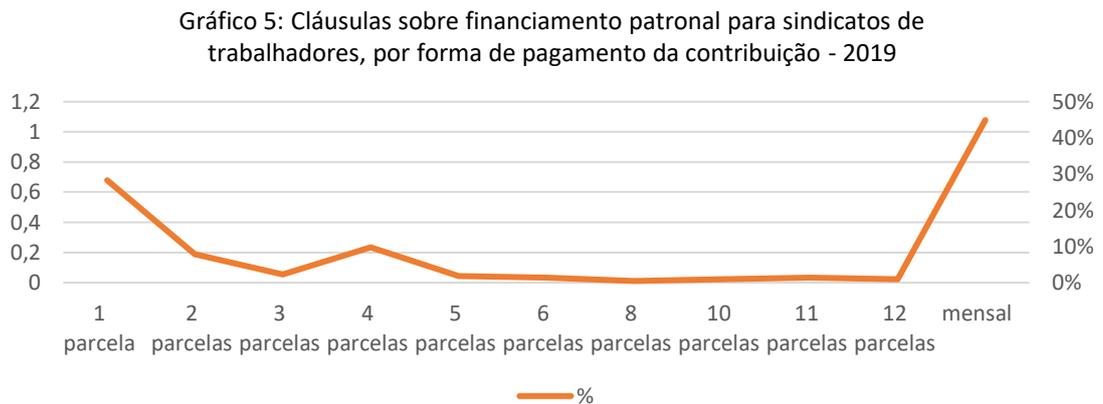
PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é fruto de negociação que busca ajustar interesses muitas das vezes antagônicos, cujos sujeitos participantes são os empregadores e os empregados, representados na figura dos respectivos Sindicatos que tem legitimidade para negociar. A valorização e o respeito ao presente instrumento é dever de todos os representados, sejam estes empregadores ou empregados. Dado a importância dos Sindicatos acordantes entendem as partes, ser fundamental o estabelecimento de arrecadação para a manutenção e existência dos mesmos. Desta forma, as partes estabelecem que: Parágrafo Primeiro – As empresas recolherão, às suas expensas, o valor correspondente a 16,66% do piso salarial, correspondendo nesta data a R\$ 208,74 (duzentos e oito reais e setenta e quatro centavos), por empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. *Indústria química e farmacêutica – Rio de Janeiro/RJ.*

PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES

A empresa recolherá as suas expensas, diretamente para a entidade sindical profissional dos empregados abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a título de participação sindical nas negociações, o equivalente a 18,0% (dezoito por cento), em onze parcelas, na forma e condições abaixo explicitadas: a) - A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados pelo presente Acordo, vigente em 01 de novembro de 2019 (...). *Fiação e tecelagem – S. Bernardo do Campo e Diadema/SP*

total. As demais concentram-se em parcelas que vão de 2 (8%) a 4 (10%) vezes. O percentual de cláusulas que definem parcelamentos a partir de 5 vezes é de 6%.



Fonte: Painel extraído do Mediador – elaboração própria

A predominância de um valor transferido mensalmente pela empresa ao sindicato de trabalhadores está adequada às formas típicas de financiamento sindical oriundo do patronato acordadas nas negociações. A contribuição das empresas aos sindicatos laborais se dá em duas formas típicas: 1) através do pagamento de contribuição negocial/assistencial e associativa às próprias expensas da empresa; 2) através de financiamento de programas mantidos pelos sindicatos, tais como cursos de formação profissional ou assistenciais, descartando sua natureza salarial. Em menor medida, encontramos definições sobre transferência financeira direta para a conta da entidade laboral sem qualquer justificativa explicitada nos documentos coletivos.

Tabela 6: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por forma de contribuição – 2019

FORMA DE CONTRIBUIÇÃO	QUANTIDADE DE CLÁUSULAS	%
Contribuição associativa	4	2%
Contribuição negocial/assistencial	72	33%
Financiamento da assistência sindical	71	33%
Fundo assistencial e/ou para treinamento e qualificação	61	28%
Transferência direta para o sindicato	8	4%
TOTAL GERAL	216	100%

Fonte: Painel extraído do Mediador – elaboração própria

Vejamos como ocorre em cada uma delas.

Financiamento da taxa negocial. A contribuição para o financiamento do processo negocial passa a ser responsabilidade da empresa e não dos trabalhadores. A empresa transfere

ao sindicato o valor que seria correspondente ao que cada trabalhador contribuiria com a sua entidade representativa como compensação pela negociação coletiva. Reproduzem a mesma amplitude que tem sido padronizada para o cálculo da cobrança: o número de empregados associados ou não ao sindicato. Nas justificativas apresentadas nos textos dos ACTs e CCTs com cláusulas com esse teor, constam a necessidade de custear as campanhas salariais, a assistência sindical e o próprio funcionamento das entidades laborais.

Financiamento da assistência sindical. A oferta de serviços assistenciais e de lazer passam a contar com recursos empresariais, por meio de subsídios firmados nos instrumentos coletivos. Os textos explicitam que o valor transferido pelos patrões aos sindicatos laborais será investido em benefício social familiar, treinamento, requalificação e recolocação pessoal, manutenção de áreas de lazer e da sede sindical, eventos recreativos, auxílio funeral, assistências diversas de saúde e assistência social de forma genérica, sem descrever quais seriam os serviços prestados. A contribuição patronal também aparece com formulação sem qualquer explicitação dos serviços, chamada apenas “subsídio de benefícios” ou “taxa de inclusão e responsabilidade social”⁵².

Um aspecto recorrentemente encontrado nessa forma de contribuição é a figura da empresa gestora de serviços sociais oferecidos pelos sindicatos. Nesse caso, os empresários recolhem as contribuições diretamente para tais empresas gestoras⁵³. Para 10% das cláusulas, o

⁵² Exemplo de cláusulas que estabelecem financiamento patronal da assistência sindical dos trabalhadores:

CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO E RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL

A empresa, às suas expensas, recolherá diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, uma Contribuição destinada a treinamento, requalificação profissional e recolocação de pessoal, equivalente a 10% (dez por cento), em 4 quatro parcelas (...). *Metalúrgica, mecânica e material elétrico – Suzano/SP.*

CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR P/A ASSISTÊNCIA SOCIAL

Sobre os salários nominais já corrigidos previstos neste Acordo, a empresa efetuará o recolhimento de 1% (um por cento) ao mês, destinado à assistência social, esportiva, e outras, recolhendo seu montante em nome do SETTAPORT, através de guia de recolhimento por este fornecida. Obrigam-se a este recolhimento as empresas sediadas no território do Estado de São Paulo. *Transportes – São Paulo*

⁵³ Exemplo de cláusula que estabelece o recolhimento patronal para a empresa gestora de serviços dos sindicatos laborais:

DOS DIREITOS AS COBERTURAS SOCIAIS

(...) Sem ônus de quaisquer espécies para os representados da entidade profissional e a título de contribuição para o sistema, as empresas do segmento empresarial, inclusive aquelas que contratam por período temporário, recolherão em favor da empresa gestora contratada para gerir esse benefício, a importância mensal de R\$ 43,64 (quarenta e três reais e sessenta e quatro centavos) por cada empregado, por mês (...). A empresa gestora se responsabilizará pelos benefícios sociais e as providências necessárias para o atendimento dos laborantes. (...) A empresa gestora prestará assistência social diretamente ao beneficiário da presente norma e, na hipótese de falecimento, aos seus familiares, observando para essa situação o que determina a legislação previdenciária,

destino do recurso patronal é uma empresa gestora de benefícios assistenciais sindicais (Tabela 7). Os sindicatos que firmaram documentos coletivos com esse teor foram: Vigilantes (PE), Vigilantes (MG), Asseio e Conservação (RN), Transportes de Valores (Uberlândia e Região/MG), Metalúrgicos (Curitiba/PR), Entidades Culturais, Recreativas e Assistenciais (ES), Asseio e Conservação (ES), Construção Civil (Brasília/DF), Vigilantes (Osasco e Vale do Ribeira/SP), Rodoviários (AL), Saúde Privada (Osasco e Região/SP), Transporte de Valores (ES), Hoteleiros (S. J. Rio Preto/SP), Comerciais (Fortaleza/CE), Vigilantes (SE), Rodoviários (Itapeirica e região/SP), Entidades Culturais, Recreativas e Assistenciais (PB), Asseio e Conservação (RS), Entidades Culturais, Recreativas e Assistenciais (RN).

É uma mudança significativa em relação à forma tradicional de oferecer serviços sociais e de lazer aos sócios do sindicato, configurando um processo de terceirização da assistência sindical.

Tabela 7: Cláusulas sobre financiamento patronal para sindicatos de trabalhadores, por destino do recurso – 2019

DESTINO DO RECURSO	QUANTIDADE DE CLÁUSULAS	%
Conta bancária do sindicato	194	90%
Empresa gestora	22	10%
TOTAL GERAL	216	100%

Fonte: Painel extraído do Mediador – elaboração própria

As empresas que terceirizam o serviço de assistência social sindical, mencionadas em acordos e convenções coletivas como destino da transferência financeira dos patrões, possuem sítio eletrônico onde explicitam seus objetivos, funcionamento e atribuições. Duas delas têm abrangência nacional (BSF e BENSOCIAL), uma tem abrangência estadual (ITC) e duas são ligadas diretamente a entidades sindicais locais (IDESBRE e SECONCI-DF).

devidamente acompanhada pela representação obreira. (...) O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. *Serviço de segurança e vigilância – Pernambuco*

Quadro 2 – Empresas que terceirizam o serviço de assistência social sindical, mencionados nos instrumentos normativos em 2019

EMPRESA	SERVIÇOS OFERECIDOS AOS SINDICATOS
BSF – Benefício Social Familiar Endereço eletrônico: https://www.beneficiosocial.com.br/	Saúde, capacitação, contabilidade, apoio estético, certificação digital, acordo individual trabalhista, filiação sindical, mapeamento de base, mediação de conflitos, armazenamento de dados, unidade móvel, supervisão de CCT, certificado de regularidade sindical, auxílio educacional, apoio jurídico
ITC – Instituto Theodoro Cassins Endereço eletrônico: http://institutotc.com.br/	Ensino profissionalizante
BENSOCIAL – Gestão de Benefício Socioeconômico LTDA. Endereço eletrônico: https://www.bensocial.com.br/	Seguro de vida ou por invalidez permanente.
IDESBRE – Instituto de Desenvolvimento Socio-Econômico dos Trabalhadores de Baixa Renda Endereço eletrônico: https://www.idesbre.org.br/	Ligado ao Sindlimpe/ES, oferece projeto de esporte e cursos de informática.
SECONCI-DF – Serviço Social da Indústria da Construção Civil do Distrito Federal Endereço eletrônico: http://www.seconci-df.org.br/	Associação criada em parceria dos sindicatos patronal (SINDUSCON-DF) e laboral (STICOMBE) da construção civil do Distrito Federal. Oferece serviços de saúde e de alfabetização.

Fonte: Elaboração própria

A BSF e a BENSOCIAL informam que, para ter acesso aos serviços prestados, é necessário que conste nos documentos de ACTs e CCTs. A BSF, além dos serviços sociais e de saúde, oferece um serviço chamado “Benefício Filiação Sindical” que, segundo explica seu site:

Tem como objetivo agilizar, facilitar e organizar a filiação sindical através da disponibilização de um aplicativo para o preenchimento, assinatura e envio da ficha de filiação. Tal aplicativo, combinado com o Benefício Gestão e Cobrança, possibilitará a inclusão imediata do novo associado no boleto destinado à empresa para pagamento da contribuição associativa mensal e caso o trabalhador se transfira de empresa e permaneça no mesmo segmento, a migração para a nova empresa será automática (BSF, acesso em 23/12/2020).

Fundo assistencial e/ou para treinamento e qualificação dos trabalhadores. A contribuição patronal destinada a fundos geridos pelos sindicatos laborais corresponde a 28% das cláusulas e segue os modelos de contribuição financeira dos empresários aos sindicatos de trabalhadores, mas sob o título de um Fundo, cuja conta corrente é a mesma da entidade laboral. Com isso, diferencia nominalmente das contribuições negociais/assistenciais e, na forma, diferencia do financiamento direto de serviços sociais e de lazer geridos por uma empresa privada terceirizada para tal. De modo geral, os Fundos são justificados nos textos dos instrumentos normativos de formas genéricas como o oferecimento de assistência social e

treinamento e qualificação profissional. As denominações mais comuns são “fundo assistencial” e “fundo de inclusão social”⁵⁴. Via negociação coletiva, as entidades sindicais de base e de grau superior encontram mecanismos alternativos para o recebimento de recursos financeiros dos empresários para a sua sustentação.

Transferência direta para o sindicato laboral. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Varginha e outros municípios do Sul de Minas Gerais firmaram oito ACTs com diferentes empresas, nos quais é reproduzida uma cláusula de “contribuição para fortalecimento sindical”. Trata-se de uma transferência direta de recurso da empresa para o sindicato laboral, com base no cálculo de percentual sobre piso salarial do total de empregados, pago em até três parcelas. Os textos das cláusulas não justificam a contribuição – não mencionam a assistência, a negociação ou qualquer retorno sobre os valores a serem transferidos⁵⁵.

Financiamento da contribuição associativa. Com menor incidência, sindicatos de trabalhadores recorreram a acordos com empresários para que mantivessem os valores das mensalidades dos sócios por ocasião da implantação de programas de suspensão de contratos de trabalho. Foram quatro acordos firmados entre o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Açúcar e do Alcool do Estado de Pernambuco e duas usinas⁵⁶.

