

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

ANA MARIA DIAS FRESCHI

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO MOVIMENTO SINDICAL
DOS PROFESSORES DO ENSINO PRIVADO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

VARGINHA/MG

2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO MOVIMENTO
SINDICAL DOS PROFESSORES DO ENSINO PRIVADO DO ESTADO DE
MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para
obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade
pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração:
Gestão Pública e Sociedade.
Orientadora: Profa. Dra. Ana Carolina Guerra.

VARGINHA/MG

2025

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca Campus Varginha

Freschi, Ana Maria Dias.

Impactos da Reforma Trabalhista de 2017 no Movimento Sindical dos Professores do Ensino Privado do Estado de Minas Gerais / Ana Maria Dias Freschi. - Varginha, MG, 2025.

122 f. : il. -

Orientador(a): Ana Carolina Guerra.

Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2025.

Bibliografia.

1. Reforma Trabalhista de 2017. 2. Sindicato. 3. Movimento Social. 4. Trabalho. I. Guerra, Ana Carolina, orient. II. Título.

ANA MARIA DIAS FRESCHI

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO MOVIMENTO SINDICAL DOS PROFESSORES DO ENSINO PRIVADO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

A Presidente da banca examinadora abaixo assina a aprovação da Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 25 de setembro de 2025.

Profa. Dra. Ana Carolina Guerra
Presidente da Banca Examinadora
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Rogério Zanon da Silveira
Instituição: Universidade Federal do Espírito Santo

Profa. Dra. Thais Claudia D'Afonseca da Silva
Instituição: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais



Documento assinado eletronicamente por **Ana Carolina Guerra, Professor(a) do Magistério Superior**, em 25/09/2025, às 16:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1627309** e o código CRC **BC22627E**.

Dedico este trabalho à minha mãe, **Alva Célia Dias Freschi**, por ser meu alicerce em todos os momentos desta caminhada. Seu amor incondicional, apoio constante e palavras de incentivo foram fundamentais para que eu tivesse forças para seguir em frente, mesmo diante dos desafios. Sua sabedoria, paciência e fé sempre me inspiraram a acreditar em mim e a buscar o melhor em tudo o que faço. Esta conquista é, antes de tudo, o reflexo da sua dedicação, do seu exemplo e da sua presença incansável ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

A realização deste mestrado foi uma jornada marcada por desafios, aprendizados e muito crescimento pessoal e profissional. Nenhum passo dessa caminhada teria sido possível sem o apoio, a fé e o incentivo de pessoas muito especiais, às quais expresso minha mais profunda gratidão.

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela oportunidade da vida, pela força concedida nos momentos de fraqueza, pela saúde e pela sabedoria necessárias para seguir em frente. Foi Sua presença que me sustentou nos momentos de incerteza e me guiou em cada decisão ao longo desta trajetória.

Agradeço, com profundo carinho, à minha mãe, por todo amor, compreensão e incentivo incondicional. Sua força, paciência e apoio constante foram fundamentais para que eu seguisse firme, mesmo diante das dificuldades.

Ao meu namorado, registro minha sincera gratidão pela paciência, pelo companheirismo e por estar sempre ao meu lado, acreditando em mim e me motivando a continuar. Sua presença e apoio foram essenciais para que eu mantivesse o equilíbrio e a determinação nesta caminhada.

Ao meu amigo Dimitri, sou imensamente grata por ter me encorajado a iniciar este mestrado e por acreditar no meu potencial desde o início. Seu incentivo foi o ponto de partida para que eu acreditasse na possibilidade de trilhar este caminho.

À minha orientadora, professora Carol, deixo um agradecimento especial pela paciência, dedicação e orientação cuidadosa ao longo de todo o processo. Sua escuta atenta, suas contribuições e sua sensibilidade acadêmica foram essenciais para o desenvolvimento e a qualidade deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que esta dissertação se tornasse realidade – familiares, amigos e colegas de jornada – pelo apoio, pelas palavras de incentivo e pela compreensão nos momentos de ausência e dedicação.

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

RESUMO

Com o advento das alterações legislativas ocorridas no ano de 2017, em especial da Lei da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), tornou-se imperativo fazer uma reflexão crítica sobre como se caracterizam tais alterações e quais os desdobramentos que se deram, a partir de então, na organização sindical de docentes da rede privada de ensino no estado de Minas Gerais. Esse estudo se justifica pela importância do tema que afetou toda a classe trabalhadora, bem como a organização sindical, sobretudo no que diz respeito à densidade sindical e ao perigo de um eventual esvaziamento da atuação dos sindicatos face à permissibilidade de negociação direta entre patrões e empregados em diversas situações, bem como da possibilidade do acerto da rescisão contratual diretamente entre empregado e empregador, sem a chancela do sindicato- da redução de direitos trabalhistas que eventualmente possam ensejar em precarização do trabalho - em razão da terceirização irrestrita- e a repercussão financeira decorrente da extinção da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical e da possível queda de filiados ocasionada pela terceirização de mão de obra. Nesse contexto, essa dissertação tem como objetivo analisar os reflexos da reforma trabalhista no Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais - entidade de classe representativa dos docentes da rede privada de ensino. Para tanto, pretende-se utilizar como método, a pesquisa qualitativa, através da técnica de e da análise de conteúdo. Os dados necessários para a pesquisa serão colhidos através de entrevistas semiestruturadas, f. Serão entrevistados os dirigentes sindicais do sindicato dos professores da rede privada do estado de Minas Gerais - Sinpro Minas.

Palavras-chave: reforma trabalhista de 2017; sindicato; movimento sindical; trabalho.

ABSTRACT

With the advent of legislative changes that occurred in 2017, especially the Labor Reform Law (Law 13.467/2017), it became imperative to critically reflect on how these changes are characterized and what the resulting developments have been, since then, in the union organization of private school teachers and telecommunications workers in the state of Minas Gerais. This study is justified by the importance of the topic, which affected the entire working class, as well as the union organization, especially regarding union density and the risk of an eventual depletion of the unions' activity due to the permissibility of direct negotiation between employers and employees in various situations, as well as the possibility of settling the employment contract termination directly between the employee and employer, without the union's endorsement - the reduction of labor rights that may lead to precarious work conditions - due to unrestricted outsourcing - and the financial impact resulting from the extinction of the mandatory union dues and the possible decline in union membership caused by outsourcing. In this context, this dissertation aims to comparatively analyze the effects of the Labor Reform on the union entities of education workers in the private school network, compared to the telecommunications workers' union in the state of Minas Gerais. To this end, the research intends to use quantitative methods, through the technique of document analysis and content analysis. The necessary data for the research will be collected through semi-structured interviews, forms, legislation, among others. The union leaders of the private school teachers' unions and the telecommunications workers' unions, both from the state of Minas Gerais, will be interviewed.

Key-words: 2017 labor reform; unions; labor movement; work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Alterações relacionadas ao direito do trabalho (individual e coletivo) durante o Governo FHC.....	47
Quadro 2 – Informação referente à venda patrimonial das entidades sindicais após a reforma trabalhista de 2017.....	57
Quadro 3 – Categorias de análise	81
Quadro 4 – Dirigentes sindicais entrevistados	82

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 SINDICALISMO E SINDICATOS.....	14
3 HISTÓRIA DO SINDICALISMO	18
3.1 O SINDICATO NA PERSPECTIVA FILOSÓFICA CLASSISTA	20
3.2 EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL	22
3.3 O NOVO SINDICALISMO E O SINDICALISMO DE RESULTADOS	28
3.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA REGULAÇÃO SINDICAL NAS CONSTITUIÇÕES DO BRASIL.....	32
4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: IMPACTOS DO NEOLIBERALISMO E DAS PRIMEIRAS “MINI” REFORMAS TRABALHISTAS NAS RELAÇÕES SINDICAIS	40
4.1 AS PRIMEIRAS TENTATIVAS DE SE IMPLEMENTAR UMA GRANDE REFORMA	42
5 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS DESDOBRAMENTOS	49
5.1 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017: FRAGILIZAÇÃO DOS SINDICATOS E ALTERAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	54
5.2 FINANCIAMENTO SINDICAL	54
5.3 A AUTONOMIA PRIVADA E COLETIVA – PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	60
5.4 A POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL	65
5.5 A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO INDEPENDENTE DOS SINDICATOS.....	67
5.6 DA ELIMINAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS	72
5.7 TERCEIRIZAÇÃO, FRAGMENTAÇÃO DA BASE SINDICAL E REPRESENTATIVIDADE	73
6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	77
6.1 CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PESQUISADA.....	77
6.2 ESTRATÉGIAS PARA COLETA DE DADOS	78
6.3 ESTRATÉGIAS PARA ANÁLISE DOS DADOS	80
6.4 CARACTERIZAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS	81
7 ANÁLISE DAS CATEGORIAS E DISCUSSÕES	83
7.1 SOBRE AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	83

7.2 IMPACTOS NO FINANCIAMENTO SINDICAL E SUSTENTABILIDADE	
FINANCEIRA.....	95
7.3 ESTRATÉGIAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PODER DE MOBILIZAÇÃO.....	105
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
REFERENCIAS.....	114

1 INTRODUÇÃO

As alterações legislativas ocorridas em 2017, especialmente pelo advento da Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017) - conhecida como lei da reforma trabalhista – causaram importante impacto no movimento sindical, fragilizando as entidades de classe e enfraquecendo a mobilização dos trabalhadores.

A referida reforma afetou financeiramente os sindicatos em razão do fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, bem como pela redução de filiados em decorrência da permissibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa.

Observou-se também a redução do protagonismo das entidades classistas, já que grande parte dos direitos, a partir da reforma podem ser reduzidos e até mesmo suprimidos por acordo individual entre patrão e empregado, bem como pela permissão da dispensa coletiva independentemente de acordo coletivo com o sindicato. Além disso, houve uma drástica redução de postos de trabalho decentes ainda em razão da autorização de terceirização irrestrita em todas as atividades desenvolvidas dentro das empresas. Diante disso, os sindicatos se viram num cenário onde há uma crescente supressão de postos de trabalho, redução e flexibilização de direitos trabalhistas (precarização das condições de trabalho) e paradoxalmente sua atuação se encontra limitada pela reforma trabalhista que lhe impede de mediar em diversas negociações entre capital e trabalho.

No que tange à mobilização dos trabalhadores, por ocasião das negociações coletivas, percebeu-se que a reforma conduziu a uma menor mobilização dos professores já que seus direitos foram reduzidos nos acordos ou convenções coletivas de trabalho. Em que pese tal fato, o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais manteve a taxa de sindicalização, apesar da redução do número de greves na categoria.

É neste contexto que se insere esta dissertação, dentro da problemática dos possíveis impactos causados pelas alterações legislativas de 2017 no Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais. Inicialmente, estudar a reforma trabalhista no contexto sindical é de extrema importância pois as mudanças por ela introduzidas no ordenamento jurídico afetam diretamente as relações de poder entre empregados e empregadores, influenciando o papel dos sindicatos como representantes das categorias profissionais. As alterações nas normas sobre negociação coletiva, contribuição sindical e flexibilização de direitos trabalhistas impactam a capacidade dos entes sindicais exercerem sua função de defesa e ampliação dos direitos da classe trabalhadora.

Ademais, compreender os efeitos da reforma é essencial para avaliar como o novo marco legal aprofundou a desigualdade entre capital e trabalho, favorecendo os interesses da burguesia ao promover a flexibilização dos direitos trabalhistas. Longe de um equilíbrio entre proteção social e liberdade econômica, a reforma trabalhista fortalece os mecanismos de exploração da força de trabalho, enfraquecendo o poder de barganha dos sindicatos e subordinando ainda mais os trabalhadores às exigências do capital. Nesse contexto, a reavaliação das estratégias de atuação sindical torna-se não apenas necessária, mas vital na luta contra a precarização do trabalho e a contínua alienação dos trabalhadores, que veem seus direitos diminuídos em prol da maximização dos lucros das classes dominantes.

Por fim, esse estudo é fundamental para a análise crítica das consequências socioeconômicas e jurídicas da reforma trabalhista de 2017 sobre os sindicatos obreiros, contribuindo para o debate acadêmico e para o desenvolvimento de políticas públicas mais justas e eficientes.

Diante disso, justifica-se a relevância social, acadêmica e política de se discutir os impactos da reforma trabalhista no movimento sindical de trabalhadores pelo fato de se estudar todos os aspectos da referida reforma que atingiram as entidades coletivas e em que medida tais alterações afetaram as relações de trabalho, bem como a organização coletiva e a ação sindical de trabalhadores, contribuindo para melhorar as condições do contexto sindical em Minas Gerais.

Por ser o estado de Minas muito grande, pensou-se em estudar tais repercussões num grande sindicato de base estadual, tendo sido escolhido o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas), que representa os docentes da rede privada de ensino no território, salvo na cidade de Juiz de Fora.

Além disso, o presente estudo apresenta conexão direta com o Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade dentro da linha de pesquisa sociedade, trabalho e lutas sociais pois pretende propor uma reflexão crítica sobre a reforma trabalhista sob o prisma dos estudos marxistas do trabalho, da organização coletiva e da ação sindical de trabalhadores.

Neste cenário, o presente trabalho possui como problema central de pesquisa: Como, e em que medida a reforma trabalhista de 2017 no Brasil impactou o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais? A partir do problema de pesquisa, foram construídos objetivos geral e específicos, para a condução desta dissertação. Assim, este trabalho tem como objetivo geral analisar os impactos da reforma trabalhista de 2017 no Brasil na entidade sindical de professores da rede privada de ensino no estado de Minas Gerais.

Especificamente buscar-se-á: (i) Caracterizar as alterações legislativas provenientes da reforma trabalhista de 2017 no tocante à organização sindical; (ii) analisar se as mudanças no financiamento sindical, especialmente a contribuição sindical facultativa, impactaram o sindicato em análise Investigar as estratégias de negociação coletiva adotadas pelo Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais após a reforma trabalhista; e (iii) analisar em que medida a reforma trabalhista afeta as relações de trabalho, bem como a organização coletiva e a ação sindical de trabalhadores.

Diante de todo o exposto, resumidamente, tem-se que este trabalho se encontra organizado por meio de seções, além desta introdução. Em termos teóricos e conceituais, a segunda seção dedicar-se-á ao tema sindicato e sindicalismo. A terceira seção tratará sobre a história do sindicalismo. Já na quarta seção, discute-se a questão da precarização do trabalho no Brasil, enquanto na quinta seção, abordou-se sobre a reforma trabalhista de 2017 e seus desdobramentos, analisando os aspectos que podem ter afetado diretamente ou indiretamente a organização sindical. A sexta seção trará os procedimentos metodológicos, como uma forma de categorizar a pesquisa e indicar os procedimentos utilizados para análise e coleta de dados. Adiante, a sétima seção se destinará aos resultados obtidos junto a pesquisa aplicada. Por fim, a oitava e última seção ocupar-se-á das considerações finais.

2 SINDICALISMO E SINDICATOS

Nesta seção, inicialmente trataremos a definição e a natureza jurídica de sindicato a partir da perspectiva de diversos autores. Em seguida, evocaremos os movimentos incipientes que deram início à organização de trabalhadores no seio das fábricas, rememorando o início do movimento sindical no Brasil, pontuando as diversas fases da organização dos trabalhadores no país, desde as primeiras agremiações de obreiros, a influência do partido comunista neste processo, passando pelo novo sindicalismo até chegarmos no sindicalismo de resultados. Também analisaremos a Reforma Sindical de 2017 e seus reflexos na organização dos trabalhadores e no financiamento das atividades sindicais. Ao final, analisaremos a fragmentação da base sindical e sua consequência na representatividade dos trabalhadores.