⁵⁴ Exemplo de cláusula que estabelece fundo de assistência social financiado pelos empregadores:

FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL

Com o objetivo de promover a realização de cursos, pesquisas, estudos, defesas e incentivos aos trabalhadores da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, a empresa recolherá às suas expensas, o valor de R\$45,00 (quarenta e cinco reais), por cada trabalhadores, correspondente ao fundo de inclusão social a favor do respectivo sindicato dos trabalhadores, a serem recolhidos direto na conta do sindicato. *Indústria química e farmacêutica – São Gonçalo/RJ.*

⁵⁵ Exemplo de cláusula que estabelece transferência direta de recursos financeiros do empregador para o sindicato laboral:

CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL

A empresa se compromete a repassar ao Sindicato Profissional, as suas expensas, a importância correspondente a 6% (seis por cento) do total da folha de pagamento de Janeiro de 2019, já reajustada com índice objeto da Clausula de Reajuste Salarial deste acordo, em 02 (duas) parcelas iguais, com vencimentos em 20/04/2019 e 20/05/2019. *Indústria química e farmacêutica – Varginha/MG.*

⁵⁶ Exemplo de cláusula que estabelece pagamento pelo empregador da contribuição associativa de trabalhadores:

DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS ASSOCIATIVAS

Em virtude da modificação da jornada de trabalho, o que implicará na conseqüente redução de salários, para que não sofra redução de receita sindical, a USINA pagará ao SINDICATO, as suas expensas e nas épocas próprias, as diferenças de valores relativas às importâncias equivalentes às contribuições devidas ao mesmo pelos empregados caso não acordada a referida redução. *Alimentação / química e farmacêutica - Pernambuco*

Feita a tipologia das formas de financiamento patronal das entidades sindicais de trabalhadores, apresentamos outra questão para a análise dessa prática: a relação dessa prática com a liberdade e a autonomia sindical. Essa questão é reiterada nos documentos estudados, sempre recorrendo ao artigo 8º da Constituição Federal e à Convenção nº 98 da OIT. O esforço declarado nos textos visa afirmar que o financiamento empresarial não incorre em perda de liberdade e autonomia sindical, como pode-se observar no trecho abaixo:

TAXA DE FUNDO ASSISTENCIAL

Considerando que: as cláusulas sociais e econômicas, constantes na convenção coletiva de trabalho anterior a este instrumento foram mantidas e majoradas com os índices de reajustamento salarial baseados na inflação periódica da data base em favor de todos os trabalhadores abrangidos, associados ou não do sindicato profissional, consubstanciando-se em condições mais favoráveis para os trabalhadores, considerando o conjunto das cláusulas em sua globalidade, que configuram uma evolução perante a realidade do mundo do trabalho, legitimando assim, que durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas contribuirão mensalmente ao respectivo sindicato profissional da sua base, sem qualquer desconto dos salários dos empregados, com o equivalente 1% (um por cento) da remuneração de todos os respectivos empregados, associados ou não associados ao sindicato, em favor dos sindicatos, tendo-se em conta a base territorial própria dos mesmos, de acordo com o local onde os empregados prestarem os serviços. (...) § 4º - Em observância ao artigo 8º da Constituição Federal, que garante liberdade e autonomia sindical, e à Convenção nº 98 da OIT, nenhuma interferência ou intervenção de sindicatos patronais e das empresas serão admitidas nas deliberações e serviços das entidades sindicais profissionais, assim como na aplicação dos referidos recursos financeiros originados desta cláusula. *Transporte rodoviário – Toledo/PR.*

Os documentos firmados expõem o que pode ser uma narrativa das direções sindicais de trabalhadores que recorrem a esse tipo de financiamento sindical. Alguns textos afirmam que essa forma de financiamento é uma conquista da negociação coletiva, uma vez que não onera o associado ao sindicato e garante a sustentação da entidade representativa:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Considerando que: as cláusulas sociais e econômicas, constantes na convenção coletiva de trabalho anterior a este instrumento foram mantidas e majoradas com os índices de reajustamento salarial baseados na inflação periódica da data base em favor de todos os trabalhadores abrangidos, associados ou não da FETROPASSEIROS - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Paraná, consubstanciando-se em condições mais favoráveis para os trabalhadores, considerando o conjunto das cláusulas em sua globalidade, que configuram uma evolução perante a realidade do mundo do trabalho, legitimando assim, que durante a vigência do presente instrumento normativo, as empresas contribuirão mensalmente, sem desconto nos salários dos empregados, com o equivalente 2% (dois por cento) das suas respectivas remunerações de todos os respectivos empregados, associados ou não associados da FETROPASSEIROS - Federação dos Trabalhadores em Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Paraná, o valor será depositado em favor da federação, tendo-se em conta a base territorial própria da mesma, de acordo com o local onde os empregados prestarem os serviços. Conforme Assembleia Geral Extraordinária dos empregados, associados e não associados da entidade sindical profissional, foi autorizado um desconto mensal de 2% (dois por cento) das suas respectivas remunerações, para a manutenção de benefícios sociais aos trabalhadores da categoria profissional que são proporcionados através da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTES

DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO PARANÁ – FETROPASSAGEIROS, entretanto, no conjunto global das cláusulas pactuadas, agrega-se como mais uma conquista dos empregados abrangidos pelo presente Instrumento Normativo, a manutenção das contribuições assistenciais à Federação no percentual referido, mas sem nenhum desconto dos salários dos empregados, arcando a EMPRESA com o montante da contribuição às suas expensas conforme segue: (...) PARÁGRAFO QUINTO - Em observância ao artigo 8º da Constituição Federal, que garante liberdade e autonomia sindical, e à Convenção nº 98 da OIT, nenhuma interferência ou intervenção de sindicatos patronais e das empresas serão admitidas nas deliberações e serviços das entidades sindicais profissionais, assim como na aplicação dos referidos recursos financeiros originados desta cláusula. *Transportes - Paraná*

As citações à C98-OIT e à Constituição Federal 1988 podem se restringir a argumentos retóricos, uma vez que a sustentação da estrutura sindical passe a depender do antagonista dos interesses de classe – o empresário privado. A fonte desse recurso de poder ter origem no patrão, diferentemente da autossustentação financeira da organização coletiva, cuja fonte é a adesão voluntária dos trabalhadores à sua entidade representativa ou mesmo das contribuições definidas em assembleias e cobradas de todos os trabalhadores abrangidos pelo acordo ou convenção coletiva.

O financiamento patronal, utilizado pelos sindicatos laborais como meio para garantir sua ação sindical assistencial ou para garantir recursos financeiros para funcionamento de suas estruturas pode configurar uma maneira de revitalizar o sindicato a partir de um tipo de parceria com os empregadores. O grau de compromisso assumido nessa parceria incorre no risco de redução do potencial de antagonismo entre empregados e empregadores (FREGE; KELLY, 2007, p. 34).

Estudo de caso do Sintratel-SP⁵⁷, realizado no âmbito da pesquisa “Panorama do Sindicalismo no Brasil 2015 – 2021” (COLOMBI et all, 2022), demonstra os limites da revitalização por esse caminho. O sindicato acordou com as empresas o pagamento, às suas expensas, da taxa negocial, após a entrada em vigor da contrarreforma trabalhista. Essa forma de sustentação, que representa 60% da receita do Sindicato, tem esbarrado nos limites da independência de classe. Para o presidente do Sintratel-SP, essa forma de sustentação financeira oriunda das empresas tornou-se inviável, pois, a cada conflito, a empresa suspende o pagamento. Para não perder independência, a direção da entidade iniciou a discussão sobre a cobrança da taxa negocial dos próprios trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva. Portanto, essa opção esbarra na tensão oriunda dos interesses antagônicos com os patrões. A orientação ideológica da direção do Sintratel-SP aponta para a inviabilidade dessa inovação e

⁵⁷ Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados nas Empresas Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo

de sua continuidade. A aprendizagem organizacional, nesse caso, ocorre na forma de desaprender uma resposta que não é mais adequada (HYMAN, 2007, p. 200). Ou seja, é um aprendizado que envolve avaliação e redefinição das opções.

2.2. EM BUSCA DE LEGITIMIDADE E REPRESENTATIVIDADE

Evidenciamos anteriormente a primazia da busca pela preservação das fontes de financiamento sindical no rol de reações aos impactos da contrarreforma trabalhista de 2017. Nesta seção, tendo como base de dados o *survey* realizado com delegados/as participantes do 13º Congresso da CUT, realizado em 2019, buscamos demonstrar como dirigentes sindicais têm buscado implementar os objetivos de preservar as estruturas sindicais e manter suas bases sindicalizadas.

A empenho pela preservação das estruturas sindicais, em nossa hipótese de pesquisa, pode estar entrelaçada com a busca por legitimidade e representatividade sindicais, verificadas por meio do esforço por filiação sindical, sendo o empenho central pela adesão e permanência dos membros a principal ação estratégica.

Também são utilizadas as fontes fornecidas pela *amostra de sindicatos selecionados* – conforme explicitada no capítulo de introdução – como documentos, dados cadastrais e pesquisas de opinião realizadas por sindicatos junto às suas bases.

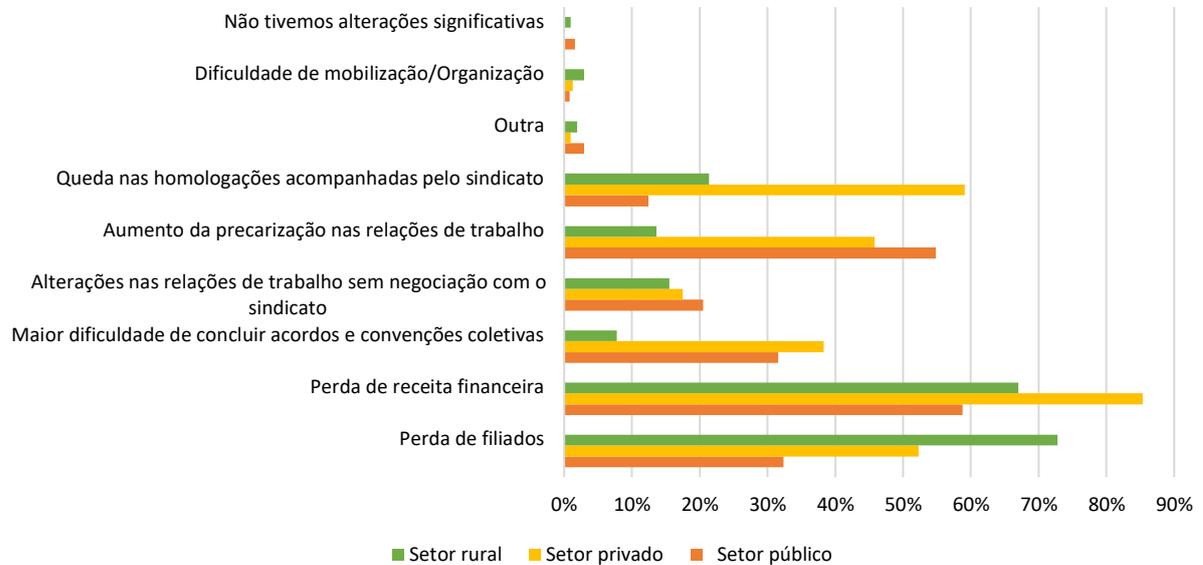
2.2.1. Preservação das estruturas sindicais

É no setor privado que encontramos com mais força os problemas relativos à perda de receita financeira, a maior dificuldade de concluir acordos e convenções coletivas e à queda nas homologações acompanhadas pelo sindicato, conforme verificado no Gráfico 6. Por sua vez, no sindicalismo do setor público, nos deparamos, em maior ênfase, com a perda de receita financeira e a preocupação com o aumento da precarização nas relações de trabalho. A precarização das relações de trabalho no setor público tem origem em outras iniciativas, alinhadas com o mesmo princípio da contrarreforma trabalhista, de desmonte do Estado, das políticas públicas e do serviço público, condição que produz impactos sobre a sindicalização. Devido ao arrocho salarial, trabalhadores do serviço público têm buscado desfiliar-se dos sindicatos como forma de abrir margem para empréstimos consignados junto aos bancos⁵⁸. A

⁵⁸ Conforme relato de Walkiria Mazetto (APP-Sindicato), para a Pesquisa Remir.

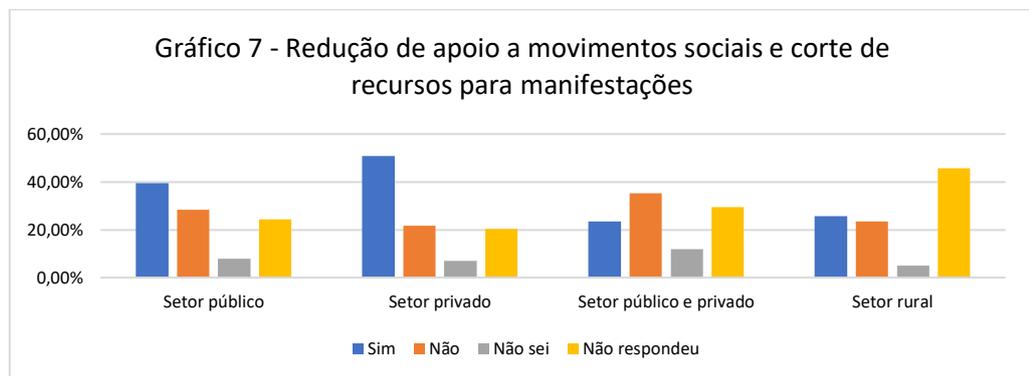
perda de filiados e a perda de receita são os dois principais impactos no sindicalismo no setor rural.

Gráfico 6 - Três principais impactos da reforma trabalhista nos sindicatos segundo setor de atividade do/a delegado/a

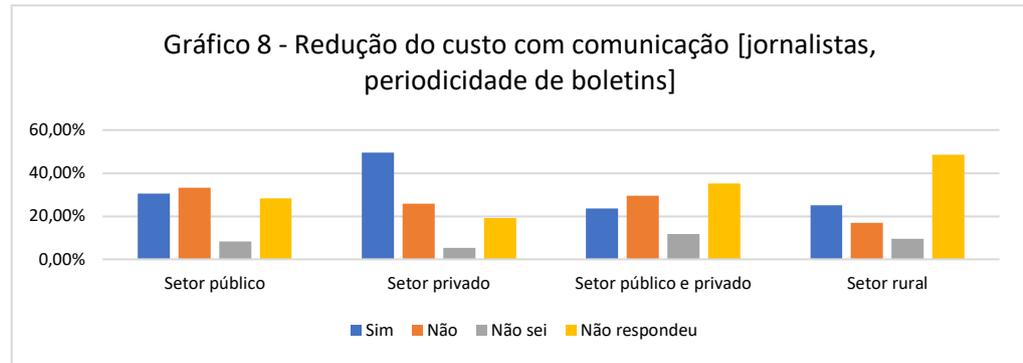


Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria

Dentre as medidas mais frequentes para conter despesas figuram respostas como a redução do apoio a movimentos sociais e o corte de recursos para manifestações (Gráfico 7) e com comunicação (Gráfico 8).



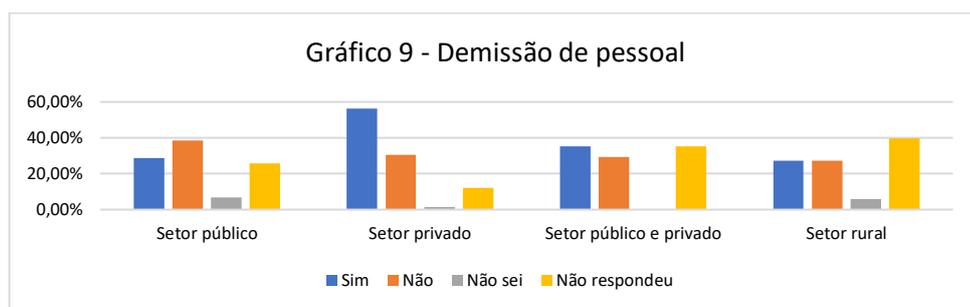
Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

A redução de gastos com manifestações e a diminuição das estruturas de comunicação das entidades podem repercutir tanto na capacidade de ampliação da sindicalização, quanto de enfrentamento das crises econômica e política em curso desde 2015. Ao analisar balanços financeiros da *amostra de sindicatos selecionados*, é possível verificar a redução de custos com viagens (passagens aéreas, locação de ônibus, hospedagens) e com estrutura para realização de manifestações públicas (material gráfico impresso, traslado, camisas, aluguel de trio elétrico e contratação de artistas). Ao reduzir tal investimento, os sindicatos podem incorrer na fragilização de sua capacidade de mobilização da sociedade em torno de sua agenda, bem como sobre as possibilidades de pressionar as diversas esferas de poder em defesa de direitos dos trabalhadores.

A demissão de funcionários das entidades sindicais, como uma das medidas para conter perdas financeiras, foi mais fortemente sentida no setor privado (Gráfico 9). Os vínculos de emprego nas entidades laborais foram reduzidos imediatamente a partir da contrarreforma trabalhista. O saldo entre contratações e desligamentos é negativo entre 2017 e 2018. Nesse período, foram eliminados mais de 8,3 mil postos de trabalho no conjunto das entidades sindicais do país (DIEESE, 2018).

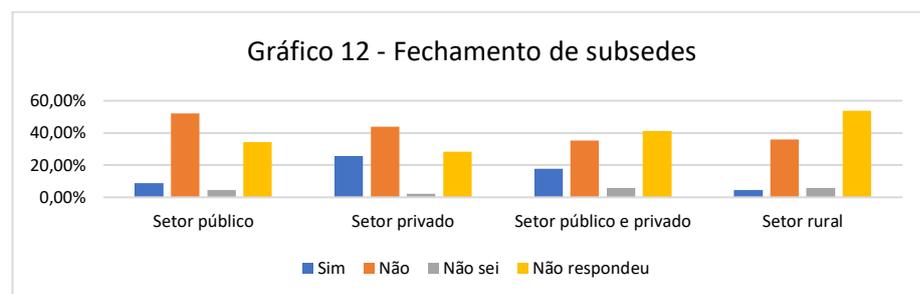
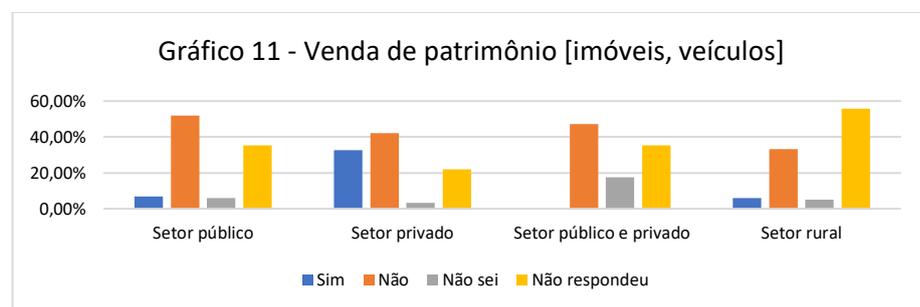
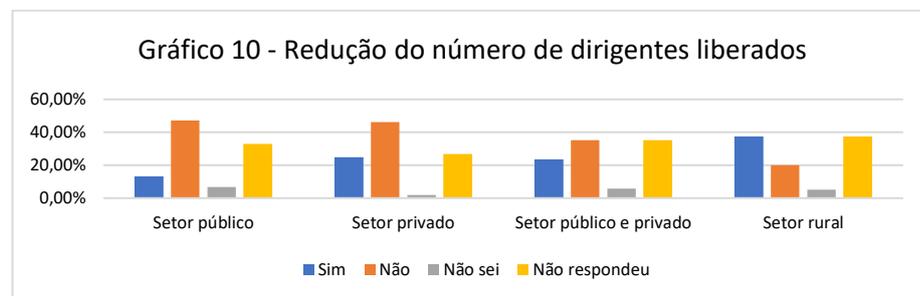


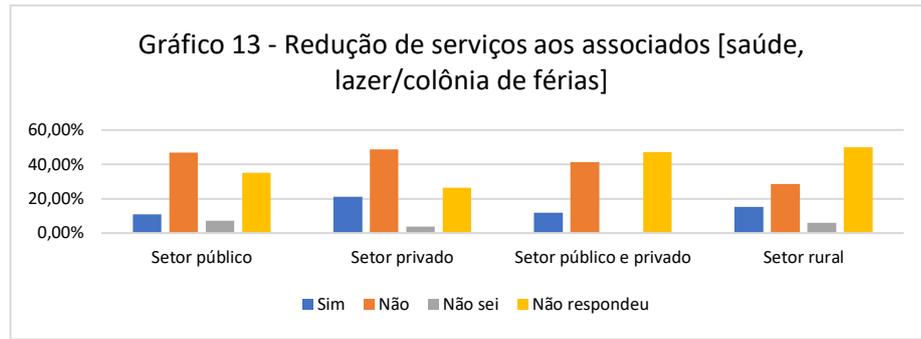
Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

Além da perda de receita financeira, outra razão possível para explicar a demissão de funcionários, a partir da implementação da contrarreforma, é o fim da obrigatoriedade da

assistência sindical na quitação das verbas trabalhistas de empregados com contratos de mais de um ano, ou seja, o ato da homologação. Essa alteração criada pela contrarreforma favorece a “burla de direitos trabalhistas, já que o trabalhador, sozinho, não está preparado para verificar a correção do pagamento das verbas rescisórias” (SCHERER, 2019, p. 190). Os sindicatos que possuíam departamentos voltados para esse tipo de assistência depararam-se com a redução dessa demanda por estrutura e funcionários. Entretanto, os sindicatos que têm conseguido manter a assistência à homologação da rescisão contratual via negociação coletiva, vem seguida da cobrança pelo serviço prestado e por uma tendência, ainda residual, mas preocupante, de diferenciação entre os trabalhadores que têm direito a esse serviço de forma gratuita e os que não o têm, segundo o critério da sindicalização, conforme evidenciado em Colombi (2021).

Por outro lado, observa-se a opção em evitar a redução de despesas com a diminuição do número de dirigentes liberados (Gráfico 10), com estruturas físicas, mantendo patrimônio (Gráfico 11) e subsedes (Gráfico 12) e com serviços oferecidos aos associados, a exemplo de saúde, lazer e colônias de férias (Gráfico 13).

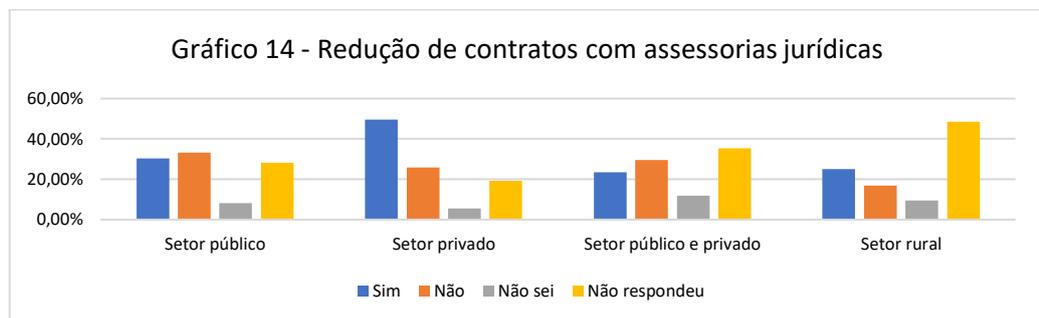




Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

A manutenção desses custos pode estar relacionada à percepção de que são investimentos para manter ou atrair novos sócios. Lideranças disponibilizadas para o trabalho sindical, sedes para acolhida de suas bases, principalmente em sindicatos de extensão estadual ou regional e serviços assistenciais e de lazer para sócios constituem um rol de mecanismos que permitem a aproximação com a base de representação, filiação da mesma e manutenção dos associados.

O serviço oferecido aos sócios mais impactado negativamente foi a assistência jurídica, com forte redução dos contratos de assessoria nessa área (Gráfico 14). O fim da assistência às rescisões contratuais para trabalhadores com mais de um ano de casa (as homologações), somase à perda de receitas financeiras das entidades como possíveis motivações da redução desse serviço.



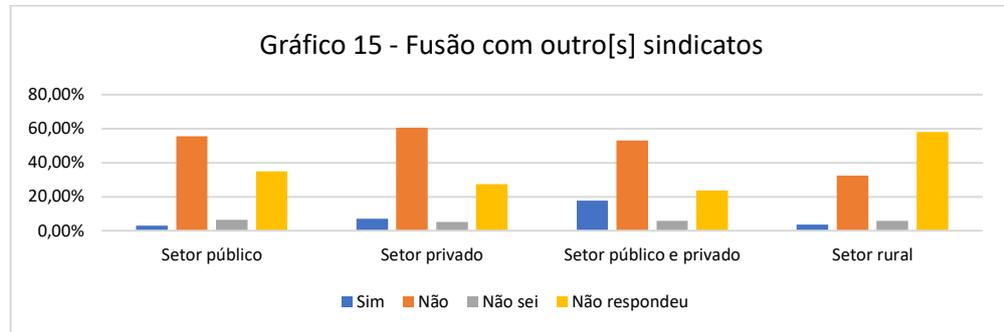
Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

Tal redução pode acentuar o processo mais amplo das limitações impostas pela contrarreforma trabalhista para o acesso à Justiça do Trabalho. A reforma impôs pesados ônus aos trabalhadores, dificultando-lhes o acesso ao Judiciário e impondo uma condição de maior insegurança e medo, conforme enfatizado por Biavaschi:

Os pesados ônus das custas, honorários do advogado da parte contrária na parte não acolhida (honorários sucumbenciais), multas e honorários periciais em demandas por insalubridade ou periculosidade quando não encontrados os agentes (mesmo para beneficiários da gratuidade de justiça), trouxe grandes inseguranças tanto quanto ao êxito das ações quanto à decisão de busca da reparação das lesões a direitos pelo

Judiciário (que continuam sendo praticadas), além do medo do desemprego e de que os ajuizamentos tragam empecilhos às contratações (BIAVASCHI, 2021).

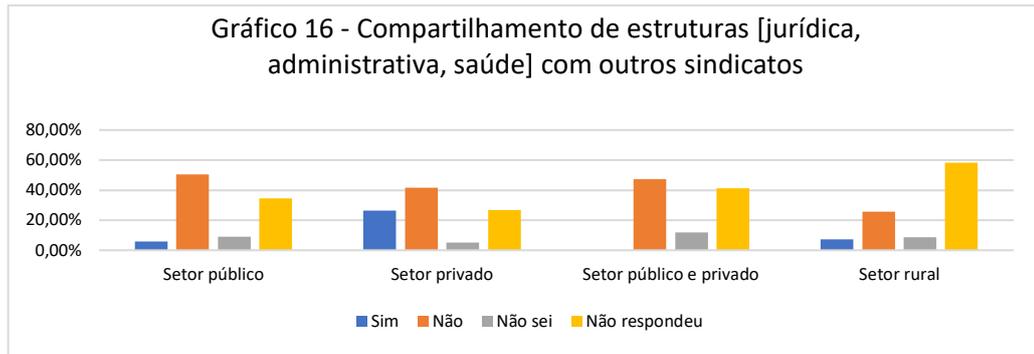
Outra iniciativa voltada para a redução de custos, mas que implicaria mudanças mais substantivas na forma de organização, qual seja, a fusão de sindicatos, é pouco efetivada (Gráfico 15).