Assim, o sindicato é uma forma de associação criada para proteger os integrantes de determinada categoria, seja ela profissional (sindicato de empregados) ou econômica (sindicato de empregadores), sendo peça fundamental para o desenvolvimento da democracia (Carvalho; Maranhão, 1993). Para esses autores, o sindicato se perfaz num fenômeno da sociedade industrial no qual o trabalhador é somente alguém alugado sem vínculos com o tomador, a não ser com o salário contratado. Nesse sentido, os sindicatos primitivos se perfaziam em pequenas organizações de trabalhadores onde objetivavam encontrar força para fazer face ao patrão, enfrentando o governo e a falta de prestígio social, tendo a força da greve como principal arma (Carvalho; Maranhão, 1993).

Dessa forma, os sindicatos são entidades que objetivam a conquista de melhores condições de trabalho e de vida através de negociações coletivas e greves (Cassar, 2013). Segundo a autora, os sindicatos são entidades associativas permanentes que tem por escopo representar trabalhadores e empregadores, ligados por laços profissionais ou econômicos comuns, objetivando solucionar problemas coletivos dos envolvidos para defender os respectivos interesses (Cassar, 2013).

No que tange à etimologia da palavra sindicato, Nascimento (1999) assevera que sindicato possui origem francesa, advinda de *syndicat* que em sua origem, significava união, acrescentando que a expressão “sindicato” encontra sua origem no direito romano, designando aqueles que eram encarregados de representar uma coletividade. Segundo Nascimento (1999, p. 498), o sindicato é “uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho” e que tem como principal característica a de ter a função de organizar um grupo existente na sociedade. É um sujeito coletivo que tem por

escopo a representação dos interesses de determinada categoria dentro das relações de trabalho (Nascimento, 1999).

Adotando uma conceituação semelhante àquela entabulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, Barros (2013) conceitua o sindicato como sendo uma forma de associação profissional, um representante legal de determinada categoria devidamente reconhecida pelo Estado. Numa perspectiva que engloba diversos pontos de análise, Sússekind e Vianna (1999, p. 1102) aduzem que o conceito de sindicato varia em razão da complexidade de seus deveres e obrigações face à coletividade. Desta forma, os autores asseveram que alguns definem o sindicato através da visão de coalizão permanente, no sentido de fazer a luta de classe, ao passo que outros o vêem como um órgão instituído para solucionar o problema social, enquanto há ainda aqueles que o sindicato é responsável por desenvolver ações e influenciar o meio social.

No tocante aos sindicatos obreiros, Delgado (2019), define sindicatos como sendo associações permanentes que objetivam representar trabalhadores ligados entre si, por liames profissionais comuns, no intento de lidar com os problemas coletivos de suas categorias, defendendo seus interesses no afã de alcançar melhores condições de vida e de trabalho. Para o autor, de forma holística, quando se considera também os sindicatos de empregadores, pode se definir sindicatos como sendo “entidades associativas permanentes que representam, respectivamente, trabalhadores, ‘lato sensu’, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos” (Delgado, 2019, p. 1391). Assim, a definição de sindicato envolve a ideia de categoria, relacionada ao sistema que vigora no país desde os anos 30 (Sússekind, 1999).

Silva (2022, p. 142) assevera que os sindicatos são

organizações de defesa dos direitos e dos interesses da classe trabalhadora, neles compreendidas as dimensões econômica, social, material, política e cultural, confrontando e limitando o poder do capital, até (e para) que se alcance a própria emancipação da classe trabalhadora.

Segundo a autora, os sindicatos assumem um rol de prerrogativas que contribuem para a promoção dos anseios “sociais, políticos, econômicos, materiais e culturais dos trabalhadores e das trabalhadoras” (Silva, 2022, p. 142).

Finalmente, na perspectiva celetista, o sindicato é uma associação que tem por fim o estudo, a defesa e a coordenação de interesses econômicos ou profissionais daqueles que exercem a mesma atividade ou profissões similares ou conexas, como consta no Art. 511, caput do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

No que diz respeito à sua natureza jurídica, estudá-la é importante para entender como os sindicatos são reconhecidos e protegidos pelo ordenamento jurídico, além de seus limites e competências. Além disso, entendê-la ajuda a esclarecer o papel dos sindicatos na representação dos trabalhadores, garantindo que seus direitos e interesses sejam defendidos.

Nesse sentido, os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, condição que decorre, sobretudo, do próprio princípio da liberdade sindical (Carvalho; Maranhão, 1993). Cassar (2013) também considera a natureza jurídica do sindicato como sendo de pessoa jurídica de direito privado, se perfectibilizando essencialmente numa associação civil sem fins lucrativos, criada e gerida por seus membros. Desta forma, segundo a autora, os sindicatos se organizam por categoria e não por profissão onde cada agente social está devidamente representado. Assim, saliente-se que, segundo o art. 511, § 2º da CLT, a categoria profissional engloba trabalhadores que estejam em situação de emprego na mesma atividade econômica, apesar de exercerem profissões e funções diversas enquanto os artigos 511 e 513 da CLT definem a categoria como sendo um grupo de pessoas que executam atividade em determinado setor.

Em que pese existirem sindicatos de fato em diversos países, como na Itália, além daqueles investidos de personalidade jurídica restrita e os sindicatos não registrados, como na Inglaterra, e que, portanto, não são considerados como pessoas jurídicas, no Brasil, o sindicato é uma pessoa jurídica que possui personalidade jurídica (Nascimento, 1999). Segundo o autor, (Nascimento, 1999), os estudiosos ao definirem a natureza dos sindicatos se dividem entre 3 teorias. Para a primeira corrente, o sindicato é pessoa jurídica de direito público. Já para a segunda corrente, à qual o autor se filia, os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado. Para uma terceira corrente os sindicatos seriam uma pessoa jurídica de direito social. Assim, o autor conclui que, com o advento da Constituição de 1988, se inicia um período de autonomia das entidades sindicais em relação ao Estado, o que perfectibiliza o entendimento através do qual consolida a natureza jurídica dos sindicatos como sendo de pessoa jurídica de direito privado.

Assim, os sindicatos podem assumir a natureza jurídica de pessoa jurídica de direito público ou de pessoa jurídica de direito privado, a depender do ordenamento jurídico de cada país (Barros, 2013). Segundo a autora, no Brasil, o sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, pois é fruto da vontade de pessoas que compõem um grupo social com interesses “iguais, similares ou conexos”.

Nesse sentido, os sindicatos são fundados pela vontade de um grupo para a defesa de seus direitos e apresentação de reivindicações, sendo pessoas jurídicas de direito privado,

podendo, desta forma, contrair obrigações e responder perante a Justiça (Süssekind *et al.*, 1999). Importante salientar, que o Estado não possui o condão de criar entidades sindicais cabendo-lhe tão somente fazer o registro das mesmas para que possam exercer suas atribuições (Süssekind *et al.*, 1999).

As constituições refletem as transformações sociais, políticas e econômicas do país. Analisar o direito sindical em diferentes momentos históricos ajuda a entender como os direitos dos trabalhadores e a organização sindical evoluíram ao longo do tempo.

No entanto, a interferência do Estado na organização sindical é tema que perpassa as diversas Constituições Federais que se seguiram ao longo da história. Essas constituições, refletem as transformações sociais, políticas e econômicas do país e, portanto, analisar o direito sindical em diferentes momentos históricos ajuda a compreender a forma como dos direitos dos trabalhadores e a organização sindical se desenvolveram ao longo do tempo.

3 HISTÓRIA DO SINDICALISMO

Os sindicatos de trabalhadores, como forma de organização da classe operária, marcaram sua trajetória através da luta pela melhoria das condições de trabalho e por melhores salários que se consolidaram através dos direitos trabalhistas. Eles exercem diversas funções objetivando a proteção e a promoção dos direitos dos trabalhadores e de seus “anseios sociais, políticos, econômicos, materiais, culturais” (Silva, 2022, p. 144). Segundo a autora, o sindicato é o agente organizador da classe trabalhadora no escopo de promover sua emancipação (Silva, 2022).

No fim do século XVIII, com a invenção da máquina a vapor na Europa e sua inserção gradual nas oficinas de trabalho, surgiram novos métodos de organização do trabalho e aqueles que operavam as máquinas passaram a ser chamados de operários. Eis a Revolução Industrial. Os trabalhadores recebiam uma contraprestação pecuniária em troca do seu labor. Ocorre que essa troca não era equitativa e o lucro se concentrava fortemente nas mãos dos proprietários das máquinas.

Com isso, o movimento operário passou a resistir à exploração criando formas de organização denominadas na Inglaterra de *trade unions* e na França de *syndicats* (Giannotti, 2007). Esses sindicatos possuíam feição notadamente reivindicatória e, desta forma, a partir de 1791, a sindicalização passou a ser proibida em diversos lugares como na França e na Grã-Bretanha, tendo essa proibição sido revogada no final do século XIX (Süssekind, 1999).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial em 1918 e a assinatura do Tratado de Versalhes, cria-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de “estabelecer normas universais de funcionamento para as relações entre capital e trabalho” exigindo que os países membros implementassem leis trabalhistas semelhantes e se uniformizasse a legislação entre os Estados membros, mas tudo isso, na verdade, no intuito de impedir o avanço da revolução socialista na Europa (Giannotti, 2007, p. 41).

Assim, no início do século XX, os sindicatos começaram a exercer forte influência no movimento operário, organizando a classe trabalhadora e conquistando direitos através de inúmeras greves que se espalharam por toda a Europa e foram responsáveis pelo reconhecimento de inúmeros direitos aos trabalhadores, notadamente, a regulamentação da jornada de trabalho em 8 horas diárias em grande parte dos países (Giannotti, 2007).

O movimento sindical ganha força e inspira trabalhadores nos Estados Unidos da América e posteriormente os trabalhadores da América Latina a se organizarem na luta por condições de trabalho e salários dignos.

Entre o final do século XIX e o início do século XX, o Brasil era “majoritariamente agrário e de capitalismo dependente” e essa particularidade marcou a formação da classe trabalhadora (Silva, 2022, p. 159). Segundo a autora, “a herança colonial brasileira coexistiu com o desenvolvimento capitalista, e esse hibridismo ecoa ao longo da história brasileira.” (Silva, 2022, p. 159).

De 1900 até 1930, o movimento sindical no país começa a delinear efetivamente seus contornos, sob a influência do anarquismo, nasce o anarcossindicalismo que objetivava despertar a consciência dos operários no objetivo de atingir sua emancipação (Silva, 2022, p. 159).

Na década de 30, surge o modelo corporativista de Getúlio Vargas que reconhece os sindicatos oficialmente e cria o Ministério do Trabalho que, a partir de então, irá regulamentar as atividades dos sindicatos atrelando-os ao Estado (Giannotti, 2007). Segundo o autor,

O novo sindicato deveria defender a conciliação das classes e zelar pela harmonia de interesses entre capital e trabalho. As ideias-chave passarão a ser ‘colaboração de classe’ e ‘paz social’. Não haveria mais lutas. O Estado seria o pai de todos (Giannotti, 2007, p. 131).

Assim, esse foi o sindicalismo da era Vargas, período em que as greves foram proibidas e em que se apregoava a harmonia social em detrimento da luta de classe e que em que nada se assemelhava ao sindicalismo anterior, promovido pelo movimento anarquista e pelo movimento comunista.

Contudo, a classe operária persiste na luta por melhores salários e condições de trabalho, resistindo ao regime antidemocrático num movimento paralelo ao sindicalismo de Estado, “dentro das próprias fábricas nas chamadas ‘oposições sindicais’ e que seriam o germe do novo sindicalismo” (Silva, 2022, p. 171). Assim, com a redemocratização, que se deu a partir dos anos 80, as entidades sindicais no país voltam a ser independentes e conquistam inúmeros direitos para a classe trabalhadora que serão posteriormente inseridos na Constituição da República Federativa de 1988.

Entre o final da década de 1980 e o início dos anos 1990, começa a surgir um cenário adverso, principalmente com a vitória de Fernando Collor de Mello em 1989, que fará com que o novo sindicalismo comece a enfrentar problemas que o distanciaram de suas bandeiras originais (Antunes, 2018, p. 186). Segundo o autor,

A forte pressão interna e externa exigida pelos capitais, visando o deslanche da reestruturação produtiva, a financeirização ainda maior da economia, a livre circulação dos capitais, a privatização do setor produtivo estatal, a flexibilização da legislação trabalhista, em suma, a pressão para uma nova inserção do Brasil na divisão internacional do trabalho que se desenvolvia sob a hegemonia neoliberal começava a afetar mais intensamente o país (Antunes, 2018, p. 186).

Assim, o desmonte de direitos começa a prevalecer sobre a proteção com sucessivos ataques à classe trabalhadora que desencadeiam terceirizações, desregulamentações, assédios e adoecimentos (Antunes, 2018).

A partir de então, a globalização e as mudanças nas relações de trabalho impactaram o movimento sindical, apresentando inúmeros desafios como a necessidade de se formar uma organização sindical ampliada que abarque, os trabalhadores precarizados, além do “novo proletariado de serviços” (Antunes, 2018, p. 295). Ademais, segundo o autor, é importante que o movimento sindical acabe “resgate o sentido de pertencimento de classe” e que desenvolvam “formas internacionais de ação, solidariedade e confrontação” (Antunes, 2018, p. 297). Assim, diversos sindicatos têm tentado se adaptar e sobreviver à nova realidade através da defesa dos direitos dos trabalhadores.

3.1 O SINDICATO NA PERSPECTIVA FILOSÓFICA CLASSISTA

Estudar os sindicatos na perspectiva filosófica classista é importante por diversas razões. Inicialmente, a abordagem classista foca nas relações de classe e na luta entre trabalhadores e capitalistas. Assim, os sindicatos são vistos como organizações que representam os interesses dos trabalhadores e lutam contra a exploração, o que é fundamental para se entender as dinâmicas sociais e econômicas. Além disso, na dimensão classista, os sindicatos são instrumentos de luta, resistência e organização da classe operária. Nesse sentido, Marx analisou como o movimento sindical pode desafiar o poder do capital e promover a solidariedade entre os trabalhadores.

Ademais, a teoria da mais-valia, central no pensamento classista, pode ser aplicada para entender como os sindicatos atuam na defesa dos direitos trabalhistas e na busca por melhores salários e condições de trabalho. De mais a mais, a análise classista permite compreender a história dos sindicatos, suas origens e como eles evoluíram em resposta às mudanças nas relações de produção e nas condições de trabalho ao longo do tempo. Finalmente, a perspectiva classista também critica abordagens mais reformistas dos sindicatos, questionando se as mudanças obtidas são suficientes para transformar estruturalmente as relações de poder entre capital e trabalho.

Nesse sentido, Karl Marx via o grande potencial dessas organizações como instrumento para a luta da classe operária sendo responsáveis por aglutinar os trabalhadores e fazê-los compreender o seu papel dentro do capitalismo, criando, assim, a verdadeira consciência de classe (Carmo, 2019). Para tanto, seria fundamental que os trabalhadores se unissem no sindicato, além de se reconhecerem como semelhantes dentro dessa engrenagem,

eliminando toda espécie de concorrência que eventualmente surgisse entre os proletários para que pudessem formar uma verdadeira força política para fazer face à exploração suportada pelos operários (Carmo, 2019). Marx entendia que os sindicatos tinham a obrigação de enfrentar as lutas diárias dos trabalhadores contra os detentores dos meios de produção, na tentativa de suplantar o sistema de trabalho assalariado (Giannotti, 2007).

Assim, durante a segunda metade do século 19, houve um forte crescimento da classe operária em razão do desenvolvimento do capitalismo e da crescente expansão do marxismo (Musto, 2014). A luta contra a exploração capitalista e a necessidade de se fortalecer os laços de cooperação entre os trabalhadores de diversos países deu ensejo à criação de uma organização de trabalhadores em 28 de setembro de 1864, na cidade de Londres, que agrupou representantes de diversos países (Musto, 2014). Naquele momento, elegeu-se um comitê, do qual Marx fazia parte, que redigiria um estatuto e um manifesto para todos os trabalhadores do mundo (Musto, 2014). As páginas do Manifesto, demonstravam que era imperativo que os trabalhadores se unissem não somente dentro das fábricas, mas que essa união fosse mundial, criando o lema “Proletários de todos os países, uni-vos” que se tornou a principal palavra de ordem dos operários a partir de então (Giannotti, 2007). Essa reunião se deu em Londres e é considerada como sendo o marco fundador da Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), ou mais popularmente conhecida, a Primeira Internacional (Musto, 2014).

Segundo Musto (2014), Marx considerava que a propriedade privada dos meios de produção se consubstanciava na exploração dos trabalhadores e, portanto, seria mister extingui-la tornando-a propriedade comum. Para tanto, seria fundamental que os trabalhadores conquistassem o poder político. A Associação Internacional de Trabalhadores previa ainda que seu objetivo principal era o de unir a classe operária de diversos países para que, juntos, através da luta de ideias, conquistassem o poder. Tanto que, segundo Musto (2014) em 1867, durante uma greve em Paris, a associação fez um chamamento de operários ingleses para colaborarem com os grevistas. Em seguida, após um ano, foi a vez dos ingleses entabularem uma greve quando, inusitadamente, os donos das fábricas contrataram operários franceses para desagregar e acabar com o movimento, informação que chegou de pronto junto ao Conselho Geral da Primeira Internacional que acabou por conseguir esvair as pretensões inglesas. Assim, de acordo com Musto (2014), a Primeira Internacional foi de fundamental importância para a politização dos operários, o que ensejou no surgimento de partidos políticos proletários independentes. Além disso, foi um evento de grande envergadura para a história do movimento operário internacional no que diz respeito às lutas travadas pelos operários contra a exploração capitalista.

No entanto, Musto (2014) assevera que Marx criticava duramente os sindicatos que se apartavam da luta política, tanto que na Suíça, durante o Congresso de Genebra, o filósofo destacou a importância da missão histórica dos sindicatos. O Congresso de Genebra se deu entre 3 e 8 de setembro de 1866, ocasião em que pode contar com a presença de mais de 60 delegados vindos da Inglaterra, Alemanha, França e Suíça (Musto, 2014, p. 31). Neste congresso, a função essencial dos sindicatos na defesa da classe trabalhadora foi reconhecida.

Marx também elaborou considerações a respeito da necessidade de os sindicatos atuarem no intuito de diminuir o sofrimento enfrentado pelos trabalhadores através de outras formas de organização, além das entidades sindicais já mencionadas. Essa união se daria nos movimentos sociais, sobretudo nos movimentos políticos. Para tanto, ele estabeleceu uma relação entre sindicatos e partidos políticos destacando a importância da luta política sobre a econômica (Losovsky, 1989). Nesse sentido, Losovsky (1989) salienta que Marx não pretendia que os sindicatos negligenciassem a luta econômica ou viessem a se tornar um partido político, mas que por meio da conscientização das massas proletárias, percebessem a supremacia da política sobre a economia.

Assim, de acordo com Marx e Lênin os sindicatos deveriam contribuir para a construção do partido político, no intuito de viabilizar a transição do regime capitalista para o regime socialista. Além disso, os sindicatos figurariam até determinado momento, sendo que seria somente dentro do partido político que as reais funções políticas seriam realizadas (Carmo, 2019).

Embora os sindicatos, como apontado por Marx e Lênin, desempenhem um papel estratégico na transição para o socialismo ao articularem as demandas trabalhistas com projetos políticos amplos, as primeiras formas associativas no Brasil, como as corporações de ofício e posteriormente as sociedades de resistência, representaram os primeiros passos na construção de um espaço coletivo para a defesa de interesses comuns. Com o tempo, surgiram os sindicatos, que assumiram uma postura mais combativa em busca de melhores condições de trabalho e da transformação social.

3.2 EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL

As primeiras formas associativas existentes no Brasil foram as corporações de ofício. Elas tinham feição administrativa e religiosa a ponto de chegarem a ter representantes eleitos na Câmara Municipal, mestres e juízes do povo. Após serem proibidas por lei, essa estrutura associativa foi desintegrada (Nascimento, 1999).

No que diz respeito ao movimento operário em si, percebe-se que no Brasil ele se deu como expressão dos oprimidos, ainda durante a escravidão, abolida somente no final do século XIX (Coggiola, 2015). Assim, segundo o autor, as primeiras lutas de trabalhadores se deram em 1858, sobretudo por ocasião da greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro.

Com a chegada dos anarquistas no Brasil, surgiu o movimento denominado anarcossindicalismo (Piolli, 2004). O movimento anarquista surgiu no país no final do século XIX e era composto por intelectuais e por uma expressiva massa de trabalhadores. As ideias anarquistas tiveram grande expressão sobretudo em São Paulo, ao passo que no Rio de Janeiro, a representação sindical era mais tímida em razão de a maioria de seus integrantes serem oriundos de trabalhos em ferrovias e em portos (Carmo, 2019).

No entanto, em que pese a pouca expressividade do movimento sindical carioca, se comparado ao movimento paulista, é importante destacar que as primeiras notícias de lutas operárias remontam a 1858, quando os tipógrafos do Rio de Janeiro fizeram uma greve em que pleiteavam melhores salários. Esses movimentos foram liderados por trabalhadores estrangeiros que haviam acabado de chegar no Brasil (Coggiola, 2015).

As associações operárias até então existentes no Brasil, eram eminentemente assistenciais e objetivavam socorrer os associados em eventos de doença, invalidez e desemprego, além de assegurar pensão às viúvas em caso de morte ou invalidez do cônjuge (Santana; Prates, 2022). Pelo fato de o Brasil ser um país eminentemente católico, o conteúdo das encíclicas papais teve grande peso (Freire, 2021) Nesse sentido, foram criadas associações cristãs operárias no Brasil, apesar dos sindicatos urbanos já terem sido formalmente reconhecidos através do decreto nº 1.637 de 1907 (Nascimento, 1999).

Entre os séculos XIX e XX, havia uma união coordenada de trabalhadores onde, de um lado, prevaleciam organizações de cunho beneficente e de socorro mútuo e, de outro, associações de resistência criadas para o enfrentamento da luta por melhores salários e condições de trabalho (Batalha, 1999). Algumas associações, segundo Nascimento (1999), eram denominadas ligas operárias e se destacavam por possuir perfil reivindicativo pois lutavam por melhores salários e menores jornadas de trabalho, além de desempenharem funções assistenciais. O autor cita como exemplos a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), a Liga dos Operários em Couro (1901) e a Liga de Resistência das costureiras (1906). Além disso, o autor aponta para o surgimento de grupamentos que levavam o nome de sociedades de resistência, e se destacavam pelo fato de serem mais homogêneos e por terem surgido em razão das mutações ocorridas nas primeiras ligas; das sociedades de socorros mútuos - que eram destinadas ao

socorro material dos trabalhadores, a exemplo da Sociedade de Socorros Mútuos dos Empregados no Comércio (1906), a Sociedade Operária Italiana Mútu Socorro “Ettore Fieramosca” (1912) e a Società Muto Socorro “Galileo Galilei” (1914).

Também existiam as denominadas câmaras ou bolsas de trabalho, que eram correspondentes às agências de colocação e objetivavam o cadastramento da mão de obra disponível, além de sua qualificação para o trabalho profissional (Nascimento, 1999). O autor também relembra a existência das caixas beneficentes que criavam fundos de assistência aos trabalhadores em situação de doença (mediante desconto nos salários dos trabalhadores), bem como as sociedades cooperativas, citando como exemplos, a Sociedade Cooperativa Beneficente Paulista (1896), a Sociedade Cooperativa Tipográfica Operária (1904), dentre outras. Por fim, o autor ainda destaca a existência de diversas uniões, como a União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecidos (1907), a União dos Empregados no Comércio (1903), a União Geral dos Chapeleiros (1904), a União dos Trabalhadores Gráficos (1904).

Com o aumento do número de operários, aumentaram-se as contradições de classe que redundaram nas primeiras lutas organizadas da classe operária (Santana; Prates, 2022). Desta forma, segundo Fraga (2023), pode se afirmar que os sindicatos surgem com o capitalismo no intuito de salvaguardar a classe operária da exploração a que vinha se submetendo. Não houvesse exploração, não se haveria falar em sindicato, pois seu escopo é limitar (ou ao menos, tentar fazê-lo) a exploração dos trabalhadores pelo sistema capitalista de produção, já que o capitalismo somente se mantém através da redução da qualidade de vida dos trabalhadores. Daí a ideia de que os sindicatos seriam verdadeiras organizações revolucionárias (Trotsky, 1978 *apud* Fraga, 2023).

Para além de serem instrumentos de organização da classe operária, os sindicatos também deveriam levar educação para os trabalhadores, se tornando uma verdadeira “organização educadora” da “vanguarda revolucionária do proletariado” (Lenin, 1961, p. 19 *apud* Carmo, 2019). Nesse sentido, o autor afirma que, segundo Lênin, além da luta econômica, essa organização seria fundamental no processo de transição do sistema capitalista para o socialismo. Desta forma, nos sindicatos, os trabalhadores deveriam receber orientação sobre sua condição de exploração formando, assim, uma genuína consciência de classe.

Nesse cenário, o anarcossindicalismo ganhou força como uma proposta alternativa de organização, com princípios voltados à autogestão e ao rompimento com as estruturas hierárquicas e de dominação estatal.

O movimento anarquista via o Estado como a origem dos problemas sociais e vislumbrava formas alternativas de organização coletiva sem a presença do ente estatal. Assim, o anarquismo objetivava o fim do capitalismo pela via direta, ou seja, fora da luta institucionalizada (Piolli, 2004). Dentre as diversas correntes anarquistas existentes à época, o anarcossindicalismo merece destaque pois, além de negar a luta política através de organizações partidárias, defendia a ação direta dos operários dentro das fábricas, vendo nos sindicatos, “o modelo de organização da sociedade anarquista” (Piolli, 2004, p.31). Nesse sentido, os congressos operários de 1906 e 1913 representaram a expressão do ideário anarquista em alguns pontos. Através do congresso operário de 1906, os anarcossindicalistas apregoavam a necessidade de se organizar para se defenderem economicamente, através de um sistema federativo, defendendo seus direitos políticos de forma direta. No mesmo ano foi criada a Confederação Operária Brasileira (Piolli, 2004).

No período compreendido entre 1917-1920, o movimento anarcossindicalista se apresentou extremamente combativo por liderar diversas greves, tanto que em 1917, ocorreu uma greve geral de trabalhadores que alcançou por volta de 45.000 trabalhadores (Piolli, 2004). Essa greve se tornou histórica pela sua amplitude (tempo de duração e resistência) e pelo importante aprendizado que trouxe para o movimento operário (Santana; Prates, 2022). Acontece que nesse mesmo período, ocorreu um processo de divisão no movimento (Piolli, 2004).

Essa divisão se deu, primeiramente, porque a estratégia anarquista flutuava entre dois extremos, todos eles, fundamentados na espontaneidade das mobilizações dos operários. (Fausto, 1977). Por um lado, segundo o autor, havia uma propensão para seguir as mobilizações em seu nível mais básico, focando nas demandas específicas das categorias profissionais. Ao mesmo tempo, existia um esforço de integrar às ações espontâneas um plano conspiratório insurrecional visando a abolir o Estado e estabelecer uma sociedade libertária, através de um único e impactante evento (Fausto, 1977). Para o autor, nesse percurso, foram delineadas as abordagens mais próximas do anarcossindicalismo que buscavam coordenar greves gerais iniciadas por uma paralisação significativa, cuja extensão foi mantida por motivações ideológicas e pela falta de mecanismos de mediação.

Além disso, em 1917, eclodiu a Revolução russa e em 1922 foi criado o Partido Comunista Brasileiro por ex-militantes anarquistas que objetivavam organizar os operários no âmbito político-partidário, rompendo, desta forma, com a até então proclamada ação direta revolucionária (Piolli, 2004).

Diversos documentos do Partido Comunista afirmam que, esse processo se deu porque com o trabalho assalariado, os trabalhadores entenderam a necessidade de se organizar e de travarem a luta de classes que se acirrou com o desenvolvimento do capitalismo e do crescimento da classe trabalhadora, e esse processo de lutas propiciou o surgimento da consciência de classe que se desenvolveu para o âmbito ideológico, político e de organização culminando na criação do Partido Comunista em 1922 (Santana; Prates, 2022). No entanto, face à nova fase de desenvolvimento capitalista que objetivava legitimar o modelo de acumulação e dominação, o governo pretendeu utilizar dos ideários de paz social e conciliação de classes dentro da perspectiva da classe dominante (Piolli, 2004).

Desta forma, segundo Maximiliano (2023), o período da Primeira República (1889-1930) foi marcado por diversas transformações sociais. Nessa época, relações contratuais laborais eram regidas pelo Código Civil, e em razão da mudança da ordem agrária para a industrial, a consequente atuação combativa dos imigrantes em busca de melhores salários, condições de trabalho e a repressão aos movimentos grevistas ocorridos à época, houve a necessidade do reconhecimento do movimento sindical (Maximiliano, 2023). Assim, segundo Freire (2021) iniciou-se timidamente a aprovação dos Decretos nº 979/1903 (que tratavam sobre a organização de sindicatos por trabalhadores na agricultura) e nº 1.637/1907 (que criavam sindicatos profissionais e sociedades cooperativas). Também foi criado o Sindicato Agrícola do Município de Goiânia pelo engenheiro Luiz Correia de Brito, nos termos do supracitado decreto 979 de 1903 (Vianna, 1953, p. 24 *apud* Freire, 2021). Tudo isso ensejou na edição do Decreto nº 1.641/1907, que redundou no reconhecimento do movimento sindical no Brasil. Segundo Sússekind *et al.* (1999), Getúlio Vargas, candidato à época, se valeu de uma pauta operária como plataforma eleitoral e, desta forma, inaugurando o Governo Provisório (1930-1934), criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.433/1930, bem como o Departamento Nacional do Trabalho, através do Decreto nº 19.671- A/1931 (Maximiliano, 2023). Através do Decreto nº 19.770/1931, a sindicalização de operários e patrões foi regulamentada. Freire (2021) ainda pontua que em 1915, o primeiro Código do Trabalho foi proposto, através de um projeto minucioso que previa diversos direitos trabalhistas que futuramente foram incorporados na CLT. Assim, para Maximiliano (2023), o projeto nacional- desenvolvimentista que tinha por escopo a industrialização do país, manteve as entidades sindicais vinculadas ao Estado.