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

O presidente da CUT, em entrevista para pesquisa publicada em Campos *et all* (2020), apresenta ceticismo em relação às fusões, argumentando que implicaria enxugar estruturas, espaços de poder e compatibilizar diferentes concepções políticas. Nesse sentido, defende que, ao invés de fomentar os processos de fusão, a proposta da CUT é criar espaços organizativos por setores econômicos (os “macrossetores”) em que os sindicatos possam dialogar e construir uma pauta comum. Ele 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” (CAMPOS *et all*, 2021a). Poderíamos interpretar como uma cautela, evitando um atalho organizativo sem a devida atenção à necessidade e à oportunidade para abraçar interesses e aspirações de uma base mais ampla (BERNACIAK; GUMBELL-MCCORMIC; HYMAN, 2015, p. 82). Mas também podemos interpretar como uma escolha pela acomodação à fragmentação e à pulverização sindical que assola o sindicalismo brasileiro, uma vez que não se pode responsabilizar o dispositivo da unicidade sindical pela ausência de processos de unificação de entidades, pois não há limites territoriais e de categorias impostos pela legislação para serem representadas. Conforme analisou Filgueiras (2008, p. 57), “um único sindicato pode representar desde uma categoria em apenas um município, até diversas categorias em todo o território nacional”.

O compartilhamento de estruturas com outros sindicatos também não tem sido uma prática significativa. O compartilhamento de estruturas jurídica, administrativa e de saúde com outros sindicatos é iniciativa que conta com baixa adesão, conforme verificamos no Gráfico 16.



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria

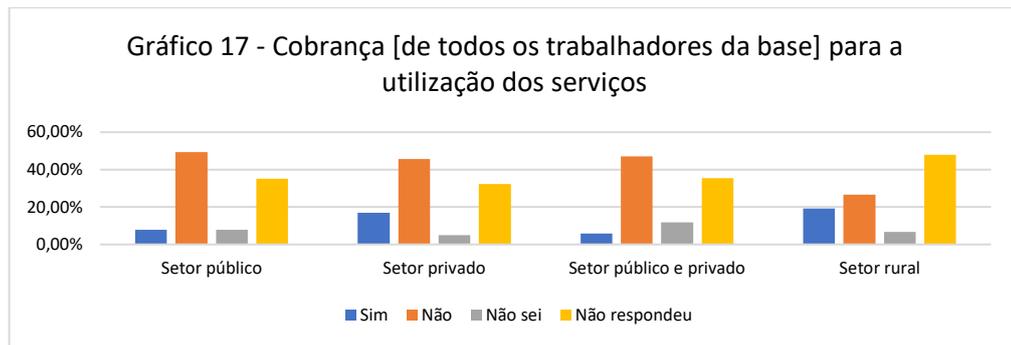
A resolução do 13º CONCUR posiciona a iniciativa do compartilhamento das estruturas no campo da solidariedade sindical, prática que estaria relacionada entre as orientações voltadas à autossustentação financeira (CUT, 2019, p. 39). O compartilhamento de estruturas seria postura alternativa, também, à redução dos custos com manifestações, com comunicação, com funcionários e com a assistência jurídica (conforme demonstrado acima).

Chama atenção, ademais, o percentual de delegados/as participantes do Congresso que não responderam ou não souberam responder se as entidades sindicais estariam ou não adotando tais medidas⁵⁹. Tal dado pode evidenciar um obstáculo a ser enfrentado ou mesmo observado no contexto de necessidade de resistência aos ataques impetrados contra a organização sindical. É um fato particularmente significativo quando 85,3% dos/as pesquisados afirmam integrar a direção de suas entidades, pois isso parece indicar tanto o desconhecimento que esses dirigentes possuem sobre aspectos fundamentais para o exercício da atividade sindical, quanto a restrição das informações à pequena parcela da direção de cada sindicato. Trata-se, portanto, de uma limitação fundamental para a capacidade de aprendizagem, para a participação efetiva na construção de inovações e organização do futuro.

As respostas ao *survey* evidenciam que não tem ocorrido processos de mercantilização dos serviços prestados pelos sindicatos como fonte de aumento da arrecadação financeira. O patrimônio físico e os serviços oferecidos não têm sido tratados como fonte de arrecadação

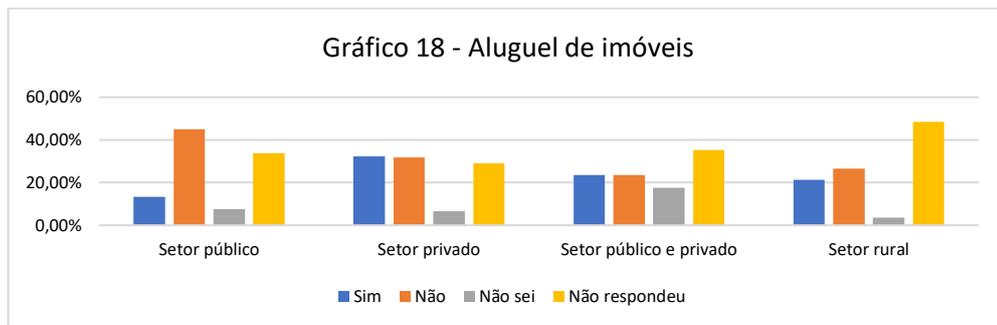
⁵⁹ No mínimo 30% dos delegados/as não souberam ou não responderam se suas entidades sindicais estão demitindo pessoal, reduzindo o número de dirigentes liberados, vendendo patrimônio, fechando subseções, reduzindo serviços aos associados (saúde, lazer/colônia de férias) e contratos com assessorias jurídicas, compartilhando estruturas (jurídica, administrativa, saúde) com outros sindicatos, reduzindo o custo com comunicação (jornalistas, periodicidade de boletins), o apoio a movimentos sociais e corte e recursos para manifestações e propondo fusões com outros sindicatos.

financeira pelos sindicatos. Eles não estão sobretaxando suas bases pela utilização de serviços (Gráfico 17).



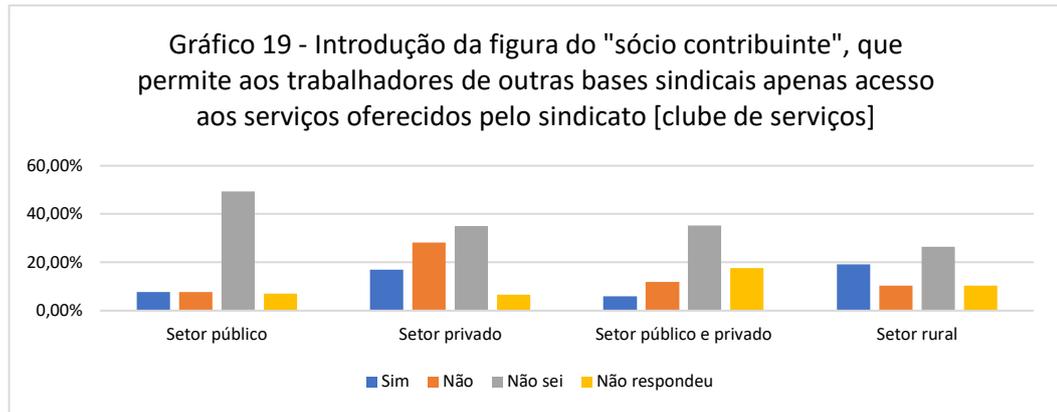
Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

Assim, os equipamentos coletivos e a assistência sindical oferecidos à base não estão sendo utilizados como fonte de aumento da arrecadação financeira. A baixa utilização das estruturas físicas para esse fim, como o aluguel de imóveis é outra evidência que confirma essa hipótese, conforme verificado no Gráfico 18. Foi um recurso indicado por 32,3% dos/as delegados/as do setor privado e por 13,5% do setor público.



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

A opção por tratar a estrutura do sindicato como fonte de arrecadação implicaria em mais profissionalização e adoção de padrão de negócio a ser vendido, por exemplo, no mercado de lazer e entretenimento. Nesse mesmo sentido, percebe-se que é baixo o índice dos que estão criando mecanismos alternativos, como a figura do “sócio-contribuinte” (Gráfico 19), que permite aos trabalhadores de outras bases sindicais o acesso aos serviços e equipamentos coletivos oferecidos pelo sindicato, a exemplo de clube de lazer ou descontos em serviços privados.



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria

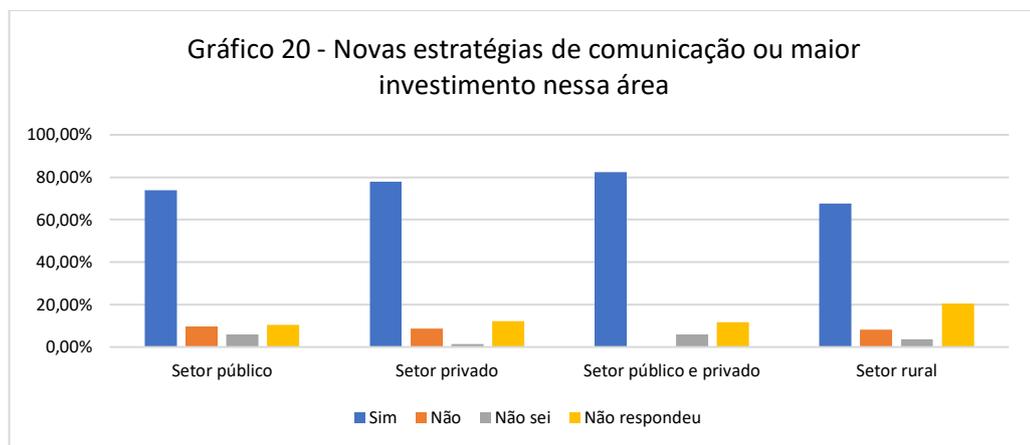
Esse dado, ademais, coaduna com a baixa opção pelo compartilhamento das estruturas. Como mostraremos a seguir, combina também com o baixo interesse em organizar outros trabalhadores, como os precários.

2.2.2. Sindicalização

Além das limitações estruturais apontadas, para enfrentar o desafio de reverter o declínio da densidade sindical, os sindicatos necessitam melhorar suas técnicas de filiação ou de manutenção de filiados (BERNACIAK; GUMBELL-MCORMICK; HYMAN, 2015, p.17). Afinal, o que assegura o poder dos sindicatos é a representatividade de seus associados, sua capacidade financeira, além de sua localização em setores estratégicos da produção e sua capacidade de articulação política na sociedade (GUMBELL-MCORMICK; HYMAN, 2013). A análise do *survey* com delegados do Congresso da CUT permite evidenciar a principal iniciativa estratégica para garantir a manutenção ou a ampliação das fontes de arrecadação financeira desde as contribuições dos associados é a sindicalização; ao mesmo tempo, a sindicalização é estratégica para afirmar legitimidade e manter a representatividade sindical. Os sindicatos precisam de filiados para manter suas estruturas e ações políticas, assim como precisam de suas estruturas e ações políticas para manter seus filiados.

De acordo com o *survey* realizado com delegados ao 13º CONCUR, as medidas mais frequentes para manter e/ou atrair novos filiados são novas estratégias de comunicação ou maior investimento nessa área. No gráfico 20, percebemos como essa é uma medida adotada de forma amplamente majoritária em todos os setores. A resolução do 13º CONCUR reforçou a comunicação como um elemento estratégico rumo ao objetivo de atualização do projeto

organizativo da CUT, ao lado do investimento na formação política⁶⁰. A comunicação é também um instrumento utilizado para manter filiados ao sindicato, uma vez que é necessário dar publicidade às ações sindicais, afirmar sua importância aos representados e divulgar os serviços oferecidos. As novas estratégias de comunicação podem dizer respeito às ações sindicais por meios digitais, redes sociais, organização de grupos de contatos em aplicativos de mensagens (WhatsApp, Telegram, Messenger), treinamento de sindicalistas para esses novos meios. São todas iniciativas que não significam, necessariamente, aumento de gastos das entidades, mas seu redirecionamento. É o que verificamos na análise de balancetes financeiros da *amostra de sindicatos selecionados*: a redução dos gastos com gráficas para impressão de jornais, cartazes e boletins impressos ao mesmo tempo em que aumentam o investimento em profissionalização no uso de redes sociais e tecnologias de informação e comunicação para ação sindical.