A legislação trabalhista promulgada no governo Vargas, se por um lado protegia o trabalhador, por outro, representava um retrocesso no que concerne à atuação sindical (França, 2013 *apud* Carmo, 2019) já que, segundo a autora, a organização sindical, a partir de

1930, passou a ser determinada pelo Estado através do controle de seus estatutos e de seu funcionamento, e essa interferência favoreceu a expansão do capitalismo no país e a consequente exploração dos trabalhadores. Assim, Boito Jr. (2003, p.47-57) considera que a organização sindical, nos governos populistas, se mostrou pouco combativa pois estava refém do Estado – detentor do poder de conceder a famigerada “carta sindical” – o que tornou sua atuação tímida e pouco expressiva. Nesse sentido, Freire (2021) aduz que naquele período, o direito sindical ficou atrelado ao controle estatal, ao passo que o direito individual do trabalho era tutelado pela legislação protecionista. Além disso, segundo o autor, não se pode deixar de citar alguns retrocessos ocorridos no período, como o fim da estabilidade no emprego (estabilidade decenal), em razão da instituição do FGTS, que apesar de hoje ser visto como uma conquista social, à época foi considerado como um retrocesso, além da edição da lei 6.019/74 que regulamentava o trabalho temporário e que abriu espaço para a terceirização, ampliando o trabalho precário.

Segundo Antunes (2011) durante a década de 60, percebeu-se uma atuação sindical com viés mais ligado à esquerda, por influência do Partido Comunista Brasileiro que incentivou a deflagração de diversas greves. Rossi e Gerab (2009) *apud* Freire (2021) apontam que a União Nacional dos Estudantes estendeu sua atuação e logo em seguida houve uma cisão no Partido Comunista Brasileiro, ocasião em que foi criado o Partido Comunista do Brasil. Seguiram-se a esse período inúmeras greves, sobretudo em São Paulo. Com o golpe de 1964, os partidos de esquerda caíram na ilegalidade e os movimentos sociais passaram a sofrer forte repressão. O governo chegou até mesmo a infiltrar espões nas assembleias dos sindicatos para identificar trabalhadores que reivindicavam seus direitos e levá-los à prisão, tortura e até mesmo à morte (Rossi, Gerab, 2009 *apud* Freire, 2021). Com o AI5 a perseguição aos partidos de esquerda e aos sindicatos se aprofundou, o que redundou na proliferação de sindicatos e líderes pelegos e na ausência de organização dos trabalhadores dentro das empresas.

De 1964 a 1985, o movimento sindical iniciou uma organização no contexto sindical e partidário, o que favoreceu sua atuação na política nacional, promovendo a conscientização dos trabalhadores sobre o “caráter antipopular do Estado”. Esse movimento aprofunda a crise da ditadura no Brasil (Carmo, 2019). Nesse sentido, alguns sindicatos se tornam essencialmente assistencialistas, meros prestadores de serviços e outros, ao revés, se mobilizam para uma prática notadamente combativa (França, 2013 *apud* Carmo, 2019).

Importante destacar que a partir dos anos 70, o capitalismo enfrenta uma grave crise estrutural, caracterizada, sobretudo, pelo esgotamento do modelo fordista (Fernandes, 2022).

Assim, segundo o autor, tentando alternativas para sobreviver à crise, o capital se investe de novas tecnologias, adotando também políticas de austeridade fiscal e de flexibilização das relações laborais o que ensejou em profundas mudanças no mundo do trabalho.

3.3 O NOVO SINDICALISMO E O SINDICALISMO DE RESULTADOS

Desta forma, em razão dessas alterações advindas das políticas neoliberais e o consequente enfraquecimento das entidades sindicais, surge um novo cenário para o sindicalismo. Esse novo contexto traz desafios e oportunidades para o movimento operário, exigindo uma reconfiguração de suas práticas e estratégias de luta. O chamado novo sindicalismo emerge, então, como uma tentativa de adaptação a essa nova realidade, buscando resgatar a capacidade de mobilização e resistência da classe trabalhadora diante das adversidades.

No final da década de 1970, com a greve do ABC paulista liderada por operários da Scania em São Bernardo do Campo se espalhando para todo o país, a luta da classe operária ganha visibilidade (Carmo, 2019). Com isso, diversas greves espontâneas começaram a surgir em diversos lugares, o que redundou no surgimento de um novo movimento sindical intitulado “novo sindicalismo” (Freire, 2021, p. 96). De acordo com Severo e Maior (2017), esse movimento surge com o intuito de pôr fim ao peleguismo. O novo sindicalismo aparece em meio a ditadura civil-militar e assume uma feição extremamente combativa, anticapitalista, antiempresarial e classista, marcando definitivamente a década de 80 (Carmo, 2019). Desta forma, para a autora, o novo sindicalismo despontou do desejo de se dar uma resposta à ditadura militar e também como desdobramento das greves que aconteceram no final da década de 70. A partir de então, foi criada uma nova política salarial para conter o movimento e afastar os trabalhadores dos sindicatos, através da qual estabeleceu-se reajustes salariais semestrais, correção salarial e negociação direta com os empregadores (Carmo, 2019). No entanto, o movimento grevista tomou fôlego novamente a partir de 1983 quando diversas greves voltaram a acontecer, em sua grande maioria (70,9%) na metalurgia e 34,8% do montante geral das greves, seguido pelos químicos que representaram 6,7% do total (Carmo, 2019).

O movimento sindical nesse período ganhou projeção e pôde, com isso, intervir na esfera política nacional por meio de sua representatividade lastreada no enfrentamento do capital (Piolli, 2004). O movimento grevista intenso que permeou a década de 80 foi marcado por algumas peculiaridades, quais sejam: greves defensivas ou ofensivas, parciais, por categoria ou por empresa e tiveram como eixo central o combate à crescente degradação do

país (Antunes, 1996). Em 1º de abril de 1980, eclodiu uma greve que durou 43 dias no ABC paulista que redundou na prisão de diversos sindicalistas em razão da forte repressão policial, além de diversas ocupações em assembleias sindicais (Freire, 2021). Em seguida, no dia primeiro de maio de 1980, ocorreu uma grande passeata com mais de 100.000 participantes, o que mais uma vez ressalta a importância do movimento operário naquele momento (Freire, 2021).

Assim, pode-se observar que os operários viam nas greves uma possibilidade para enfrentar o arrocho econômico da época, já que tais movimentos eram expressão da indignação dos trabalhadores face à redução salarial e ao modo taylorista de produção que engendrava uma superexploração para o aumento da produtividade, além do esticamento da jornada de trabalho, perfazendo assim um incremento tanto da mais valia absoluta quanto da relativa (Antunes, 1996). Desta forma, segundo o autor, pode-se afirmar que os movimentos grevistas da época eram, antes de tudo, movimentos políticos em sua essência.

No segundo período do novo sindicalismo, isto é, a partir de 1985, o movimento paredista ganhou corpo com a adesão dos movimentos rurais (Carmo, 2019). Desta forma, com a adesão de outras categorias, as greves se tornaram o instrumento de luta mais importante daquele período, o que se percebe, inclusive, ao se analisar as greves realizadas pelos trabalhadores portuários marítimos, médicos, professores secundários e rurais que, apesar de não terem contado com expressiva adesão de trabalhadores, tiveram grande importância no contexto nacional (Carmo, 2019).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, aflora uma estrutura sindical ambivalente que serviu para o controle e consolidação do poder sindical, mantendo a estrutura da era Vargas (Piolli, 2004). De acordo com o autor, a fragmentação e a descentralização impediram ações unificadas e restringiram a atuação no local de trabalho fazendo com que aparecessem sindicatos por profissão, acabando com as categorias já organizadas. O autor aponta como um dos fatores que desencadearam a crise de representatividade dos sindicatos, o fato da “permanência vinculada aos trabalhadores assalariados e com carteira assinada”, por representar um segmento minoritário de trabalhadores, isso, em razão, sobretudo, da terceirização e da segmentação nas empresas, frutos do processo de reestruturação produtiva (Piolli, 2004, p. 51).

No entanto, é de fundamental importância asseverar que a nova Constituição trouxe conquistas na esfera trabalhista, avanços em vários setores sociais e em relação aos direitos políticos, podendo ser considerada como a mais democrática que o país já teve, conforme

veremos mais adiante no capítulo que analisa as diversas constituições ao longo da história do Brasil.

Nas eleições presidenciais de 1989, o candidato apoiado pelo novo sindicalismo é derrotado, e com isso, o movimento sindical de massas, classista e de embate perde sua força e essa derrota política acaba impulsionando uma “nova ofensiva do capital na produção” e o desemprego somado à recessão econômica advinda da política neoliberal, limita a prática sindical de confronto, desenvolvendo-se, assim, as novas estratégias sindicais propositivas de caráter neocorporativo (Alves, 2000).

Naquele período, além da conjuntura internacional se mostrar desfavorável para a esquerda, a vitória de Fernando Collor de Mello nas eleições de 1989 representou, segundo Carmo (2019, p. 45) a consolidação do neoliberalismo no Brasil que se perfectibilizou com a eleição do candidato Fernando Henrique Cardoso em 1994, quando os trabalhadores enfrentaram enormes perdas com a flexibilização do trabalho, o contrato temporário de trabalho, a terceirização, o desemprego em massa, o que agravou a crise econômica e conseqüentemente intimidou a mobilização e união da classe trabalhadora que passou a se distanciar do discurso proferido pelo movimento sindical, além do temor de muitos trabalhadores se filiarem à seus respectivos sindicatos.

A ofensiva do capital atingiu a classe trabalhadora, sobretudo a partir dos anos 90, com a passagem para o Toyotismo sistêmico, ocasião em que ocorreram severas alterações tecnológicas e organizacionais no seio das empresas, motivadas pela política neoliberal de abertura de mercado (Alves, 2000). Além disso, esse processo criou estratégias de manipulação do consentimento operário, tais como os Programas de Qualidade Total, CCQ's etc. (Alves, 2000). Ademais, enfraqueceu o coletivo operário com a terceirização, a descentralização produtiva e o desemprego que “foi o golpe de misericórdia num sindicalismo que, apesar da sua vitalidade relativa na década passada, era estruturalmente débil” (Alves, 2000, p. 113). Assim, o novo sindicalismo passou a enfrentar um contexto adverso que redundaria na chamada crise do sindicalismo que se deu, sobretudo, em razão da ofensiva do capital, que desencadeou o trabalho precarizado em razão da abertura econômica e das políticas neoliberais que eliminaram mais de 3 milhões de postos de trabalho naquele período, além das diversas mudanças que permearam o mundo do trabalho naquele momento, como flexibilização, a automação nas fábricas, as novas formas de políticas de gestão (Piolli, 2004).

Dessa forma, com o neoliberalismo, o país passou a assistir um afrontoso ataque às conquistas dos trabalhadores e às organizações sindicais, esta última, no afã de poder desregular as relações trabalhistas mais facilmente (Fernandes, 2022). A política neoliberal

deixou o novo sindicalismo na defensiva, sobretudo porque a reestruturação produtiva provocou o desemprego e a fragmentação do operariado (Fernandes, 2022). Esse discurso ainda deu azo ao desenvolvimento da ideologia do empreendedorismo que, de pronto, foi apropriado pela classe média através da ideia de que os mais esforçados irão se sobressair pelo mérito individual (Fernandes, 2022).

Diante disso, o novo sindicalismo perdeu força de embate, se entregando à lógica capitalista de mercado devido à dificuldade de entender a realidade, o que fez com que ele se afastasse de sua ideologia inicial, se tornando dócil e pouco capaz de enfrentar a ofensiva do capital (Carmo, 2019). A adoção do discurso da concertação social, através do neocorporativismo operário, debilitou a perspectiva de classe, enfraquecendo o movimento (Alves, 2000).

Além disso, os movimentos grevistas da época nem sempre conseguiam alcançar os objetivos reclamados e, assim, face a uma derrota, buscavam outras formas para solucionar o impasse, muitas vezes através de uma saída defensiva em relação ao sindicalismo combativo, tendo essa prática se tornado muito usual, sobretudo nos movimentos defensores do sindicalismo de resultados, como veremos a seguir (Carmo, 2019).

O sindicalismo de resultados, surgiu em 1991, através da Força Sindical, uma central que acolhia o neoliberalismo que acabara de despontar no país (Fraga, 2023). Esse tipo de sindicalismo, consentia com o ideário neoliberal no que pertine à sociedade de mercado e com isso, travava a luta sindical sem adentrar na esfera política (Antunes, 2015a).

As lutas travadas no período começaram a ter um viés defensivo, sendo marcadas pela busca de melhores condições de vida e de salários para o trabalhador, o que demonstrou a centralidade econômica das greves que marcaram a década de 80 sem, contudo, deixar de reconhecer o caráter político das mesmas em sua natureza (Carmo, 2019).

Assim, houve a transição do novo sindicalismo para o sindicalismo de resultados, que fez com que os sindicatos substituíssem a postura combativa por uma postura propositiva, isto é, mais propensa ao diálogo do que ao embate com o capital, aderindo ao neopragmatismo sindical e a sua estratégia de concertação social que significa uma forma de sobrevivência face à ofensiva do capital (Alves, 2000).

O sindicalismo nesse período se burocratizou a partir do momento em que deixou a tática do sindicalismo de confronto e passou a adotar o fetiche da negociação, o que fez com que os sindicalistas se tornassem verdadeiros gestores, operando com fundos de pensão, planos de saúde (Antunes, 2015b). Para o autor, esse sindicalismo moderado trouxe fortes consequências para a classe trabalhadora e, desta forma, o culto às práticas propositivas e

negociais, aliadas à dependência estatal e ao neoliberalismo, passaram a permear o movimento sindical que transmutou o novo sindicalismo para o sindicato negocial de Estado.

Desta forma, a partir do momento em que o sindicato se vê acuado face às imensas mutações ocorridas no mundo do trabalho, a classe operária perde seu referencial e se submete ao discurso neoliberal, atrelado às práticas e à cultura trazida pela reestruturação produtiva. Nesse sentido, Edelman (2016, p. 111-113) considera que “a burguesia contaminou a organização da classe operária” e a conduziu pelos caminhos da burocracia para funcionar de acordo com o modelo burguês, lhe impondo a ideologia, a língua, o direito para fazer das massas um “sujeito submisso, sensato e responsável” além de lhe negar a palavra e a existência fora da legalidade.

Assim, para Fernandes (2022, p. 115), o sindicalismo não possui um ontem nem um hoje. Ele carrega consigo história que não se iniciou em 1978 e que também não terminará, sem que com ela acabe também o capitalismo.

Dessa forma, com o auxílio de aportes de distintas linhas de pensamento, busca-se trazer uma miríade de definições e conceitos para o instituto sindicato, a fim de facilitar o presente processo de investigação.

3.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA REGULAÇÃO SINDICAL NAS CONSTITUIÇÕES DO BRASIL

A Constituição de 1824, também conhecida como Constituição do Império, assegurou a liberdade de trabalho, além de extinguir as corporações de ofício, até então existentes (Barros, 2013). Segundo Sússekind (1999), a Constituição de 1824 faz a primeira menção em texto constitucional às associações profissionais. No entanto, o autor ressalta que essas associações estavam mais vinculadas a orientações religiosas e políticas do que a uma verdadeira organização profissional dos trabalhadores. Isso indica que, apesar da menção às associações, ainda havia uma limitação em sua função e escopo, refletindo uma realidade em que as práticas de organização laboral estavam em transição.

Os autores apontam uma mudança significativa na abordagem das associações profissionais e da liberdade de trabalho no Brasil. Enquanto Barros (2013) enfatiza a ruptura com as corporações de ofício, Sússekind (1999) aponta que a nova liberdade não se traduziu imediatamente em uma organização profissional autônoma, mas sim em associações com propósitos distintos. Juntos, os pensamentos dos dois autores demonstram o contexto histórico complexo da formação do direito sindical, destacando tanto os avanços quanto às limitações que marcaram esse período inicial da legislação brasileira.

A Constituição que se seguiu, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, foi a de 1891, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, previu em seu art. 72, §8º a possibilidade de associação e reunião, livremente e sem armas e no seu artigo 72, §24 a possibilidade de exercício de qualquer profissão (Silva *et al.*, 2015). No entanto, não tratou sobre a reunião de trabalhadores pois naquele período não se falava em direitos trabalhistas e o movimento operário era incipiente. Segundo o autor, a partir da reforma constitucional de 1926, o trabalho ganhou espaço dentro de uma constituição e começou-se a legislar sobre o tema no país, a partir da previsão do inciso 28 do art. 34 que dispunha sobre a competência privativa do Congresso Nacional para legislar sobre o trabalho.

De 1930 a 1934, o governo Vargas tentou limitar a atividade sindical no país já que os operários fabris tinham formação ideológica socialista, anarquista, comunista e trotskista e dominavam os sindicatos até então existentes (Severo; Maior, 2017). Assim, segundo o autor, no afã de controlar a situação, a Constituição de 1934 reconheceu os sindicatos e as associações profissionais, estabeleceu a pluralidade sindical, instituiu diversos direitos trabalhistas, além de reconhecer as convenções coletivas de trabalho e criar a própria Justiça do Trabalho. Também foi na Constituição de 1934 que se estabeleceu a representação paritária nos Tribunais do Trabalho (Barros, 2013). Essa Constituição evidenciou o corporativismo de Getúlio Vargas que permitiu que um grupo de deputados escolhidos por sindicatos oficiais de empregados e de empregadores fizesse parte da bancada classista no processo de sua elaboração, além dos outros representantes que haviam sido eleitos pelo voto direto (França, 2013 *apud* Carmo, 2019).

Além disso, a Constituição de 1934 alterou as diretrizes da nossa organização sindical ao substituir a unicidade pelo pluralismo sindical (Barros, 2013). Nesse sentido, com a adoção da pluralidade sindical tentou-se dar um ar antifascista ao texto constitucional no intuito de atender ao clamor político de criar sindicatos com o objetivo de formar uma representação profissional (Süssekind, 1999). Assim, para muitos, a Constituição de 1934 irradiava esperança para o país que estava imerso em políticas autoritárias, pois ao tratar da ordem econômica e social, dispôs que os sindicatos, bem como as associações profissionais, seriam reconhecidos nos termos da lei que assegurariam a pluralidade sindical e a autonomia dessas entidades (Pinto, 2020). No entanto, o Decreto n. 24.694/34, já seguindo os princípios constitucionais que seriam explícitos com a promulgação da Carta de 34, frustrou os entusiastas do pluralismo sindical por prever regras estritas para a fundação de outras entidades sindicais (Süssekind; Vianna, 1999).

Em 1937 foi outorgada, isto é, foi imposta de forma autoritária pelo então presidente Getúlio Vargas, sem consulta popular ou aprovação por um órgão legislativo. Ela centralizou o poder nas mãos do presidente e deu início ao período conhecido como Estado Novo. A designação "Carta Constitucional" ajudava a transmitir a ideia de que, apesar de ter sido imposta, ela tinha o peso e a autoridade de uma constituição formal. Assim, "Carta Constitucional" é um termo que reflete tanto a natureza formal do documento quanto a sua origem no contexto de um regime autoritário.

No âmbito sindical, a Carta de 37 se inspirou na Carta Del Lavoro, de Benito Mussolini, de abril de 1927 (Pinto, 2020). Possuindo forte caráter corporativo, estabeleceu que o Parlamento Nacional teria o apoio do Conselho da Economia Nacional - e que na realidade, nunca fora instalado -, formado por empresários e trabalhadores nomeados por suas entidades sindicais (Süssekind, 1999). No entanto, o autor destaca que a Carta teve o apoio ostensivo das Forças Armadas e considerou a greve e o *lock out* como sendo recursos antissociais e incompatíveis com os interesses nacionais. Além disso, ao estabelecer que a associação profissional seria livre, instituiu a prerrogativa dos sindicatos representarem os membros de sua categoria, além do direito de estipular contratos coletivos de trabalho e estabelecer contribuições aos seus representados. Essa Constituição retomou o regime da unicidade sindical (Süssekind; Vianna, 1999).

Assim, pode-se dizer que um dos principais apontamentos relativos à essa constituição é a instituição do sindicato único, que existe até a atualidade (Silva *et al.*, 2015). Neste sentido, a investidura sindical deveria ser atribuída à associação mais representativa (Barros, 2013). Além disso, segundo a autora, o sindicato deveria estar vinculado ao Estado e a associação profissional foi mantida como livre. Instituiu-se, naquele momento, o imposto sindical (Barros, 2013). Assim, a Constituição de 1937 reconheceu os sindicatos de forma expressa, trazendo o princípio da unicidade sindical, ou seja, da proibição da existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Além disso, a carta estabeleceu o imposto sindical, mas considerou a greve e o *lock out* como sendo recursos antissociais e contrários aos interesses da produção nacional. Desta feita, Barros (2013) considera a Constituição de 1937 como sendo uma carta com perfil eminentemente corporativista.

Nesse sentido, Freire (2021, p. 80), ao discorrer sobre o mito da outorga dos direitos trabalhistas por Vargas, assevera que a história da República Velha aponta que foi a partir da luta dos trabalhadores, organizados em sindicatos que pressionou Vargas à fazer concessões, tendo este se valido de fatos conjunturais para implementar uma forte intervenção estatal de

viés protetivo. Fraga (2023), por sua vez, repreende a visão equivocada de trabalhadores passivos e sindicatos desorganizados, pois, segundo o autor, isso não correspondeu à realidade. Nesse mesmo caminho, Carmo (2019) salienta que, em que pese o governo Vargas ter se notabilizado pelo incremento de direitos trabalhistas na legislação brasileira – fruto da pressão do movimento operário perfectibilizado através dos sindicatos – não se poderia deixar de fazer algumas observações importantes. De acordo com a autora, é importante que se pontue que o governo Vargas não rompeu com o imperialismo nem conseguiu implementar o Estado do bem-estar social. Pelo contrário, foi um governo que implementou a ditadura (Estado Novo) e não assegurou direitos trabalhistas para os trabalhadores rurais. Assim, a autora destaca que os direitos trabalhistas implementados objetivavam conter e dominar o movimento operário. Para França (2013 *apud* Carmo, 2019), a partir de 1930, os sindicatos passaram a ser controlados no que diz respeito à sua organização, seus estatutos e funcionamento, sofrendo o controle e ao mesmo tempo a tutela do Estado, o que limitou sua atuação e permitiu que trabalhadores passassem a ser mais explorados, já que o movimento sindical passou a ser menos combativo. Apesar disso, não houve um apagamento geral da atuação sindical que continuou a participar de lutas reivindicatórias.

A despeito de tais apontamentos, e de muitos defenderem que as medidas protetivas do trabalhador desenvolvidas por Vargas não passaram de uma “estratégia de relegitimação do modo de produção capitalista” (Freire, 2021, p. 82) não se pode negar que foi no governo Vargas que o Estado assumiu a função de proteger os trabalhadores contra as investidas do capital, o que rompeu com a ideologia liberal (Freire, 2021). Segundo Freire (2021, p. 82), faz-se mister reconhecer a doxaprotetiva das leis trabalhistas brasileiras para validar a intervenção do Estado nas relações laborais, sobretudo na produção legislativa, já que o trabalhador não se encontra em posição de igualdade com o empregador, devendo se valer do Direito para promover a equidade.

A transição entre a Carta Constitucional de 1937 e a Constituição de 1946 marcou o fim do regime autoritário do Estado Novo e o retorno ao regime democrático no Brasil. A Constituição de 1946, voltou aos ideários democráticos da Constituição de 1934 mesmo sendo considerada como liberal e pouco progressista (Barros, 2013). Além disso, manteve o que já era previsto na Constituição de 1937, porém, inovou ao assegurar a liberdade de associação e o direito de greve (Cassar, 2013). Ela trouxe avanços relativos aos direitos trabalhistas, incorporando em seu texto o direito à participação obrigatória e direta dos trabalhadores nos lucros da empresa, além de manter a unicidade sindical e permitir o direito de greve (Silva *et al.*, 2015). No entanto, segundo Nascimento (1999), a Constituição Federal

de 1946 não alterou disposições a respeito da organização sindical, mantendo a concepção corporativista dos sindicatos que exerciam funções delegadas pelo Poder Público. Assim, em que pese declarar a livre associação profissional ou sindical, a constituição deixou quase toda a regulamentação do assunto para lei ordinária. Os autores salientam que o fato da lei de greve (Dec. Lei n. 9.070, de 1946) ter entrado em vigor sob a égide da Constituição de 1937, ou seja, antes da promulgação da Constituição de 1946, há discussões a respeito da sua constitucionalidade, pois a Constituição de 1937, proibia seu exercício (Silva *et al.*, 2015).

Desta forma, apesar de a Constituição Federal de 1946 ter mantido uma estrutura sindical corporativista herdada da Constituição de 1937, os debates sobre a regulamentação sindical continuaram a evoluir, especialmente em relação à legislação sobre o direito de greve.

Já a Constituição de 1967, foi fruto de um projeto enviado pelo presidente Castello Branco ao Congresso Nacional e por ele aprovado, tendo sido posteriormente alterado pela Junta Militar sem ter sofrido modificações importantes em âmbito sindical (Süssekind, 1999).

Essa constituição previu as eleições sindicais obrigatórias, além de assegurar o direito de greve (Cassar, 2013). No entanto, proibiu a greve nas atividades essenciais (Nascimento, 1999). Além disso, o voto nas eleições sindicais, após seu advento, passou a ser obrigatório (Barros, 2013). A Constituição de 1967 proibia também a greve dos servidores públicos expressamente, apontando no artigo 157, a previsão de que a ordem econômica teria por escopo perfectibilizar a justiça social face a diversos princípios, estabelecendo em seu § 7º que “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei” (Souza *et al.*, 2022). Ao mesmo tempo em que vetou a greve dos servidores públicos, a Constituição de 1967 permitiu a greve na esfera privada em seu artigo 158 nos seguintes termos: “A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: [...] XXI – greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º” (Souza *et al.*, 2022). Desta forma, Souza *et al.* (2022) pontuam que, apesar de a greve estar prevista no texto constitucional, ela deveria seguir os requisitos estabelecidos na Lei 4330/64. O autor salienta que o direito de greve foi mantido com a emenda constitucional de 1969 que alterou o texto constitucional.

Assim, têm-se que a Constituição de 1967, erigida sob o regime militar, impôs restrições severas ao direito de greve, notadamente nas atividades essenciais e no setor público. Desta forma, a transição da Constituição de 1967 para a Constituição de 1988 marcou uma mudança significativa no panorama dos direitos sindicais no Brasil. Esse avanço refletiu o processo de redemocratização do país e a valorização dos direitos sociais e trabalhistas na nova ordem constitucional.

A Constituição de 1988 – Constituição da República Federativa do Brasil – também chamada de Constituição Cidadã, assegurou no artigo 5º, XVII, a liberdade filiação, proibindo, contudo, as de caráter paramilitar, isto é, instituições com estrutura semelhantes às militares onde há hierarquia, armamentos, porém, sem vínculo com o Estado. Segundo Barros (2013), a Constituição de 1988 assegura às entidades sindicais a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Em seu artigo 37, VI, a Constituição assegurou o direito à livre associação sindical ao servidor público civil, bem como estabeleceu, no caput do art. 8º, a livre associação profissional ou sindical. A autora pontua que o mesmo art. 8º, em seu inciso I, proibiu a interferência do poder público nos sindicatos, assegurando que a lei não poderá exigir qualquer autorização do Estado para a fundação de sindicato. Barros (2013) observa ainda que no art.8º, em seu inciso II, a Constituição proíbe a criação de mais de uma organização sindical (sindicatos, federações ou confederações) da mesma categoria profissional, na mesma base territorial, mantendo assim, o regime da unicidade sindical. A autora destaca ainda as demais alterações ocorridas no texto constitucional como a fixação de contribuição confederativa estabelecida em assembleia geral, independentemente da contribuição sindical prevista em lei. Pontua ainda o direito de o aposentado votar e ser votado nas eleições sindicais, bem como a vedação da dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento da sua candidatura ao cargo de direção sindical e em sendo eleito, de uma estabilidade de até um ano após o final do mandato. É importante salientar ainda, que a autora destaca a importante extensão dos direitos previstos no art. 8º da Constituição Federal à organização de sindicatos rurais e colônias de pescadores. Por fim, a autora evidencia a garantia do direito do exercício de greve, bem como o direito à participação de trabalhadores e empregadores nos órgãos colegiados do poder público quando seus interesses sejam objeto de discussão ou deliberação e a garantia da eleição de um representante sindical nas empresas com mais de 200 empregados com a finalidade de se promover o entendimento direto com os empregadores.

Para Delgado (2019), a Constituição de 1988 implementou uma importante mudança no modelo trabalhista e sindical vivido no país desde 1930/45. Segundo o autor, essas alterações representaram avanço democrático sobretudo por mencionar explicitamente no texto constitucional a impossibilidade de intervenção do Estado nas organizações sindicais, o que rompeu com o vetusto modelo de controle político- administrativo do Estado nas entidades sindicais.

O autor ainda aponta que, pela primeira vez, uma Constituição reconhece e incentiva o processo negocial coletivo autônomo, valorizando a produção autônoma do direito através

dos acordos e convenções coletivas de trabalho, além de incentivar a atuação coletiva dos sindicatos através do instituto da substituição processual previsto no art. 8, III da CF. Ao apontar diversos avanços democráticos insculpidos no texto constitucional, Delgado (2019) destaca o sistema de garantia do emprego do dirigente sindical, bem como a do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA e do representante dos empregados eleito em empresas com mais de duzentos empregados, esse último instituto, criado originalmente na atual Constituição.

No entanto, o autor assevera que alguns institutos pré-existentes foram mantidos, como o sistema de enquadramento sindical por categorias, respeitada a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória, a representação sindical corporativa (representação classista) junto à Justiça do Trabalho e o poder normativo da Justiça do Trabalho, esses três últimos extintos pela Lei 13.467/2017, EC n. 24/ 1999 e EC n.45/2004, respectivamente.

De forma resumida, Nascimento (1998, p. 105) destaca os princípios inerentes ao direito sindical, previstos nos artigos 10, 11 e 12 da Constituição de 1998 da seguinte forma:

- a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical;
- b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais;
- c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; a base territorial fixada pelos trabalhadores não poderá ser inferior à área de um Município;
- d) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado;
- f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, e além dela, a contribuição sindical imposta por lei;
- g) a liberdade individual de filiação e desfiliação em sindicato (liberdades positivas e negativas) (grifo nosso);
- h) a unificação do modelo urbano, rural, e de colônias de pescadores;
- i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados (capacidade eleitoral ativa e passiva) (grifo nosso)
- j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato;
- l) o direito de negociação coletiva
- m) o direito de greve, com maior flexibilidade;
- n) o direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de um certo número de empregados por empresa (Brasil, 1998).