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria

Esse processo é perceptível em diversos sindicatos de diferentes setores econômicos, ao analisar suas prestações de contas, o quadro de funcionários e as pesquisas de opinião encomendadas pelas direções junto a suas bases. As pesquisas de opinião realizadas por dois sindicatos analisados em nossa amostra observam que mais de 90% de suas bases utilizam as redes sociais. Análise das prestações de contas destes sindicatos demonstra que os custos com material gráfico foram reduzidos antes mesmo da ascensão da pandemia em 2020, que implicou em isolamento social e reforço na comunicação digital, que já vinha ocorrendo em diversos sindicatos. Os quadros de funcionários dos mesmos sindicatos também sofreram mudança de

⁶⁰ “O sindicato deve se afirmar como instituição de representação classista, capaz de acolher e incorporar as aspirações econômicas, sociais e políticas de todas/os as trabalhadoras e os trabalhadores, de uni-los enquanto sujeitos de direitos, de promover sua consciência de classe e de colocá-los em movimento onde seus direitos e interesses são atacados - o local de trabalho e o território. Não conseguiremos fazer essas mudanças sem forte investimento na formação política de dirigentes e de militantes, sem inovar radicalmente a política de Comunicação do sindicalismo CUTista” (CUT, 2019, p. 15).

perfil nos últimos anos, correspondendo ao maior investimento em contratação de profissionais vinculados às mídias digitais. Os Planos de Ação de Gestão deles também demonstram o esforço em treinamento de dirigentes para o uso de redes sociais, com oficinas e cursos voltados para este fim. Tudo isso corrobora com a hipótese que as direções sindicais têm buscado meios de afirmar sua legitimidade e representatividade junto às suas bases, adequando-se à nova realidade nas formas de comunicação. A Confederação Sindical das Américas – CSA, apresentou um contraponto importante acerca do sentido estratégico da comunicação sindical. Para além da publicidade das ações sindicais, a CSA propõe o redesenho da comunicação sindical para fortalecer a identidade de classe, no marco do processo de fortalecimento e transformação do sindicato. Diz respeito ao objetivo de melhorar a imagem e a legitimidade dos sindicatos, assim como de seu posicionamento político:

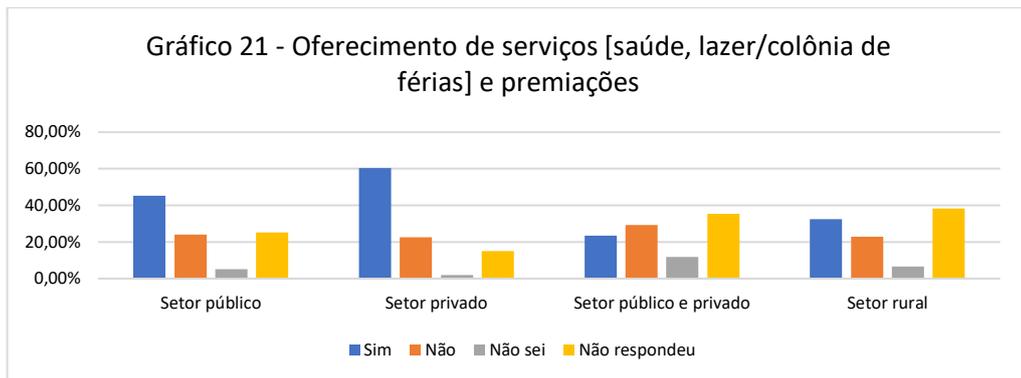
“La formación política sindical debe ser también formación em estratégias y acciones de comunicación, que incorpore la tradición e historia del sindicalismo, así como integre y se adapte a las nuevas realidades y dispositivos disponibles” (CSA, 2021, p.24).

Tanto a CUT quanto a CSA têm dedicado esforços para influenciar os sindicatos a envolverem suas direções nas iniciativas de comunicação, realizando seminários, cursos de formação sindical em comunicação, publicações diversas e, no caso brasileiro, a criação das Brigadas Digitais da CUT desde 2020 pelos sindicatos e confederações cutistas⁶¹.

As respostas também evidenciaram que a oferta de serviços assistenciais objetivando a atração e a manutenção de sócios figura de forma significativa na estratégia sindical (Gráfico 21). Trata-se de uma característica da estrutura sindical brasileira, que persiste na perspectiva das lideranças sindicais. Está presente em determinada concepção do sindicato enquanto prestador de serviços, e tem espaço numa sociedade estruturalmente desigual no quadro de avanço de políticas neoliberais. Não raro, as campanhas que buscam atrair filiações divulgam os serviços assistenciais e benefícios oferecidos pelas entidades e podem, ainda, utilizar agências de publicidade para alcançar esse objetivo. Deve-se considerar aqui o cálculo racional do filiado, que busca descontos em planos de saúde, escolas e faculdades privadas, constituindo uma economia que pode plenamente compensar o valor da contribuição sindical mensal. Entretanto, há que se informar o resultado das pesquisas de opinião, citadas acima, da *amostra de sindicatos selecionados*. Em todas elas, o principal motivo expresso pelos entrevistados para a filiação ao sindicato é a capacidade de representar seus interesses, sendo

⁶¹ Para conhecer a iniciativa das Brigadas Digitais da CUT, acessar <https://brigadasdigitais.com.br/>

mínimo o percentual dos que apontam os serviços assistenciais oferecidos como motivação para a adesão.

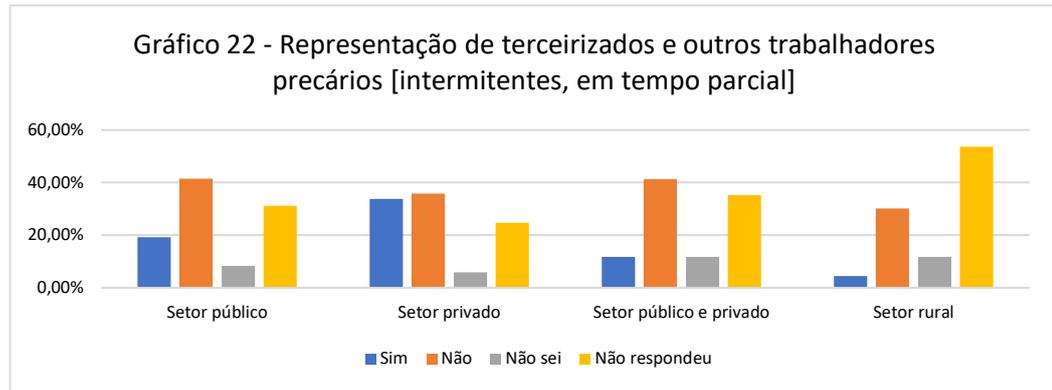


Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

Os dados demonstram que novas estratégias de comunicação e a oferta de serviços assistenciais constituem as medidas mais comuns orientadas pelo objetivo de ampliação e de manutenção da base de sócios dos sindicatos. Entretanto, não são exatamente uma novidade na prática sindical. Opções inovadoras, que implicariam alterações político-organizativas, não são adotadas de maneira significativa, segundo respostas dos entrevistados no congresso cutista.

Embora a CUT manifeste, em suas resoluções, a 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 resolução do 13º CONCURTO orienta mudanças na estrutura e organização sindical, na qual reafirma-se a necessidade de organização e representação de trabalhadores precários e desempregados⁶². Entretanto, a representação de terceirizados e outros trabalhadores precários (intermitentes, em tempo parcial) compõe a estratégia de um percentual baixo de entidades cutistas (Gráfico 22).

⁶² “Tendo em conta as transformações que geram um contingente significativo de trabalhadoras e trabalhadores à margem da organização sindical, reiteramos o objetivo de ampliar a representação sindical para o conjunto da classe trabalhadora, ultrapassando o conceito de categoria profissional e o de um sindicato restrito a esse conceito. Para tanto, devemos identificar e organizar trabalhadoras e trabalhadores, associações de trabalhadoras e trabalhadores de caráter classista no contexto dessa nova configuração do mundo do trabalho (trabalho precário, informais, desempregados, trabalhadoras e trabalhadores de plataforma, MEIs etc.), visando ampliar a organização e a representação do conjunto da classe trabalhadora” (CUT, 2019, p. 21).



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

A CUT (2019, p. 16) afirma que é papel do sindicato ser espaço de articulação e unidade em torno de interesses comuns dos segmentos da classe trabalhadora, com o objetivo de lutar pela “formalização”. Não aponta, no entanto, por quais formas absorver os trabalhadores informais e precários, nem por onde organizá-los (local de trabalho, moradia...). Não contribui, portanto, para responder uma questão fundamental para o problema estudado aqui, qual seja: os precarizados e desempregados teriam que contribuir financeiramente com a entidade sindical seguindo as mesmas regras do sindicalizado padrão? Como observou Cardoso (2015, p. 504), empregos instáveis e mal remunerados não são bom terreno para a filiação a sindicatos. Porém, levanta o questionamento se essa realidade não deveria sugerir “que os sindicatos deveriam tentar atrair adeptos em outras bases que não o cálculo racional relacionado aos custos monetários da filiação” (idem, p. 505).

E é exatamente no segmento não organizado do mercado de trabalho brasileiro, conforme alertou Pochmann (1998, p. 159), onde encontramos um quadro de sindicalização inexistente, de difícil acesso à legislação trabalhista, de reduzida densidade sindical e marcado por relações de trabalho autoritárias e sem transparência.

A restrição do alcance da representação apresenta-se como um paradoxo da identidade sindical, conforme observaram Bernaciak, Gumbell-McCormick e Hyman (2015, p. 79) em estudos de caso de sindicatos europeus. Ao mesmo tempo em que os sindicatos são movimentos sociais com o objetivo de melhoria social, apontam os autores, são também burocracias conservadoras e seus críticos os denominam como defensores dos interesses dos relativamente protegidos. Esse tipo de limitação levou André Gorz a emitir um alerta aos sindicalistas sobre a tendência ao conservadorismo:

Da atitude do movimento sindical frente aos outros movimentos sociais e seus objetivos depende também sua própria evolução. Caso se divida em dois, caso se recuse ser uma parte de um movimento mais vasto, caso considere que sua missão se

limita à defesa dos assalariados na condição de assalariados, não deixará de degenerar em força neocorporativista e conservadora (GORZ, 2002, p. 225).

A APP-Sindicato respondeu a essa questão, ao estabelecer que trabalhadores com condições desiguais de contrato e remuneração em sua base de educadores representados devem contribuir financeiramente de forma diferenciada à entidade ao associar-se. Os contratos de trabalho estabelecidos a partir do Processo Seletivo Simplificado (PSS) com o governo do estado do Paraná são temporários, com validade para o ano letivo. Implica em direitos e remuneração mais rebaixados em relação aos trabalhadores estatutários, cujos contratos têm origem por meio de concurso público e são beneficiados por planos de carreira. Diferenciação negativa em relação à remuneração também é percebida nos funcionários de escola, que possuem salários muito menores, quando comparados aos trabalhadores do magistério. São chamados de agentes educacionais. Tanto estes, quando os trabalhadores com contrato PSS contribuem de forma diferenciada para o sindicato (tabela 8).

Tabela 8 - APP-SINDICATO: contribuição sindical - 2021

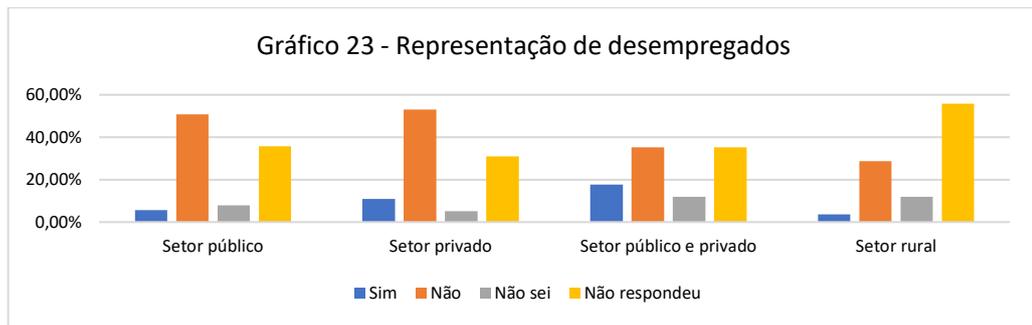
PROFESSORES(AS) DO ESTADO:	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO:
Estatutário(a)	R\$ 45,48 (4,5% do Nível Especial I – Classe I)
PSS	R\$ 22,74
FUNCIONÁRIOS(AS):	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO:
Agente Educacional I	R\$ 15,34 (1,48 % do Inicial das Carreiras)
Agente Educacional II	R\$ 23,00 (1,48 % do Inicial das Carreiras)
Agente Profissional	R\$ 45,48 (não pode ultrapassar ao valor da mensalidade do professor)
Professores(as) e funcionários(as) de escolas municipais que não tenham sindicato próprio	Valor da contribuição decidido em assembleia da categoria do município

Fonte: <http://www.appsindicato.org.br>

Por meio de adequações na forma de arrecadação financeira, o sindicato empreende um esforço complementar ao da organização, buscando ampliar sua representatividade junto a setores precarizados. Alterações estatutárias em congressos recentes foram realizadas pela APP-Sindicato com esse objetivo. Trabalhadores PSS passaram a compor as direções de Núcleos Sindicais, bem como a Direção Executiva Estadual da APP-Sindicato.

Uma tentativa de explicação sobre a baixa adesão dos sindicatos ao esforço de organização e representação de trabalhadores precários, baseada no pragmatismo relacionado

ao financiamento sindical é corroborada com a adesão ainda menor ao esforço de representação de desempregados (Gráfico 23).



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCUR (2019). Elaboração própria

As respostas dos delegados ao congresso cutista navegam na contramão da resolução deste mesmo fórum da central, cuja orientação é que seus sindicatos filiados sejam a forma organizativa de trabalhadores desempregados e apresenta duas sugestões de tarefas:

Assegurar a possibilidade do trabalhador/a, no caso de desemprego, manter-se associado junto ao sindicato por período a ser definido pelas entidades;

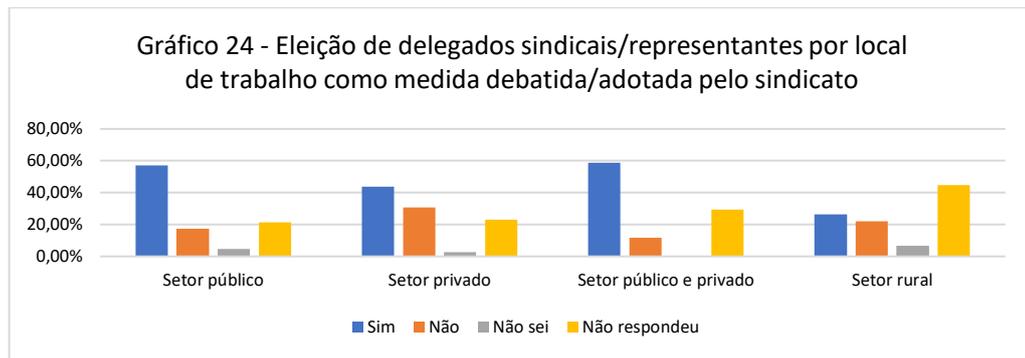
Constituir espaços de articulação e unidade em torno de interesses comuns dos segmentos da classe trabalhadora e organizar a luta das trabalhadoras e dos trabalhadores desempregados/os (por emprego, seguro-desemprego, seguro social, aluguel social, renda mínima, creches e restaurantes comunitários etc.), visando transformar o sindicato no principal espaço de organização deste segmento (CUT, 2019, p. 29).