Assim, a Constituição Federal de 1988 trouxe avanços significativos em relação ao direito sindical comparado à Constituição anterior de 1967 e suas emendas, notadamente no que diz respeito à liberdade sindical - permitindo que trabalhadores e empregadores formem e participem de sindicatos sem interferência externa -, à autonomia sindical - permitindo que os sindicatos se organizem e administrem seus recursos de forma independente, respeitando as

normas legais, à representatividade nas negociações coletivas - estabeleceu que os sindicatos têm a função de representar os trabalhadores em negociações coletivas e garantiu que os instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas) tenham força de lei entre as partes, além de reconhecer o direito dos sindicatos de participarem da formulação de políticas públicas e de atuarem em questões sociais e econômicas que afetam os trabalhadores. Por fim, a Constituição de 1988 ampliou os direitos dos trabalhadores, incluindo a proteção ao trabalho das mulheres e dos menores. Ela promoveu maior liberdade e autonomia para os sindicatos, reforçou a importância da negociação coletiva e ampliou a proteção dos direitos dos trabalhadores. Esses avanços foram parte de um movimento mais amplo em direção à democratização e à modernização das relações de trabalho no Brasil.

4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: IMPACTOS DO NEOLIBERALISMO E DAS PRIMEIRAS “MINI” REFORMAS TRABALHISTAS NAS RELAÇÕES SINDICAIS

A precarização do trabalho no Brasil, se caracteriza, dentre outros fatores, pela intensificação da exploração do trabalhador e do desmonte dos entes coletivos de resistência sindical. O rompimento das resistências sociais e políticas do trabalho organizado redundou na “ampliação das bases objetivas e subjetivas da sua precarização” e se perfectibiliza no que o autor denomina de “síndrome da precarização do trabalho”. Assim, a partir de 1990, o país se lança no processo estrutural de precarização da classe trabalhadora (Alves, 2000). Nesse sentido, Antunes (2009), aponta que esse momento foi palco para inúmeras mudanças que redundaram numa importante crise no coração do capital e, dessa forma, através da incorporação do receituário neoliberal, percebeu-se a adoção de políticas que deram azo à reestruturação capitalista no país (Alves, 2000).

Assim, a ideologia neoliberal, cuja hegemonia se deu na década de 1990 através do seu discurso de modernização, já considerava os direitos sociais como empecilhos à competitividade e, através de um grande projeto, já previa uma reforma trabalhista que garantisse a autorregulação (Santos, 2022). Assim, o projeto neoliberal se imiscuiu no imaginário coletivo, chegando ao ponto de conseguir alterar as regras sindicais, modificando políticas públicas e o próprio ordenamento jurídico, além de relegar ao oblivio as conquistas da classe trabalhadora e criar uma ideia de Estado regulador “sob o prisma minimalista”, o chamado Estado-Empresa, que delega responsabilidades à iniciativa privada (Martins, 2022). Além disso, consoante o autor, o neoliberalismo pulverizou as linhas de produção, acarretando o enfraquecimento das entidades sindicais. Nesse sentido, Martins (2022) aponta ainda que o neoliberalismo atacou a CLT sob o discurso do aumento de empregos, destruindo valores coletivos, promovendo o individualismo, além de fomentar a competição entre os próprios trabalhadores. Segundo o autor, nas crises econômicas desencadeadas pelo capitalismo, até mesmo as grandes empresas - em que pese demandarem o livre mercado e o Estado mínimo - acabam por recorrer ao próprio Estado para garantirem sua subsistência. Dessa forma, Martins (2022) assevera que, os ataques proferidos contra o Estado, bem como a retirada de direitos laborais a partir de então, objetivaram, em última análise, promover a desunião entre os trabalhadores, incentivando, desta forma, o individualismo.

Dentro dessa lógica, e diante da globalização da economia e da consequente abertura dos mercados à concorrência externa e das diversas políticas recessivas adotadas no período,

evidencia-se uma crise na estrutura do sistema capitalista e o modelo fordista-taylorista entra em declínio, fazendo despontar um amplo processo de reestruturação produtiva no país e que redundará, posteriormente, numa crescente intensificação do trabalho acompanhada de redução de empregos e achatamento de salários (Antunes, 2018).

Assim, essas novas técnicas de gestão nos processos produtivos foram implementadas através do modelo japonês denominado “Toyotismo”, que objetivou agregar as exigências de qualidade e quantidade através da polivalência do trabalhador, da rotatividade de tarefas, do trabalho em equipe e da terceirização, no contexto de uma empresa enxuta (liofilizada) que se vale de técnicas como *just in time*, *kanban*, CCQs (círculos de controle de qualidade) e células de produção (Antunes, 2009). Dessa forma, o capital transformou o processo produtivo através de formas de acumulação flexível, da redução de custos da empresa (*downsizing*), de técnicas de gestão e organização, além do avanço tecnológico (Antunes, 2009). Essas transformações, segundo o autor, se deram sobretudo em razão da própria concorrência intercapitalista, além da necessidade de controlar a organização da classe trabalhadora.

A partir de então, a flexibilização das relações de trabalho passou a ocupar um lugar de destaque no discurso do empresariado que começou a difundir a ideia de que o crescimento econômico no Brasil somente se daria efetivamente a partir do momento em que as relações trabalhistas se tornassem mais fluidas, isto é, menos rígidas e passíveis de serem auto negociáveis, fazendo com que a luta entre capital e trabalho assumisse, depois do golpe, contornos e delineamentos.

Dentro desse contexto histórico, em 2016, Michel Temer assume a Presidência da República e se põe a realizar reformas legislativas (Calcini, 2018). Assim, em 23/12/2016, ele apresentou o PL nº 6.787/16 à Câmara dos Deputados, o qual continha a proposta de reforma da CLT e da Lei nº. 6.019/74 que trata do trabalho temporário. Nesse sentido, a proposta original era alterar os artigos 47 (multa administrativa); art. 58-A (trabalho em regime de tempo parcial); art. 523-A (representante de trabalhadores nos locais de trabalho); art. 611-A (negociação coletiva); art. 634 (adoção do IPCA para atualização dos valores de multas); além do art. 775 (contagem dos prazos em dias úteis).

O referido projeto, ao longo do tempo, se transmutou, terminando por ser responsável pela maior reforma trabalhista até então ocorrida no país, desde o surgimento da CLT, notadamente apoiado numa base ideológica diversa daquela de 1943 (Calcini, 2018). Esse projeto caiu no gosto do empresariado que sempre atacou a legislação trabalhista pátria, alegando ser protecionista e arcaica (Calcini, 2018). Importante salientar que o PL nº 6.787/16

recebeu 1.340 emendas, alterando mais de 100 dispositivos da CLT, representando um retrocesso no que diz respeito à proteção do hipossuficiente (trabalhador), além de restringir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho (Calcini, 2018).

Assim, o PL nº 6.787/16, tramitou com tanta celeridade, que acabou sendo aprovado no Plenário da Câmara em 27/04/2017, sem que a comunidade jurídica pudesse discutir adequadamente sobre as profundas mudanças que ocorreriam, a partir de então, no mundo do trabalho (Calcini, 2018). Em que pese o debate não ter sido oportunizado, o autor aponta que diversas entidades se manifestaram contrárias ao projeto, como a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas), MPT (Ministério Público do Trabalho), ABRAT (Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas), ANPT (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho), CNBB (Conferência Nacional dos Bispos do Brasil), Conselho Federal da OAB e DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). No entanto, o PL nº 6.787/16, a partir de então denominado PLC nº 38/17, foi encaminhado ao Senado e finalmente aprovado em 12/07/2017, sem acolher qualquer proposta de alteração (Calcini, 2018). Assim, em 14/07/2017, foi publicada a Lei nº 13.467/17, conhecida como “reforma trabalhista” (Calcini, 2018).

4.1 AS PRIMEIRAS TENTATIVAS DE SE IMPLEMENTAR UMA GRANDE REFORMA

Os ataques à legislação trabalhista não se iniciaram em 2017. É importante destacar que outras reformas aconteceram anteriormente, dentre as quais pontuaremos a reforma sindical de 1988, seguidas daquelas entabuladas em governos posteriores, também conhecidas como minirreformas, que se deram nos governos Collor e Fernando Henrique Cardoso.

Nos governos de Luiz Inácio Lula da Silva e de Dilma Rousseff, não se observam propostas de reformas trabalhistas, mas sim uma refreada no processo de flexibilização de direitos (Carvalho, 2019). O que se percebeu, durante o governo Lula, foi uma tentativa de ajuste entre empregados, empregadores e Centrais Sindicais no intuito de se firmar um projeto de reforma trabalhista e sindical por meio do Fórum Nacional do Trabalho, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Lucio, 2020). Assim, segundo o autor, após inúmeras discussões, foi editada a PEC 369/2005, além de uma PLC apresentada pelo governo em 04/03/2002. Após inúmeros embates e disputas internas no âmbito sindical, o projeto não teve seguimento no Congresso Nacional. Também é de se observar, no tocante às alterações de cunho sindical, que anos depois, ainda no governo Lula, foi editada a Lei n. 11.648/2008 que reconheceu as centrais sindicais e que, a partir de então, passaram a fazer parte do sistema sindical com a função de representar a classe trabalhadora (Lucio, 2020).

Quando se fala em reforma trabalhista, o argumento que se sobressai é o de fazer com que a regulação do trabalho se torne mais flexível, que se consiga refrear o desemprego já que nunca se assume abertamente o verdadeiro escopo que é o da redução de direitos (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019). Entretanto, segundo o autor, o direito do trabalho é sempre aberto para alterações, desde que as mesmas objetivem modificar a normatização existente para além do patamar mínimo de direitos assegurados pela lei e pelas normas internacionais de proteção do trabalho.

Nesse sentido, a flexibilização trabalhista também encontra limites no ordenamento jurídico internacional, fulcrado no trabalho digno, sobretudo na proposta de trabalho decente da OIT e do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, trabalho decente e crescimento econômico, Organização das Nações Unidas (ONU) (Smith, 2022). Assim, assevera o autor que os direitos conquistados pela classe trabalhadora através dos Pactos Internacionais de Direitos Humanos, que fazem parte do conceito de trabalho decente cunhado pela OIT, como a dignidade da pessoa humana, por exemplo, são irrenunciáveis e não podem ser flexibilizados. O autor ainda pontua que os Tratados Internacionais sobre direitos humanos que foram ratificados pelo Brasil, não permitem a flexibilização trabalhista por conterem normas mínimas de proteção, como por exemplo, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP), Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), Pacto de San José da Costa Rica, além das Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil. Segundo o autor, as convenções internacionais que tratem de direitos humanos, possuem no Brasil o status de norma supralegal, isto é, ficam acima da lei e abaixo da Constituição Federal, conforme se depreende da jurisprudência do STF (Smith, 2022). O autor ainda pontua que a flexibilização de direitos de forma ampla, como se tem percebido no Brasil, é incompatível com o sistema internacional de proteção de Direitos Humanos trabalhista pois, desde a Declaração da Filadélfia de 1944, ficou estabelecido que “o trabalho não é uma mercadoria” e, portanto, a flexibilização que objetiva somente a redução do preço da mão de obra através do aviltamento das condições de trabalho, como ocorre na terceirização irrestrita, faz com que o trabalhador se torne “objeto de barganha” (Smith, 2022, p. 46-47). Nesse sentido, a flexibilização de direitos trabalhistas “encontra limites intransponíveis no sistema internacional de proteção dos Direitos Humanos” pois sempre se deve atentar para a dignidade da pessoa humana do trabalhador, que é o “obstáculo jurídico intransponível à flexibilização absoluta” (Barbagelata, 1996, p. 145).

Além disso, a Constituição Federal de 1988 possui diversos princípios que se relacionam diretamente com o direito laboral, como por exemplo o princípio da dignidade da

pessoa humana, o da justiça social, o da valorização do trabalho e do emprego e o da vedação do retrocesso social (Delgado, 2019). Quanto a esse último, também conhecido como princípio do não retrocesso, ele objetiva proteger os direitos sociais através da legislação infraconstitucional, o que significa que nenhuma alteração de lei pode reduzir o mínimo que já está protegido constitucionalmente, sob o risco dessa norma ser posteriormente declarada inconstitucional.

Assim, a malfadada reforma trabalhista passou longe de observar essas balizas, se submetendo aos apelos do capital e degradando as relações de trabalho no país. Portanto, sem entrar em discussões sobre a constitucionalidade ou não da Lei n.13.467/2017 - o que fugiria ao escopo do presente trabalho - abordar-se-á algumas reformas entabuladas em governos anteriores, sempre destacando aspectos ligados à organização sindical, partindo das alterações delineadas pela Constituição de 1988, passando pelas chamadas minirreformas trabalhistas dos governos Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso e que abriram caminho para a grande reforma de 2017.

Inicialmente abordaremos a chamada Reforma Sindical engendrada pela Constituição de 1988. Na elaboração do anteprojeto constitucional, esboçou-se o modelo de um novo sindicalismo que previa, inclusive, a extinção da contribuição sindical obrigatória (Silva; Horn, 2008). Entrementes, profundas alterações no sistema sindical vigente à época foram evitadas por se inserirem numa discussão altamente polêmica, de forma que as lideranças sindicais optaram por desenvolver temas que não suscitassem grandes embates, tendo optado por defenderem questões trabalhistas sobre quais já havia certo consenso (Silva; Horn, 2008).

Assim, a Constituinte aumentou a autonomia e a liberdade sindical sem, contudo, alterar a estrutura construída na era Vargas, alinhando ideais liberais e corporativistas, o que permitiu com que o assunto reforma sindical continuasse a ser debatido (Silva; Horn, 2008).

Nesse sentido, o texto constitucional acolheu “diversos anseios apresentados à Assembleia por meio de diferentes estratégias dos trabalhadores, do governo e do empresariado” (Silva; Horn, 2008, p. 59) além da pressão exercida pelos sindicatos através do DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar que apresentou inúmeras propostas, a maioria, acolhidas (Silva; Horn, 2008). Diante dos diversos embates políticos vivenciados durante a Assembleia Constituinte, pode se dizer que não existiram teorias vencedoras ou teorias vencidas, mas um acordo realizado dentro do que se apresentava como possível (Silva, 2008). Assim, na década seguinte, diante de um cenário imposto pelo capitalismo central que exigia mudanças nas regras de proteção social, sobretudo daquelas relacionadas ao trabalho, surge uma agenda na qual são introduzidas alterações estruturais que

afetam o complexo de normas que regulam o trabalho e que são reconhecidas pela alcunha de reformas trabalhistas (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019).

Dessa forma, antes mesmo da regulamentação dos direitos sociais promulgados pela nova Constituição, o governo Collor deu início a uma série de reformas que visavam reorganizar a economia nacional e que acabaram por atingir o mundo do trabalho (Silva; Horn, 2008).