É uma limitação imposta também pela estrutura sindical brasileira, diante da qual os sindicatos representam fundamentalmente os assalariados formais do setor público e privado (GALVÃO; KREIN, 2019). Mesmo diante da condição de ausência de liberdade sindical, característica da estrutura sindical brasileira, Filgueiras (2008, p. 63) defende que existem possibilidades legais de diversas configurações organizativas. Dentre as possibilidades existentes, destacamos a organização e representação dos precarizados e desempregados. Nesse caso, trata-se de decisão política das lideranças sindicais, ao contrário de uma imposição estrutural que impediria os sindicatos escolherem por esse caminho. Nesse sentido, a escolha viabilizada pela estrutura – não simplesmente imposta por esta – é a representação de terceirizados por sindicatos próprios, “retirando esses trabalhadores da categoria predominante” (GALVÃO; KREIN, 2019)⁶³.

A organização por local de trabalho (OLT), por sua vez, apresenta-se como uma medida importante para ampliar e manter o quadro de associados. A eleição de delegados/as sindicais

⁶³ Galvão e Krein (2019) destacam, ainda, que os terceirizados, informais e desempregados não são representados pelos sindicatos mais atuantes, mas por sindicatos mais frágeis, que se caracterizam, na maioria das vezes, pela prestação de serviços e não pela defesa dos trabalhadores de sua base.

ou representantes por local de trabalho (Gráfico 24) tem sido uma medida organizativa adotada ou debatida pelos sindicatos.



Fonte: Pesquisa Perfil dos/as delegados/as do 13º CONCURTO (2019). Elaboração própria

A eleição de delegados sindicais ou representantes por local de trabalho constitui iniciativa ligeiramente mais frequente nas entidades do setor público e privado e do setor público. No interior do setor privado, o despotismo nas relações de trabalho ainda impõe sérias limitações para o desenvolvimento da prática de OLT. No sindicalismo bancário, por exemplo, observam-se ACTs firmados com bancos públicos nos quais garante-se o direito de eleição de delegados/as sindicais, com alguma garantia de estabilidade no emprego e dias de trabalho liberados para participação em atividades sindicais. Esse direito não está presente nos instrumentos normativos firmados com bancos privados.

A organização nos locais de trabalho diferencia-se do que é comumente chamado de trabalho de visitas às bases. Trata-se de escolha de representantes sindicais em cada local, geralmente eleitos por seus colegas de trabalho. A posição ocupada pela OLT na estrutura organizativa varia entre os sindicatos. De qualquer forma, para manter organizados os/as representantes sindicais eleitos/as nos locais de trabalho, é necessário ter estrutura financeira, comunicação e alguma iniciativa de formação política. Diante do quadro de redução das estruturas, apresenta-se o desafio de como chegar aos trabalhadores nos locais de trabalho. Entretanto, não é possível restringir o problema à questão da estrutura. Outras dimensões sociais e políticas, como individualismo, acomodação, a imposição de intensidade do trabalho e o medo de represálias por parte das chefias também corroboram com as dificuldades de convencimento para assumir mandatos de representação formal do sindicato no local de trabalho

A organização sindical desde o local de trabalho pode se constituir num modelo que busca envolver os filiados coletivamente a desenvolver suas capacidades representativas, de forma que grande parte da representação e a negociação cotidiana se desenvolva desde a base

e com o apoio do aparato sindical, conforme salientam Bernaciak, Gumbell-Mcormic e Hyman (2015, p.17). A organização nos locais de trabalho tende a potencializar a capacidade de mobilização do sindicato, e, portanto, seu poder de barganha (FRAGE; KELLY, 2004).

Em síntese, encontramos, por um lado, esforços de comunicação com a base, oferecimento de serviços assistenciais aos sócios e organização nos locais de trabalho. São medidas que buscam garantir a manutenção de associados ao sindicato. Entretanto, medidas que potencialmente não resultam em aumento da arrecadação financeira, como a representação de trabalhadores precarizados e desempregados figuram de maneira marginal. O esforço estratégico para reafirmar sua legitimidade está concentrada nos trabalhadores já representados pelos sindicatos. Cardoso (2015) aponta a dimensão política desse problema:

A história do sindicalismo oferece como alternativa mais comum a construção de solidariedade e identidade de categoria ou classe. Mas a dificuldade parece estar justamente nisso: construir uma prática sindical com apelo à solidariedade e à participação que leve os trabalhadores a se sentirem representados por suas entidades de classe ao ponto de se cotizarem para sustentá-las (CARDOSO, 2015, p 505).

O uso das estruturas, de mecanismos de participação e a busca pela manutenção da legitimidade são subsídios fundamentais para reafirmar o vigor dos sindicatos. O esforço de preservação das estruturas e a sindicalização constituem, portanto, escolhas estratégicas que caminham lado a lado, objetivando a sobrevivência e a vitalidade sindical.

Com Que Roupas*(Samba de Noel Rosa)*

*Agora vou mudar minha conduta
Eu vou pra luta
Pois eu quero me aprumar
Vou tratar você com a força bruta
Pra poder me reabilitar
Pois esta vida não tá sopa
E eu pergunto com que roupa*

*Com que roupa que eu vou
Pro samba que você me convidou
Com que roupa eu vou
Pro samba que você me convidou*

*Agora eu não ando mais fagueiro
Pois o dinheiro
Não é fácil de ganhar
Mesmo eu sendo um cabra trapaceiro
Não consigo ter nem pra gastar
Eu já corri de vento em popa
Mas agora com que roupa*

*Com que roupa que eu vou
Pro samba que você me convidou
Com que roupa eu vou
Pro samba que você me convidou*

*Eu hoje estou pulando como sapo
Pra ver se escapo
Desta praga de urubu
Já estou coberto de farrapo
Eu vou acabar ficando nu
Meu terno já virou estopa
E eu nem sei mais com que roupa*

*Com que roupa que eu vou
Pro samba que você me convidou
Com que roupa eu vou
Pro samba que você me convidou*

Vai de roupa velha e tutu, seu trouxa

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A marcha da degradação do trabalho e da proteção social, em curso desde 2015, cuja feição principal expressa-se na contrarreforma trabalhista de 2017, condicionou o movimento sindical a ter que ratificar constantemente que tem relevância e que é uma instituição necessária, no contexto de agudização do neoliberalismo. Como a dúvida expressada pela canção do poeta do samba, o sindicalismo brasileiro está desafiado a escolher a sua roupa. Ao ser atacado, o sindicalismo é chamado a repensar suas estratégias e ações.

O ataque às fontes de financiamento sindical é utilizado como arma para fragilizar o sindicato como ator político. A contrarreforma trabalhista de 2017 altera um dos pilares da estrutura sindical brasileira, o imposto sindical, sem mexer nos demais (a unicidade, o sindicato por categoria profissional e o monopólio da representação). Assim, preserva uma fonte de fragmentação sindical e mantém limites aos sindicatos para buscar formas de organização mais eficazes.

“O dinheiro não é fácil de ganhar”, assevera melodicamente o samba de Noel.

Nossa pesquisa evidenciou, no período estudado, quatro escolhas estratégicas dos sindicatos brasileiros, ao responderem aos ataques, buscando reafirmar sua legitimidade.

A primeira escolha estratégica foi a afirmação da soberania das assembleias de base para decidir sobre sua sustentação financeira. Não é possível afirmar que o fim do imposto sindical explica sozinho a redução das fontes de recursos financeiros dos sindicatos brasileiros. Conforme demonstramos, as contribuições por adesão voluntária (mensalidade sindical) e as contribuições resultantes de negociações coletivas (taxa negocial/assistencial) figuram como a primeira e a segunda principais fontes de financiamento sindical, respectivamente. Estas duas fontes também foram atacadas pelo governo de plantão e pelo Poder Judiciário. A análise da forma de sustentação financeira dependente das negociações coletivas demonstrou uma escolha estratégica para mobilizar um recurso de poder sindical. A resposta sindical frente às determinações da Lei 13.467/2017 (autorização individual para desconto das contribuições sindicais) e do STF (vedação de desconto de não associados ao sindicato) foi marcada pela afirmação da soberania da assembleia de base dos trabalhadores para refutar tais imposições legais. Por meio delas, decidiu-se majoritariamente tanto pela abrangência quanto pela forma de desconto das contribuições sindicais. Através da negociação coletiva, também ampliaram as fontes de arrecadação para recompor perdas decorrentes da facultatividade do imposto sindical.

A análise das negociações coletivas também permitiu observar uma aprendizagem organizacional na forma como sindicatos laborais têm garantido financiamento patronal via acordos e convenções coletivas. Aparecem tipicamente como financiamento da assistência sindical e como pagamento da taxa negocial, isentando os trabalhadores das referidas taxas. A dimensão assistencialista da ação sindical é garantida ou subsidiada pela empresa. Esse tipo de financiamento não se caracteriza, na prática, como compensação da campanha salarial, pois é majoritariamente constante, sendo que em quase metade dos casos a transferência direta de recursos financeiros dos patrões ocorre mensalmente. Questiona-se se tal forma de

financiamento da estrutura e da ação sindical pode chocar-se com as dimensões da liberdade e da autonomia sindical.

Essa primeira forma de responder esbarra em limites significativos. Enquanto processo, a marcha da contrarreforma trabalhista não se encerra com a promulgação da Lei 13.467/2017. O impacto estrutural da reforma expressa-se na maior precarização das relações de trabalho, resultando em menor adesão às entidades sindicais dos trabalhadores, condicionadas à representação de empregados formais. Soma-se aqui o impacto político-institucional da contrarreforma no âmbito da negociação coletiva, ao criar mecanismos que fragilizam seu alcance e limitam o poder de barganha sindical. A redução de acordos e convenções coletivas pode implicar em redução de taxas negociais/assistenciais.

A segunda escolha estratégica foi a afirmação das mensalidades sindicais como principal fonte de custeio das entidades. Trata-se de uma forma de autossustentação financeira baseada na densidade sindical. Possui sentido de maior relação com o pressuposto da liberdade e autonomia sindical, uma vez que o financiamento da entidade parte da decisão do trabalhador em filiar-se e contribuir voluntariamente por meio de uma mensalidade extraída de seu salário.

A capacidade estratégica é observada quando as direções sindicais interpretam as novas circunstâncias, identificam os desafios e conseguem desenvolver ações com impactos organizacionais. Foi o que ocorreu diante da ofensiva do governo Bolsonaro com a edição da MP 873/2019. Os sindicatos reagiram de duas maneiras: no setor privado, intensificaram o comprometimento dos empregadores acerca do recolhimento diretamente na folha de pagamento das contribuições associativas por meio das negociações coletivas; no setor público, passaram a experimentar alternativas ao desconto em folha, a exemplo do débito automático e da emissão de boletos bancários, incluindo processos de refiliação e recadastramento sindical, porém sem representar ruptura com a forma de consignação em folha de pagamento dos salários.

A terceira escolha estratégica, respondendo aos impactos da contrarreforma trabalhista e às iniciativas de ataque às fontes de financiamento dos sindicatos, oriundas de governos e do Poder Judiciário, concentrou-se no esforço de manutenção das estruturas das entidades. A prioridade dada à busca por manutenção da infraestrutura não evidencia a secundarização da ação sindical direcionada ao diálogo com sua base de representação. Ao contrário, ela indica estar relacionada com as necessidades de legitimação e manutenção da representatividade. A recuperação da receita financeira das entidades coloca-se, nesse sentido, como imperativo para se contrapor ao processo de fragilização e esvaziamento do papel do sindicalismo brasileiro.

Evidenciamos, a partir do *survey* realizado com participantes do 13º Congresso Nacional da CUT, que os impactos da reforma trabalhista não foram respondidos com desmonte da estrutura dos sindicatos. A redução de gastos com mobilizações, comunicação e assistência jurídica caminham ao lado da inclusão de novas formas de contribuição nas negociações, manutenção de estruturas físicas e a não mercantilização de serviços prestados às suas bases. Ademais, verificamos esforços de recomposição das finanças dos sindicatos, principalmente por meio da sindicalização e da negociação coletiva.

A quarta escolha estratégica, seguindo o mesmo sentido de reafirmação da legitimidade, foi a priorização de campanhas de sindicalização como principal medida adotada para aumentar a receita dos sindicatos. Trata-se de iniciativas para manter filiados e atrair novos sócios, seja por meio da comunicação sindical, do oferecimento de serviços ou da organização por local de trabalho.

Entretanto, essa resposta não engloba iniciativas para ampliação da base de representação junto aos trabalhadores precários, terceirizados e desempregados. Uma explicação possível para essa constatação é o pragmatismo relacionado às dificuldades de contribuição sindical de trabalhadores precários e desempregados. Evidencia-se que manter no horizonte de alcance os trabalhadores já representados é uma escolha estratégica.

Essa estratégia da sindicalização, bem como a ênfase nas mensalidades, encontram os limites apontados em nosso capítulo inicial. Em primeiro lugar, a estrutura sindical não colabora como incentivo à busca por maior adesão das bases. Em segundo lugar, a orientação política das direções sindicais permanece limitada à base formal do mercado de trabalho e em segmentos de maior remuneração e tradição de adesão sindical, não se apresentando capaz de representar e organizar as maiorias da classe trabalhadora. Em terceiro lugar, a sociabilidade neoliberal perversamente contraria a ação coletiva e a solidariedade. Por último, e não menos relevante, a nova fase de agudização do neoliberalismo traz um autoritarismo renovado como modo de governar e de implementar reformas capitalistas antipopulares.

Em outras palavras, a composição das bases de representação dos trabalhadores e o peso da hegemonia neoliberal dificultam a ação coletiva, a filiação sindical e, conseqüentemente, a arrecadação financeira dos sindicatos.