Assim, durante o governo Collor, foi inicialmente editado o PL 821, de 1991, que no §3º, de seu artigo 12 previa expressamente a flexibilização de direitos, através de negociação coletiva, desde que respeitadas as normas de ordem pública (Carvalho, 2019). Já o parágrafo único do art. 18, propiciava a flexibilização por empresa através da possibilidade de o acordo coletivo prevalecer sobre a convenção coletiva de trabalho (Vogel, 2010). Dessa forma, o PL 821, de 1991, legitimava a flexibilização de direitos através da negociação coletiva, se apoiando no discurso favorável à modernização das relações de trabalho, em que o Estado se afastaria da regulação do contrato laboral, dando espaço para a negociação e para a organização dos conflitos pelas próprias partes (Carvalho, 2019). Desse modo, segundo a autora, pela leitura da exposição de motivos do referido projeto, verifica-se em seu conteúdo a referência de que ele faria parte de um projeto mais amplo que objetivava reformar a legislação trabalhista, tendo como ponto central a ideia de que as partes efetivamente envolvidas no conflito estariam mais aptas para resolvê-lo (Carvalho, 2019).

Desta forma, o PL 821/1991 foi votado em regime de urgência, tendo sido desmembrado em outros dois projetos, quais sejam: PL 1.231/91 - que tratava da organização sindical - e PL 1.232/91 - que tratava da negociação coletiva (Carvalho, 2019). Os substitutivos dos dois projetos receberam tantas emendas que se distanciaram do escopo pretendido pelo Governo, sobretudo pelo fato de o PL 1.231 manter a estrutura sindical como outrora (Silva; Horn, 2008). Além disso, de acordo com o autor, o relator à época, deputado Aldo Rebelo do PC do B, rejeitou os dois projetos. Assim, o Governo então resolveu criar um novo grupo de trabalho intitulado Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, no intento de voltar ao escopo inicial do projeto (Carvalho, 2019). No entanto, essa comissão apenas encerrou os trabalhos quando o presidente Collor já havia sofrido o impeachment, sendo que o debate no Congresso Nacional havia sido esvaziado (Silva; Horn, 2008).

No governo de Itamar Franco, em 1993, foi realizado o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil que apresentou os problemas e as virtudes do sistema sindical e ao de negociação coletiva no país, indicando a necessidade de fortalecer a representatividade sindical, através da negociação coletiva no intuito de incrementar a

autonomia das partes na negociação e na solução de conflitos (Lucio, 2020). No entanto, durante esse governo não houve efetivamente qualquer alteração da legislação trabalhista, sobretudo em razão do perfil transitório do governo, aliado ao fato de que o momento político e econômico não ser propício à mudanças polêmicas (Silva; Horn, 2008). Assim, a discussão trabalhista e sindical somente foi retomada e ganhou corpo no governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) que buscou flexibilizar os direitos individuais se valendo do discurso de combate ao desemprego que assolava o país naquele momento.

Durante o governo FHC, houve uma importante redução da influência e do protagonismo dos sindicatos de trabalhadores combativos sendo que o novo sindicalismo começou a ser substituído pelo conhecido sindicalismo de resultados, que “apregoa a concertação social entre trabalhadores e empregadores”, abrindo mão de posições de embate e enfrentamentos em prol do “diálogo com o empresariado, da cooperação com o Estado e de práticas assistenciais aos sindicalizados” (Silva; Horn, 2008, p.64). Ao mesmo tempo, houve um fortalecimento dos sindicatos patronais, já que esses tinham livre acesso ao governo e objetivavam desregulamentar as relações trabalhistas (Silva; Horn, 2008).

Assim, o governo FHC, intentava realizar a reforma trabalhista por meio de dois vetores, isto é, através de alterações na organização sindical, bem como nos direitos trabalhistas (Galvão *et al.*, 2017). No entanto, segundo o autor, somente obteve êxito no que pertine às alterações na legislação trabalhista. Deste modo, o Governo Fernando Henrique Cardoso realizou uma série de alterações na legislação trabalhista que se deram por meio de decretos, portarias e, sobretudo, medidas provisórias (Carvalho, 2019). São de sua autoria 28 dentre as 33 alterações na legislação trabalhista do período, especialmente as que restringiam direitos trabalhistas (16 medidas), as que restringiam direitos sindicais (4 medidas), além das que alteravam a competência do Poder Judiciário (6 medidas) (Galvão *et al.*, 2017).

Dessa forma, as alterações na legislação trabalhista começaram com a edição da medida provisória 860, de 27 de janeiro de 1995 (Carvalho, 2019). Tal medida provisória se tratava da reedição da MP 85 de nº 794, publicada no Governo Itamar Franco e tinha por objetivo suprimir o caráter salarial da participação nos lucros e resultados e além de criar a figura do mediador ou árbitro nos casos de divergências de valores e critérios de implantação desse direito (Carvalho, 2019). Segundo a autora, como tal medida provisória ia na contramão do ideário desregulamentador do governo, antes de ser regulamentada pela Lei 10.101 de 2000, passou por 76 alterações no que diz respeito às regras para a implementação do benefício (Carvalho, 2019). Essa mesma lei que tratava da participação nos lucros e resultados, autorizou o trabalho aos domingos nos comércios, dispondo que o repouso

semanal remunerado se daria aos domingos ao menos uma vez por mês, o que acirrou a concorrência e levou ao fechamento de estabelecimentos no Estado de São Paulo provocando o desemprego de mais de 15 mil pessoas (Krein, 2017).

Além disso, o governo Fernando Henrique Cardoso alterou a forma de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego proibindo a aplicação de multas pelos auditores fiscais no caso de violação de regras estabelecidas em convenções e acordos coletivos de trabalho, denunciou a Convenção 158 da OIT que impedia a dispensa imotivada, além das diversas alterações relacionadas aos servidores públicos (Carvalho, 2019).

Nesse sentido, Carvalho (2019) apresenta elucidativo quadro (Quadro 1), no qual elenca as principais alterações relacionadas ao direito do trabalho, tanto no que tange ao direito individual, quanto ao direito coletivo (sindical) realizadas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso.

Quadro 1 – Alterações relacionadas ao direito do trabalho (individual e coletivo) durante o Governo FHC

Identificação	Data	Ementa	Previsões
Lei 9.958	12/01/2000	Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho	Autoriza a formação de comissões de conciliação prévia pelas empresas e sindicatos, com atribuição de tentar solucionar os conflitos individuais do trabalho, condicionando o acesso à justiça a prévia tentativa de negociação realizada pela comissão.
Lei 10.097	19/12/2000	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.	Trata do contrato de trabalho do menor aprendiz e da proteção do trabalho do menor adolescente.
Lei 10.243	19/06/2001	Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação	Exclui da contagem de horas extras a variação de

Fonte: Carvalho (2019).

Passada quase uma década, durante o Governo de Michel Temer, no mês de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei n. 13.467/2017 (Brasil, 2017), conhecida como reforma trabalhista.

Primeiramente, é importante compreender em que contexto essa reforma se deu. Em 2016, a então Presidenta da República Dilma Rousseff, sofreu um golpe institucional,

denominado por muitos como sendo um impeachment e que representou um triste episódio na história política do Brasil. Formalmente, o processo foi baseado na acusação de "pedaladas fiscais" e decretos de suplementação orçamentária sem a aprovação do Congresso Nacional, o que supostamente violaria a Lei de Responsabilidade Fiscal. No entanto, muitos analistas e acadêmicos argumentam que o impeachment foi motivado por razões políticas e não jurídicas e por isso caracterizado como um golpe institucional.

A destituição de Dilma Rousseff do cargo de presidente foi uma manobra dos grupos oposicionistas para interromper um projeto de governo que havia perdido apoio político, mas que não necessariamente configurava crime de responsabilidade. Esse contexto também levantou debates sobre a fragilidade das instituições democráticas no Brasil e a instrumentalização de processos legais para fins políticos, criando uma polarização acentuada no cenário nacional. Esse processo político foi resultado de conflitos entre classes e frações de classe, tendo a crise advindo desse conflito distributivo, mais precisamente pela apropriação da riqueza, embora tenha se apresentado de maneira velada, sendo que o objetivo da maioria dos congressistas que votaram pelo impeachment tenha sido o de abafar a corrupção (Boito Jr, 2016).

Dessa forma, a seguir serão analisadas as principais alterações introduzidas pela reforma trabalhista no âmbito das relações sindicais. Essa discussão abordará as implicações das mudanças legislativas sobre a autonomia sindical, o financiamento das entidades representativas e a negociação coletiva, com ênfase nas transformações que impactam diretamente o equilíbrio de poder entre empregadores e empregados.

5 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS DESDOBRAMENTOS

A reforma trabalhista de 2017, teve início com o Projeto de Lei 6.787/2016, o qual previa a alteração de 7 artigos da CLT, além da inserção de outros dispositivos, tendo sido encaminhado à Câmara dos Deputados pelo então presidente Michel Temer (Leite, 2022, p. 59). Segundo o autor esse projeto foi antidemocraticamente ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), então relator, no qual inseriu e alterou 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei 6.019/74, 1 artigo da Lei 8.036/90, 1 artigo da Lei 8.213/91 e 1 artigo da MP 2.226/2001 (Leite, 2022, p. 59).

Importante salientar que o texto aprovado pelo Senado Federal estava idêntico ao aprovado pela Câmara, o que evidenciou que “alta corte legislativa brasileira funcionou como um simples órgão homologatório da Câmara Baixa” (Severo; Maior, 2017, p. 8). Em que pese alguns senadores tenham sugerido mudanças, nenhuma foi acatada (Severo; Maior, 2017).

Assim, a reforma trabalhista, através do discurso de modernizar as relações de trabalho, instituiu 3 princípios vetores de proteção do Capital, quais sejam: a liberdade, a segurança jurídica e a simplificação, invertendo os princípios norteadores do direito do trabalho e violando preceitos contidos nas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (Leite, 2022).

O direito do trabalho está fundamentado em princípios que norteiam a interpretação e a aplicação das normas. Nesse sentido, tome-se por referência o princípio da proteção, que é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, e que orienta a interpretação e aplicação das regras trabalhistas em prol do trabalhador. Este princípio surge da constatação da desigualdade estrutural existente na relação entre empregador e empregado, onde o primeiro detém o poder econômico e organizacional, enquanto o segundo possui uma posição de vulnerabilidade, tendo que vender sua força de trabalho para suprir suas condições básicas de subsistência (Severo; Maior, 2017).

Assim, o princípio da proteção ao trabalhador busca equilibrar essa relação, assegurando direitos mínimos e garantindo condições dignas de trabalho. Esse princípio se desdobra em outros subprincípios importantes, como a regra "in dubio pró-operário", que determina que, em caso de dúvida na interpretação de uma norma, deve-se optar pela interpretação mais favorável ao trabalhador. Além disso, o princípio da norma mais favorável estabelece que, em havendo mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve-se aplicar aquela que for mais benéfica ao empregado (Cassar, 2013).

A essência do princípio da proteção é, portanto, garantir que as normas trabalhistas não sejam apenas formais, mas efetivas na promoção de justiça social e na proteção dos direitos dos trabalhadores, prevenindo abusos e assegurando que o trabalhador seja tratado com dignidade e respeito em seu ambiente laboral. Esse princípio também se manifesta na ideia de que as normas de Direito do Trabalho possuem um caráter imperativo, ou seja, são de ordem pública, não podendo ser afastadas por acordos individuais que prejudiquem o trabalhador, reforçando a proteção contra renúncias de direitos e a exploração (Delgado, 2019).

Entretanto, a Lei 13.467/2017, em sua totalidade, nega a proteção ao obreiro e subvertem a ordem do sistema de proteção ao trabalhador, “rompendo com a historicidade que justifica a existência de um Direito do trabalho e de uma Justiça do Trabalho (Severo; Maior, 2017). Nesse sentido, os autores pontuam que as regras sobre a gratuidade na Justiça são piores do que aquelas estabelecidas no direito comum junto ao Código de Processo Civil. Além disso, asseveram que a permissão para o labor por doze horas afronta a Constituição Federal que limita a jornada a oito horas diárias no intuito de preservar a saúde do trabalhador e sua convivência social. Ademais, a tarifação do dano moral, o trabalho intermitente, a negação das horas extras para quem trabalho no regime de teletrabalho, a exclusão do caráter salarial das comissões, a permissibilidade para a terceirização da atividade fim da empresa, além de inúmeras outras alterações, se mostram contrárias ao sistema de proteção que permeia o Direito do Trabalho (Severo; Maior, 2017).

Além disso, a reforma alterou a hierarquia das normas em que Constituição, as leis, as convenções e os acordos coletivos eram pisos progressivos de direitos (Lucio, 2020). Assim, o autor assevera que a Constituição Federal, passou a ser o teto, as leis passaram a ser apenas “uma referência de direitos que podem ser reduzidos pelas convenções; os acordos coletivos celebrados no âmbito da empresa podem diminuir garantias previstas nas leis e nas convenções” (Lucio, 2020, p. 30). Dessa forma, o trabalhador passou a poder negociar livremente muitos de seus direitos conquistados coletivamente, podendo, inclusive, dar plena e total quitação de suas verbas rescisórias, além de poderem flexibilizar os contratos de trabalho, aumentando ou diminuindo a jornada laboral, tudo diante da “presença coercitiva do empregador” (Lucio, 2020, p. 30).

Segundo Antunes (2009, p. 231-238) é importante compreender que o trabalho ocupa uma posição central dentro da sociedade, e através dele, se trava uma incessante luta pela sobrevivência. Nesse sentido, Regiani (2022), aponta que as alterações promovidas pela reforma trabalhista modificaram a regulamentação das relações de trabalho travadas entre

empregado e empregador, tendo se dado sob o discurso de adequação da legislação em vigor às novas relações de trabalho, no intento de facilitar as negociações entre as partes. No entanto, segundo o autor, o que foi desconsiderado foi que o empregado nunca estará em posição de igualdade com o empregador no ato da negociação e, desta forma, será fatalmente prejudicado. Assim, para Regiani (2022), o verdadeiro escopo da reforma foi o de proteger os investimentos do capital, desconsiderando a condição de hipossuficiência do empregado, promovendo uma verdadeira desconstrução de direitos do trabalhador. O trabalho, será sempre imprescindível para a reprodução do capital e qualquer reforma neoliberal terá por escopo subjugar toda a classe trabalhadora pois, ao individualizar a classe, se logra mais facilmente a redução de direitos e o consequente aumento de lucros do empresariado (Regiani, 2022, p. 42).

Biavaschi (2017) considera que a reforma trabalhista foi retomada na agenda governamental como parte de um conjunto de medidas liberais adotadas à época e que consistiam no congelamento de gastos públicos por 20 anos, na malfadada reforma da previdência, nas privatizações, na redefinição do marco regulatório do pré-sal, dentre outras deliberações. Desta forma, segundo a autora, uma série de medidas são propostas no afã de favorecer o capital produtivo com a possibilidade de redução de custos através da reforma trabalhista e da expansão da terceirização, assegurando ao capital especulativo o incremento dos lucros através da redução de gastos públicos, além da reforma da previdência. Para Biavaschi (2017, p. 25-26), o desmonte de políticas públicas e a retirada de direitos objetivou reduzir a formulação e implementação de políticas através do Estado, favorecendo, assim, a iniciativa privada nos segmentos como o da saúde e da educação.

Além disso, Martins (2022) afirma que a reforma trabalhista objetivou desestruturar o sindicalismo brasileiro através de diversas medidas inseridas na lei, como o fim da contribuição sindical compulsória, a instituição do banco de horas a ser deliberado diretamente entre empregado e empregador (dentro do espaço de 6 meses), a autorização para a dispensa coletiva sem a participação dos entes sindicais na negociação de benefícios e indenizações suplementares e o fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual junto ao sindicato da categoria profissional, “deixando o trabalhador à mercê dos cálculos rescisórios e da conferência de direitos” (Martins, 2022, p. 111).