Demonstramos que existe uma complementariedade dinâmica entre a busca por legitimidade e representatividade sindical e a sustentação financeira das entidades (via mecanismos oriundos das negociações coletivas e a adesão voluntária expressa pelas mensalidades sindicais). Portanto, a adesão de membros se afirma como a dimensão mais

significativa para revitalizar o sindicalismo. A sindicalização se consolida como principal ação estratégica para manter a estrutura do sindicato e, no mesmo sentido, essa estrutura apresenta-se como peça fundamental para a manutenção ou ampliação dos membros.

Confirmamos, portanto, a hipótese de que os sindicatos, restringindo-se a escolhas de curto prazo, não estabeleceram estratégias inovadoras diante da reconfiguração do trabalho e das reformas capitalistas recentes. Enquanto atores políticos, os sindicatos respondem. Em suas respostas prepondera a busca por legitimidade (afirmam a soberania das assembleias de base, reforçam a adesão voluntária para o financiamento via mensalidade dos sócios e utilizam suas estruturas para manter sua representatividade). Essa busca revela uma capacidade estratégica para sobreviver, sem inovações em sentido macro. Não há renovação, mas há vida.

Demonstramos que as lideranças sindicais priorizaram a busca pela sobrevivência e preservação das suas estruturas como reação imediata aos impactos da contrarreforma. Os sindicatos têm acumulado experiências que buscam romper os constrangimentos externos, apesar de não constituírem exatamente experiências inovadoras. Demonstram sua vitalidade ao garantir sua manutenção, o que provoca impactos no nível organizacional e na alocação de recursos (humanos e materiais). Suas respostas defensivas demonstram vitalidade sindical ao evitar o declínio e garantir sua sobrevivência.

Por conseguinte, constatamos que a velha estrutura sindical continua orientando a visão das direções sindicais cutistas e que as resoluções congressuais parecem dessintonizadas com a prática realmente existente em suas entidades filiadas à Central, no que diz respeito à organização sindical. O *survey* aponta que é muito baixa a adoção de práticas sindicais que busquem ampliar a representação e organização para além dos assalariados formais já inseridos no campo de alcance dos sindicatos. Essa questão permite correlacionar o financiamento como razão preponderante para a sindicalização.

Se, para o sambista, “o terno já virou estopa”, o sindicalismo parece não ter percebido a necessidade de se questionar com que roupa vai. O sindicalismo contemporâneo parece inadequado para a atual configuração da classe trabalhadora e da circunstância da luta política e ideológica, com o aumento da exploração do trabalho e a expansão de uma nova classe trabalhadora órfã do Estado e do Sindicato. O sindicalismo exclusivo para negociação do segmento formalizado da classe trabalhadora pode estar fadado à marginalização.

A reconfiguração do mercado de trabalho e a ofensiva ideológica neoliberal afetam as bases sociais sobre as quais os sindicatos se assentam e necessitam conquistar. A política econômica em curso gera crescimento do desemprego e as alterações legais promovem maior

precarização do trabalho. Os dispositivos da contrarreforma trabalhista, por sua vez, alteram o trabalho na periferia do capitalismo para ampliar a exploração e acumulação de capital. Desta forma, está alinhada aos pressupostos verificados na fase contemporânea do neoliberalismo. É efeito da agudização dos elementos clássicos do neoliberalismo e foi introduzida no contexto de ataques à democracia, às instituições que prezam pela igualdade e justiça e de ascensão da direita conservadora, que culminou com a eleição de Jair Bolsonaro em 2018.

As transformações na ordem política, social e econômica trouxeram consigo novos desafios para o sindicalismo brasileiro. As entidades sindicais foram postas diante de um processo amplo de políticas antidemocráticas, da desconstrução da economia do setor público, da redução da regulação pública do modo de viver e com a composição da classe trabalhadora em constante mudança. Diante de um novo regime de exploração, evidenciam-se ainda mais os limites do corporativismo sindical, posicionando-se de maneira marginal na correlação de forças que determinam a dinâmica do mercado de trabalho, facilitando a mercantilização do trabalho.

O conflito entre capital e trabalho permanece como a principal contradição social das formações capitalistas. Assim, é em torno desse conflito que podem ser potencializadas articulações com outros movimentos com vocação emancipadora, conforme postula Löwy (1997).

Nesse sentido, um sindicato especializado, que cuida de uma parcela do tempo específico do trabalhador, de acordo com as horas contratadas de trabalho, não parece estar à altura dos atuais desafios postos. Em sua origem, os sindicatos lutaram pelo controle da jornada de trabalho, o que permitiria à classe trabalhadora maior tempo dedicado à vida. Ao disputar os fundos públicos, também incidiu sobre o direito à educação e à seguridade social, com as possibilidades de aposentadoria e de retirada dos doentes do mercado de trabalho garantindo-lhes condições de sobrevivência. Direitos sociais e políticos conquistados no percurso histórico da luta de classes foram possíveis ao tensionar o papel do Estado. Ou seja, resultaram de respostas a demandas da classe trabalhadora a partir de suas formas coletivas de organização e luta em determinados contextos. Recuperar a capacidade de erguer um discurso homogêneo capaz de unificar a classe trabalhadora, diante da individualização e fragmentação, é um gigantesco e urgente desafio. Para não “ficar coberto de farrapo e acabar ficando nu”, no lugar de uma instituição especializada, o sindicato poderia vestir-se com a roupa de uma instituição totalizadora. Daí o papel fundamental da organização desde a base, da comunicação e da democracia interna aos sindicatos, resgatando ou configurando novas tradições de luta. Como

pensar o sindicalismo para responder à existência de classes trabalhadoras cada vez mais segmentadas, polarizadas, heterogêneas, com predominância de empregos precários?

Revisitando Lênin: o programa de transformação social não pode estar descolado das escolhas das ações, posições e formas organizativas dos trabalhadores. Esse é o centro da teoria da organização apresentada no clássico *Que fazer?* (LENIN, 2015). Ou seja, a decisão política de encarar as limitações à ação coletiva e ao desenvolvimento da solidariedade de classe parte diretamente de opção das direções sindicais. Com que roupa?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCANTARA E SILVA, Pedro Henrique de. KREIN, J. Dari. Comportamento da taxa de sindicalização nos governos do PT (2003 – 2013). **XIV Encontro Nacional da ABET**, Campinas, 2015.
- ALCANTARA E SILVA, Pedro Henrique de. **Filiação sindical dos empregados formais no Brasil: um estudo sobre as características da base de filiados e sua propensão à sindicalização entre 2003 e 2015**. Dissertação (mestrado). Campinas: IE/Unicamp, 2018
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23
- AROUCA, José Carlos. **Legislação sindical: passado, presente e futuro**. Anamatra, 2007. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/602-legislac-o-sindical-passado-presente-e-futuro-08208446324065743> (acesso em 11/05/2021).
- BALTAR, P. E. A.; KREIN, J. D. (2013), “A retomada do desenvolvimento e a regulação do Mercado do trabalho no Brasil”. **Caderno CRH**. Salvador, 26(68), maio/ago.
- BALTAR, P. E.; DEDECCA, Claudio S.; HENRIQUE, Wilnês. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: BARBOSA DE OLIVEIRA, C.; MATTOSO, Jorge E. (Orgs). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **O mercado de trabalho no Brasil nos anos 90**. Tese (Livre-Docência). Campinas: Unicamp/IE, 2003.
- BALTAR, Paulo. “Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil”. In: CALIXTRE, A. et al. **Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro**. Brasília: IPEA, 2014, pp 335-468.
- BALTAR, Paulo; SOUEN, Jaqueline; CAMPOS, Guilherme de Souza. Emprego e distribuição de renda. **Texto de discussão** n. 298. IE/Unicamp: 2017.
- BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos Alonso e HENRIQUE, Wilnês. “Determinantes da pobreza no Brasil: um roteiro de estudo”. Campinas: **Carta Social e do Trabalho**, Cesit, n. 11, jul./set. 2010.
- BASTOS. Pedro Paulo Zahluth. Ascensão e crise do governo Dilma Rousseff e o golpe de 2016: poder estrutural, contradição e ideologia. **Revista de Economia Contemporânea**. Número Especial, 2017, p. 1-63.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BELLUZZO, L. G. & GALÍPOLO, G. **Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo**. São Paulo: Contracorrente, 2017.
- BELLUZZO, L. G. **Antecedentes da tormenta – origens da crise global**. Campinas: Edições FACAMP/UNESP, 2009.
- BELLUZZO, L. G. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Ed. Unesp, 2013a.
- BELLUZZO. Os anos do povo. In: SADER, E. (ORG). **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma**. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO, 2013b.

- BEHRENS, M.; HAMANN, K; HURD, R. Conceptualizing labour union revitalization. In: FREGE, C.; KELLY, J. (Ed.) **Varieties of unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy**. Oxford: Oxford University Press, 2004, p. 11-24.
- BERNACIAK, Magdalena; GUMBELL-MCCORMIC, Rebeca; HYMAN, Richard. El sindicalismo europeo: de la crisis a la renovación? Fundación 1º de Mayo. **Cuadernos**, 40. Madrid, marzo, 2015.
- BIAVASCHI, Magda. A “reforma” trabalhista e as instituições públicas do trabalho: Impactos na judicialização dos conflitos do trabalho. In: KREIN, J. D. et al (ORG). **Pós-Reforma trabalhista (2017)**: volume 1. São Paulo: CESIT, 2021
- BIAVASCHI, Magda. **O Direito do Trabalho e Prescrição: fundamentos**. Campinas: CESIT/IE/Unicamp, mimeo, 2007.
- BIAVASCHI, Magda. **O Direito do Trabalho no Brasil – 1930 – 1942**. São Paulo: LTR, 2007.
- BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, É. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo : Xamã, 1999.
- BOYER, Robert. Crecimiento, empleo y equidad: el nuevo papel del Estado. In: BÁRCENA, Alicia; PRADO, Antonio (Eds.). **Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI**. Santiago de Chile: CEPAL, 2015.
- BRAGA, J. C. **Temporalidade da riqueza: teoria da dinâmica e da financeirização do capitalismo**. Campinas: Unicamp/IE, 2000.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.
- BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: ascensão da política antidemocrática no ocidente**. São Paulo: Politeia, 2019
- BROWN, Wendy. **Undoing the demos: neoliberalism’s stealth revolution**. Nova Iorque: Zone Brooks / MIT Press, 2015.
- CAMPOS, Anderson. Resistência sindical no Brasil: entre a preservação das estruturas e a construção de novas estratégias. 16. **Encontro Nacional da ABET**, UFBA, Salvador (BA), 2019.
- CAMPOS, Anderson. **Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões**. CESIT/IE/UNICAMP, 2020a.
- CAMPOS, Anderson. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (Orgs). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Ed. Positiva, 2020b.
- CAMPOS, Anderson; COSTA, Luís Ribeiro. O financiamento sindical nas negociações coletivas após a reforma trabalhista. In: KREIN, José Dari et al. (Org). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**, vol. 2. CESIT/UNICAMP, 2021, p. 595-613.
- CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; KREIN, Dari; TEIXEIRA, Marilane; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. **Pesquisa de perfil dos/as delegados/as das entidades filiadas à CUT. 13º Congresso Nacional da CUT**. Relatório de pesquisa. REMIR; IOS; CUT, 2020.

- CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. O impacto da Reforma Trabalhista no sindicalismo brasileiro: 1. In: KREIN, José Dari et al. (Org). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**, vol. 1. CESIT/UNICAMP, 2021a, p. 321-358.
- CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. Ação sindical de trabalhadores em serviços essenciais na pandemia de COVID-19 no Brasil. In: KREIN, José Dari et al. (Org). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**, vol. 1. CESIT/UNICAMP, 2021b, p. 359-393.
- CARDOSO DE MELLO, J. M. A contra-revolução liberal-conservador e a tradição crítica latino-americana: um prólogo em homenagem a Celso Furtado. In: **Economia e Sociedade**, Campinas, 1997.
- CARDOSO DE MELLO, João Manuel; NOVAIS, Fernando. **Capitalismo tardio e sociabilidade moderna**. Campinas: Edições FACAMP, 2009.
- CARDOSO JR, José Celso. **Anacronismos da reforma administrativa: autoritarismo, fiscalismo, privatismo**. ANFIPEA, Nota Técnica 15, 2020.
- CARDOSO JR. J. C. Uma análise técnica das justificativas da PEC nº 241/2016. In: **Plataforma Política Social**, 2016. Disponível em: <https://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2016/10/As-justifica%C3%A7%C3%B5es-da-PEC-241-2016-10-12.pdf> . Acesso em 16/01/2022.
- CARDOSO, Adalberto e LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARDOSO, Adalberto. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno CRH**, Salvador, v.28, n.75, p. 493-510, set/dez., 2015.
- CARDOSO, Adalberto; PERES, Thiago B. “Modernização da legislação trabalhista” em meio a uma pandemia: neoliberalismo como projeto e má-fé como método. In: KREIN, J. D. Et all (ORGs). **Pós-Reforma trabalhista (2017)**: volume 1. São Paulo: CESIT/UNICAMP, 2021, pp. 283-320.
- CHESNAIS, F. A emergência de um regime de acumulação mundial predominantemente financeiro. **Praga – Estudos Marxistas**, São Paulo, n.3, 1997.
- CNI - CONFEDERACAO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista** / Emerson Casali (Coord.) – Brasília, 2012.
- COLOMBI, A. P.; TEIXEIRA, M. O.; PELATIERI, P. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. In: KREIN, J. D. et al (ORG). **Pós-Reforma trabalhista (2017)**: volume 2. São Paulo: CESIT/UNICAMP, 2021.
- COLOMBI, Ana Paula F. **A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003 – 2014)**. (Tese de Doutorado). Campinas: IE/Unicamp, 2018.
- COLOMBI, Ana Paula F. **Trabalho e ação coletiva nos governos do PT: a atuação da CUT e da FS entre os anos 2003 e 2014**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020.
- COLOMBI, Ana Paula F.; TEIXEIRA, Marilane; PELATIERI, Patrícia. Impactos da reforma trabalhista sobre a negociação coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos

- de 2016 e 2019. In In: KREIN, J. D. et al (ORG). **Pós-Reforma trabalhista (2017): volume 2**. São Paulo: CESIT/UNICAMP, 2021.
- COLOMBI, Ana Paula. *Homologação*. In: KREIN, J. D. et al (ORG). **Pós-Reforma trabalhista (2017): volume 2**. São Paulo: CESIT, 2021.
- COLOMBI, Ana Paula; LEMOS, Patrícia Rocha; KREIN, J. Dari. Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à Reforma Trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, v.17, n. 2, julho a dezembro de 2018.
- COLOMBI, Ana Paula et all. **Panorama do Sindicalismo no Brasil 2015-2021**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022.
- CSA – Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas. **Hoja de ruta para el fortalecimiento y la transformación sindical en las Américas 2021 – 2025**. (2021).
- CUT. **Resoluções do 13º CONCUR**, 2019.
- CUT. **Resoluções do 1º CONCUR**, 1984.
- CUT, **Resolução da V Plenária Nacional**, 1992.
- CUT. **Resoluções do 5º CONCUR**, 1994.
- CUT. **Resolução da VIII Plenária Nacional**, 1996.
- DARDOT, P. & LAVAL, C. **La nueva razón del mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Barcelona: Gedisa, 2013.
- DIEESE. Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. **Nota Técnica n. 200**, novembro, 2018.
- DIEESE. Balanço das greves de 2018. **Estudos e Pesquisas n. 89**. Rio de Janeiro, abr 2019.
- DIEESE. Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - Covid-19. **Estudos e Pesquisas n. 91**, 2020.
- DRUCK, Graça. O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. **Contemporânea**, v.11, n.3, p. 821-844, set-dez, 2021.
- DUNKER, Christian. **Reinvenção da intimidade – políticas do sofrimento cotidiano**. São Paulo: Ubu Editora, 2017.
- ESTANQUE, E. “Sindicalismo e movimentos sociais: ação coletiva e regulação social no contexto europeu e português”. **Lutas sociais**. São Paulo, n. 23, pp. 55-67, 2º semestre, 2009.
- FERRETI, Celso João. A reforma do ensino médio e sua questionável concepção de qualidade da educação. **Estudos Avançados 32 (93)**, 2018.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988**. Dissertação (mestrado), Campinas: Unicamp, IFCH, 2008.
- FONTES, Paulo e MACEDO, Francisco. As ambivalências das conquistas: os dilemas do Sindicato dos Bancários de São Paulo na era Lula. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto et al (Orgs). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.
- FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**. Lisboa: Edições 70, 2010.

- FREGE, C.; KELLY, J. Union strategies in comparative context. In: ____ (Ed.). **Varieties of unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy**. Oxford: Oxford University Press, 2004, p. 31-45.
- FREIRE COSTA, Jurandir. Perspectivas da juventude na sociedade de mercado. In: NOVAES, Regina & VANNUCHI, Paulo (org). **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- FREITAS, Luiz Carlos de. **A reforma empresarial da educação: nova direita, velhas ideias**. São Paulo: Expressão Popular, 2018.
- FREYSSINET, Jacques. As trajetórias nacionais rumo à flexibilização da relação salarial. A experiência europeia. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. (org). **Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: Ed. USP, 2009.
- GALVÃO, Andreia e KREIN, José Dari. Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. In: RODRIGUES, Iram Jácome (Org). **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses e perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019.
- GALVÃO, Andreia e TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, J. D. et al (Orgs). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.
- GALVÃO, Andreia et al. **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, Cesit/ie/Unicamp, 2017.
- GALVÃO, Andreia. A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. **Revista Crítica Marxista**, n.38, p.103-117, 2014.
- GALVÃO, Andreia. **Sindicalismo, direitos e conflitos sociais no Brasil (2003-2018)**. Campinas: IFCH/Unicamp (Material para concurso de livre-docência), 2019.
- GALVÃO, Andreia. Desafios político-ideológicos e organizativos para o sindicalismo do futuro. **Revista Brasileira Economia Social e do Trabalho**, v. 3, Campinas: CESIT-UNICAMP, 2021.
- GALVÃO, Andreia. Desafios estruturais à organização sindical no Brasil e perspectivas para o futuro. In: LOPES et all (Orgs). **Sindicato: entre a permanência e a mudança**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert : Instituto Lavoro, 2022.
- GIMENEZ, Denis Maracci. **Ordem liberal e a questão social no Brasil**. São Paulo: Editora LTr, 2008.
- GRAMSCI, Antonio. **Democracia operária – partido, sindicatos e conselhos**. Coimbra: Centelha, 1976.
- GRAMSCI, Antonio. **Os Cadernos do Cárcere**. Volume 1: introdução ao estudo da filosofia. A filosofia de Benedetto Croce. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.
- GUIMARÃES, Juarez. “A contra-revolução neoliberal”. **Revista Democracia Socialista**, n.3, jul, p. 9-18, São Paulo: jul. 2016.
- GUIMARÃES, JUAREZ. ‘**Não há nada mais desmobilizador hoje do que 2018. Entre nós e 2018 há um abismo**’. Sul 21. Entrevista em 16 de julho de 2017. Disponível em <https://sul21.com.br/ultimas-noticias-politica-areazero-2/2017/07/nao-ha-nada-mais->

[desmobilizador-hoje-do-que-2018-entre-nos-e-2018-ha-um-abismo/](#) Acesso em 18/12/2022.

- HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, v. 2, 1992.
- HARVEY, David. **O Neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.
- HYMAN, Richard. “Europeização ou erosão das relações laborais”. In: ESTANQUE, E. et al. **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização**. São Paulo: Cortez, 2005.
- HYMAN, Richard. How can trade unions act strategically? **Transfer** 2/07, v. 13, n. 2, 2007.
- IBGE (2020). Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019, influenciada pelo setor público. Disponível em: <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>.
- KREIN, J. Dari. Reforma do sistema de relações de trabalho no Brasil. In: **Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores**. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999.
- KREIN, J. Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.
- KREIN, J. Dari e MANZANO, Marcelo. **Notas sobre a formalização. Estudos de caso: Brasil**. OIT/FORLAC, 2014.
- KREIN, J. D. e BIAVASCHI, M. B. Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. **Revista Cuadernos del Cendes**. Caracas, 2015.
- KREIN, J. Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, abril, 2018.
- KREIN, J. Dari e COLOMBI, Ana Paula. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 40, 2019.
- KREIN, J. Dari. **A reforma trabalhista de 2017: seus impactos no mundo do trabalho**. (Textos para concurso de livre-docência). Campinas: IE/Unicamp, 2020.
- KREIN, J. D. TEIXEIRA, M., MANZANO, M., ROCHA, P. (ORGs). **Pós-Reforma trabalhista (2017): volume 2**. São Paulo: CESIT, 2021.
- KREIN, J. Dari; DIAS, Hugo. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. **Revista Ciências do Trabalho**, n.8, 2017.
- KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo L. (Org) **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.
- KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto et al (Orgs). **O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

- KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (Orgs) **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.
- LASCH, Christopher. **A cultura do narcisismo**. A vida americana numa era de esperanças em declínio. Rio de Janeiro: Imago, 1983.
- LÊNIN, V. I. **Que fazer? Problemas candentes do nosso movimento**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.
- LEONE, Eugênia; TEIXEIRA, Marilane; BALTAR, Paul. Impactos da reforma trabalhista sobre o mercado de trabalho. In: KREIN, J. D. et al (ORG). **Pós-Reforma trabalhista (2017)**: volume 1. São Paulo: CESIT, 2021.
- LÉVESQUE, C. e G. MURRAY. **El poder sindical en la economía mundial**. Bilbao: Manu Robles-Arangiz Institutua, fevereiro, 2004.
- LÉVESQUE, C. e G. MURRAY. Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity, **Transfer: European Review of Labour and Research**, 16 (3), 2010, p. 333-350.
- LÖWY, Michael. Por um marxismo crítico. In: **Lutas Sociais**, n. 3, jul/dez. 1997.
- MANDEL, Ernest. A burocracia no movimento operário. **Cadernos Democracia Socialista**, v. 5. São Paulo: Ed. Aparte, s/d.
- MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andreia. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 32, n. 1, jan-abr, 2020, pp. 157-182.
- MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro 1: o processo de produção. São Paulo: Boitempo, 2017.
- MEDEIROS, Carlos. Influência do salário mínimo sobre a taxa de salários na última década. **Revista Economia e sociedade**, 24, Campinas: 2015.
- MELLO, G.; ROSSI, P. Do industrialismo à austeridade: a política macro dos governos Dilma. In: CARNEIRO, R.; BALTAR, P.; SARTI, F. (Org.). **Para além da política econômica**. São Paulo: Editora Unesp, 2018. p. 245-282.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**. São Paulo: Alfa Omega, 1978.
- MPT – Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS. Contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. **Nota Técnica** N. 02, de 26 de outubro de 2018.
- NOLAN, Peter. Industrial Policy in the early 21 th century: the challenge of the global business revolution. In: Ha-Joon Chang. **Rethinking Development Economics**. ed. London: Anthem Press, 2003.
- NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. **DADOS**, Revista de Ciências Sociais. Vol. 43, n. 02, Rio de Janeiro: IUPERJ, 2000.
- OLIVEIRA, Marco Antonio. **Política Trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao Governo FHC**. Campinas: IE/Unicamp (Tese Doutorado), 2002.

- OLIVEIRA, T.; PRONI, M. W. Um mercado de trabalho heterogêneo e flexível: um problema persistente no Brasil. **Revista da ABET**, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 15, n. 2, p. 60-86, dez., 2016.
- OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Ed. Positiva; CNTE, 2020.
- OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano et all. **Atos antissindicais: manual de atuação**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, Conalis, 2021.
- POCHMANN, M. **A década dos mitos**. São Paulo: Contexto, 2001.
- POCHMANN, M. Adeus à CLT? O eterno sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos Estudos**, 50, março, 1998.
- POCHMANN, Márcio. Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. In: **Estudos Avançados** 29 (85), 2014
- POCHMANN, Marcio. **Desigualdade econômica no Brasil**. São Paulo: Ideias & Letras, 2015.
- POCHMANN, Marcio. Os trabalhadores na regressão neoliberal. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Ed. Positiva; CNTE, 2020.
- POULANTZAS, Nicos. **O Estado, o poder, o socialismo**. Rio de Janeiro: Graal, 1985.
- QUADROS, Waldir. Melhorias sociais no período 2004 a 2008. **Textos para Discussão**, n. 176. IE/Unicamp, maio, 2010.
- QUADROS, Waldir. Paralisia econômica, retrocesso social e eleições. **Texto para discussão** n.249. Campinas: IE/IUnicamp, 2015).
- RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo L.(Orgs). **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.
- RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: the state of the debate. In: RODGERS, Gerry and RODGERS, Janine. **Precarious Jobs in labour Market regulation**. ILO: Genova, 1989.
- RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1968.
- SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena: Experiências e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo 1970-1980**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SANTANA, Marco Aurélio. Para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, v. 28, n.75. Salvador: UFBA, p. 435-456, set/dez, 2015.
- SANTANA, Marco Aurélio. Política e História em disputa: o ‘novo sindicalismo’ e a ideia da ruptura com o passado. In: RODRIGUES, Iram Jácome (Org). **O novo sindicalismo vinte anos depois**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- SCHERER, Clóvis. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a reforma trabalhista. In: KREIN, J. D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. (ORG). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Nimuendajú, 2019.

- SCHMALZ, Stefan; DÖRRE, Klaus. **El planteamiento de los recursos del poder**. 2018. Disponível em: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=32817&token=382cc87822842cbf9ced6b81d8e5f54049fb0b2a>
- SEABRA, Kátia. Sindicato dos Metalúrgicos fecha venda de sede em São Paulo por R\$ 140 mi. **Folha de S. Paulo**, 30 de setembro de 2019.
- SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- SINGER, André. Raízes sociais e ideológicas do lulismo. **Novos Estudos**, 85, 2009.
- SOUZA, Davisson C. C. Lutas sociais e tradições de luta no Brasil nos anos 2000. In: **Lutas sociais**, São Paulo, n. 25/26, p. 191-205, 2º sem. 2010.
- STREECK, Wolfgang. **Tempo comprado – A crise adiada do capitalismo democrático**. Coimbra: Actual, 2013.
- TEIXEIRA, M. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D. et al., (Org.) **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendaju, 2019, p. 53 - 80.
- TEIXEIRA, Marilane et all (Orgs). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas/SP: CESIT/IE/UNICAMP, 2017
- TEIXEIRA, Marilane; KREIN, José Dari. O avanço das formas de contratação flexíveis. In: KREIN, J. D. et all (ORG). **Pós-Reforma trabalhista (2017): volume 1**. São Paulo: CESIT, 2021.
- TROTSKY, Leon. Balanço e perspectiva. In: **A teoria da revolução permanente**. São Paulo: Ed. Sunderman, 2010.
- TROTSKY, Leon. **História da Revolução Russa**. Livro I. São Paulo: Ed. Sundermann, 2017.
- TROTSKY, Leon. Os sindicatos na época da decadência imperialista. In: **Escritos sobre sindicato**. São Paulo: Kairós, 1978.
- VAROUFAKIS, Yanis. Our new international movement will fight rising fascism and globalists. **The Guardian**, 13/09/2018.
- VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume, 2011.
- VERAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. Reforma Trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n.248, set/dez, p. 668-689, 2019.