Severo e Maior (2017) pontuam que, numa tentativa de legitimar a reforma trabalhista, divulgou-se, à época, que ela serviria para modernizar a legislação, acabar com a insegurança jurídica, reduzir o desemprego, que não acabaria com direitos conquistados, que respeitaria a Constituição Federal e que a flexibilização pretendida serviria para melhorar a

vida da classe trabalhadora, fortalecendo a atuação sindical. Na realidade, segundo os autores, a reforma se prestou para fragilizar a classe operária, retirando seus direitos e impedindo seu acesso à Justiça do Trabalho. Segundo os autores, no que pertine aos direitos coletivos, a reforma tratou de:

Estabelecer mecanismos processuais que, em concreto, impossibilitam a anulação das cláusulas de negociação coletiva por ação individual, dificultando a ação coletiva; eliminar a ultratividade nas normas coletivas.; fixar que o acordo coletivo prevaleça sempre sobre a convenção; enfraquecer os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória e não criando outra fonte de sustentação; estabelecer o negociado sobre o legislado, sem garantia efetiva para um questionamento na Justiça (Severo; Maior, 2017, p.17-19).

Para Biavaschi (2017), a reforma trabalhista se fundamenta assim num processo de disputa de interesses de classe, e seus defensores, se fundam num discurso perverso no qual a legislação trabalhista seria atrasada e emperraria o desenvolvimento do mercado de trabalho, impondo limites à ampla e livre contratação de trabalhadores. Além disso, ela estaria em descompasso com a dinâmica do capitalismo internacional que se apoia no desenvolvimento de empresas enxutas e de novas formas de gestão da força de trabalho, fragmentando as cadeias produtivas e ampliando a concorrência internacional, exigindo a adaptação da legislação nacional (tornando-a menos rígida) às exigências do mercado globalizado. Nessa perspectiva, segundo os autores, para os defensores da reforma, modernizar as relações de trabalho seria:

1. a substituição da lei pelo contrato;
2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação;
3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado;
4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados;
5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa;
6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes (Biavaschi, 2017, p. 40).

Na relação de trabalho, tanto a flexibilização, quanto a desregulamentação das leis trabalhistas criam a estrutura para a “precarização social do trabalho” (Matos *et al.*, 2021, p. 6). Nesse sentido, é importante pontuar a diferença entre os dois institutos. A desregulamentação nem sempre implica em supressão leis e regulamentos, podendo, inclusive, ensejar novas leis que objetivam o reconhecimento jurídico de outras formas de contrato e que permite a supressão de regras já definidas anteriormente ensejando até mesmo a supressão de direitos (Biavaschi, 2017). Já a flexibilização, diz respeito ao processo de abrandamento da rigidez das normas no qual o Estado estabelece regras de ordem pública e aceita, no que diz respeito às normas gerais a sua adaptação pela autonomia privada através da negociação coletiva (Süssekind, 1999).

Desta forma, segundo Biavaschi (2017, p. 46), para os defensores da reforma- se valendo de um discurso cruel-, melhor seria flexibilizar os direitos que já existem, para poder garantir alguns deles aos que nada tem. Segundo essa corrente, reduzindo direitos, a contratação ficaria mais barata e isso redundaria na contratação formal de um maior número de trabalhadores. Para os autores, essa corrente joga a culpa do desemprego e da informalidade nos trabalhadores e não leva em conta que contratos diferenciados, isto é, contratos com direitos diferentes para os trabalhadores, além de precarizar as condições de trabalho, jogam os trabalhadores uns contra os outros, destruindo a solidariedade entre eles, travando empecilhos para a criação da identidade coletivo dos trabalhadores enquanto classe, facilitando para que os direitos sejam reduzidos, criando, desta forma, “diferentes graus de cidadania”. Essa lógica perversa favorece discursos do tipo “antes pingar do que faltar”, o que conduz ao retrocesso social, conforme já verificado em outros países.

Assim, percebe-se que a reforma trabalhista objetivou atender aos interesses econômicos e financeiros do grande capital, retirando direitos e ampliando a rotatividade de mão de obra e, desta forma, afastam os trabalhadores do sindicato, impondo limites estruturais para sua atuação junto à categoria profissional (Mendes, 2018).

Diversos estudos apontam ainda que, ao se observar as experiências internacionais, pode-se perceber que não foi pela redução e flexibilização de direitos que a economia retomou seu crescimento. Nesse sentido, Campos (2017, p. 10) traz interessante estudo sobre como as políticas neoliberais aumentaram o desemprego e a pobreza:

Na América Latina a pobreza é um fenômeno social antigo, porém as transformações do capitalismo no final do século XX a intensificaram. As políticas econômicas de cunho neoliberal, implementadas de forma abrupta, em um curto período de tempo e num espaço marcado pela desigualdade, resultaram em mais pobreza contrariando o consenso dos organismos internacionais de que as reformas econômicas juntamente com a globalização trariam mais emprego e reduziriam a pobreza na região (Campos, 2017, p. 10).

No mesmo sentido, Coelho (2023), assevera que o discurso da modernização das relações de trabalho serviu de pano de fundo para a implementação de diversas técnicas de precarização do trabalho, quais sejam:

facilitação de contratos mais curtos e intermediados por terceiros, desprovidos de garantias de equiparação com relação a contratos diretos e por prazo indeterminado; (ii) renúncia (coletiva e individual) de garantias até então tidas como irrenunciáveis; (iii) ampliação das formas de extração de valor da força de trabalho (como o prolongamento direto da jornada); (iv) rebaixamento do padrão remuneratório (Coelho, 2023, p. 120).

Portanto, as alterações advindas da Lei n. 13.467/2017 se tratam de medidas ultra liberalistas nas políticas públicas do País que implementaram regras de desregulamentação e de flexibilização trabalhista (Leite, 2022). Segundo o autor, as inovações apresentadas na

reforma se inserem dentro de três planos distintos, quais sejam: no direito individual do trabalho, no direito coletivo do trabalho e no direito processual do trabalho. Iremos nos ater às principais mudanças ocorridas no plano do direito coletivo do trabalho, que é o escopo desse trabalho e que será a seguir analisado segundo a visão de diferentes autores.

5.1 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017: FRAGILIZAÇÃO DOS SINDICATOS E ALTERAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As alterações encetadas pela reforma trabalhista, tiveram por escopo dar legitimidade jurídica às mudanças que fundamentam a flexibilização das relações trabalhistas, aumentando a “heterogeneidade de vínculos de trabalho”, além de fragmentar a classe trabalhadora desestruturando a organização sindical tanto de forma objetiva, quanto de forma subjetiva (Antunes; Parun, 2019).

Além disso, a reforma de 2017 buscou mitigar a imperatividade das normas trabalhistas, já que autorizou a flexibilização e redução de direitos através de negociação coletiva de trabalho (Delgado, 2019). Para Severo e Maior (2017), a Lei 13.467/2017, no que tange ao direito coletivo do trabalho, estabeleceu aparatos para impossibilitar a anulação de cláusulas negociadas em acordos e convenções coletivas através de ações individuais, eliminou a ultratividade das normas coletivas, estabeleceu que o acordo pode prevalecer sobre a convenção coletiva, estabeleceu o negociado sobre o legislado sem a garantia de futuro questionamento judicial, enfraquecendo os sindicatos a partir da eliminação da contribuição sindical obrigatória sem que se criasse outra fonte de sustentação dos órgãos de classe. Segundo o autor, percebe-se que o real objetivo da reforma trabalhista não foi o de fortalecer os sindicatos conforme apregoado aos quatro ventos, mas seu intuito foi destruir os entes sindicais (Severo; Maior, 2017).

Nesse sentido, a reforma trabalhista afetou de forma impactante o sindicalismo, por meio de diversas medidas que enfraqueceram os entes coletivos e que serão, uma a uma, a seguir analisadas.

5.2 FINANCIAMENTO SINDICAL

A contribuição sindical obrigatória, também conhecida como imposto sindical, era prevista nos Arts. 578 a 610 da CLT e se constituía em uma das principais receitas das entidades sindicais (Leite, 2022). O Art. 579 da CLT, previa que ela era

devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão (Brasil, 2016).

Com a Lei 13.467/2017, a contribuição sindical passou a ser facultativa de acordo com a previsão da nova redação do art. 545 da CLT que assevera que

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados (Brasil, 2017).

Ademais, a reforma trabalhista também alterou outros dispositivos da CLT inerentes ao mesmo tema, senão vejamos:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (Brasil, 2017).

É importante salientar que o art. 589 da CLT prevê a distribuição do produto da arrecadação para diversas entidades:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I – para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”;

II – para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”;

III – (revogado);

IV – (revogado).

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente, Ministério do Trabalho e Previdência) a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria (Brasil, 2017).

Tais alterações legislativas se deram sem que houvesse debates democráticos ampliados com os setores sociais, nem foram estabelecidas regras de transição para uma eventual extinção gradativa (Leite, 2022). Assim, segundo o autor, os sindicatos profissionais foram os mais afetados pela queda de recursos financeiros, redundando numa “redução da

defesa de direitos e interesses coletivos e individuais da categoria” (Leite, 2022, p. 1459) uma vez que essa contribuição constituía um importante componente econômico para que os sindicatos desenvolvessem suas atribuições constitucionais (Leite, 2022).

Em que pese o discurso da valorização coletiva, a reforma trabalhista “minou a força dos sindicatos” (Freire, 2021, p. 168-181), sobretudo pelo fato de extinguir a compulsoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa (Freire, 2021). Para o autor, a medida adotada, de cunho eminentemente neoliberal, deixou claro que a intenção da reforma foi enfraquecer os sindicatos e conseqüentemente reduzir a proteção aos trabalhadores e na ausência dos sindicatos “para servirem de freio aos interesses das classes dominantes, retornamos ao Direito liberal do século XVIII” (Freire, 2021, p. 168-181), que desconhecia a igualdade entre as partes nas negociações entre trabalhadores e empregadores (Freire, 2021).

Segundo o autor, sindicatos enfraquecidos financeiramente podem ficar alijados de atuarem na defesa da classe trabalhadora e, o pior, podem ficar reféns dos interesses do capital servindo de “meros chanceladores de renúncias a direitos por meio dos instrumentos coletivos” (Freire, 2021, p. 168-181). Assim, para uma democracia saudável, é fundamental que os sindicatos sejam fortes e combativos a fim de cumprir com a missão de defender a classe operária (Freire, 2021).

Segundo a Caixa Econômica Federal, que é o banco responsável pela arrecadação da contribuição sindical, existem 7.075 entidades sindicais trabalhistas (sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais) cadastradas em seu banco de dados e, ao se comparar a arrecadação da contribuição sindical referente ao mês de abril de 2018 (primeiro ano após a reforma) e abril de 2017, percebeu-se uma queda de 90% no recebimento (DIEESE, 2018). De acordo com o DIEESE (2018, p.4),

Em 2018, 1.391 entidades (20% do total) não receberam recursos referentes à Contribuição Sindical. Dessas, 11% haviam arrecadado mais de R\$ 100 mil em 2017 e foram, dessa forma, profundamente afetadas pela reforma trabalhista. Entre aquelas que recolheram recursos relativos à Contribuição Sindical em 2018, 3.309 (48% do total) receberam menos de 10% da receita do ano anterior; 1.072 (15% do total) receberam entre 10% e 20% da receita de 2017; e 482 (7% do total), entre 20% e 30% da receita também de 2017. Juntas, representam, portanto, quase 70% das entidades sindicais cadastradas na CEF. Por outro lado, 98 entidades –cerca de 1,3% do total –receberam mais recursos do que obtido no ano anterior.

Através desses dados, nota-se que a queda na receita proveniente da extinção da compulsoriedade da contribuição sindical imposta pela lei 13.467/2017, atingiu fortemente as entidades sindicais. Todavia, mantiveram-se os mesmos “ônus, obrigações, despesas e custos dos sindicatos, ao largo de uma representação sindical universal - e que, frise-se, deve permanecer” (Lima, 2022, p. 11). Com a retirada do financiamento e a manutenção dos

custos, desestabilizou-se as finanças das entidades sindicais e, em razão da queda em suas receitas, a partir de 2017, muitos sindicatos foram obrigados a vender seu patrimônio, conforme se pode notar abaixo.

Quadro 2 – Informação referente à venda patrimonial das entidades sindicais após a reforma trabalhista de 2017.

(continua)

Chamada	Descrição	Fonte
30/09/2019 – “Sindicato dos Metalúrgicos vende sede em São Paulo por R\$140 milhões”	Segundo a notícia, a assembleia geral autorizou o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes a vender sua sede, no bairro Liberdade, por um valor estimado de R\$140 milhões. O sindicato acumulara dívida de R\$ 20 milhões, tendo o prédio, de 14 andares, um custo mensal de manutenção de R\$3,5 milhões. Também serão vendidos a subsede em Mogi das Cruzes, um clube de campo, uma colônia de férias e outros imóveis. Obs.: até o momento a venda não se concretizou, pois a dimensão e o valor do prédio afastam os compradores, enquanto o sindicato não pode mais mantê-lo. É este o triste impasse.	Disponível em https://www.gazetaonline.com.br/noticias/economia/2019/09/sindicato-dos-metalurgicos-vende-sede-em-sao-paulo-por-r-140-milhoes-1014200610.html , acessado em 24/05/2022.
05/07/2018 – “Sindicato dos comércios vendeu prédio em SP por R\$ 10 milhões: Para fazer caixa após a perda de imposto sindical, entidade busca alternativas”	Destaque: “O sindicato dos Comerciantes de São Paulo – uma das maiores entidades de representação de trabalhadores do país – também sente o efeito do imposto sindical obrigatório. O sindicato venceu em junho deste ano um prédio comercial de oito andares na região central de São Paulo para reforçar seu caixa. A entidade, em troca, recebeu R\$10,3 milhões no negócio. O prédio fica na Rua Santa Efigênia, polo de comércio eletrônico na capital paulista. Por mês, os aluguéis das salas rendiam R\$ 42 mil. O Presidente do sindicato e da UGT (União Geral dos Trabalhadores), Ricardo Patah, diz que a situação financeira dos sindicatos é delicada. ‘Estamos buscando várias formas alternativas. A reforma trabalhista não ofereceu uma transição’, diz.”	Disponível em https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/sindicato-dos-comerciantes-vendeu-predio-em-sp-por-r-10-milhoes.shtml , acessado em 24/05/2022
22/11/2018 – “CUT vende prédio, demite e afunda em sua maior crise”	Destaque: “A CUT (Central Única dos Trabalhadores) vai deixar o prédio próprio no bairro do Brás, em São Paulo, sua sede há 23 anos, para um endereço no centro da cidade”.	Disponível em https://ultimosegundo.ig.com.br/politica/2018-11-22/cut-predio-demite-crise.html , acessado em 24/05/2022
29/08/2018 – “Sindicato dos Mecânicos de Joinville vende sede para indústria têxtil”		Disponível em https://nscototal.com.br/colunistas/loetz/sindicato-dos-mecanicos-de-joinville-vende-sede-para-industria-textil , acessado em 24/05/2022

Quadro 2 – Informação referente à venda patrimonial das entidades sindicais após a reforma trabalhista de 2017.

(continuação)

<p>23/11/2018 – “Sem recursos, sindicatos vendem patrimônio e diminuem serviços prestados: Imposto sindical obrigatório, que garantia cerca de 80% dos recursos das entidades de trabalhadores, foi extinto com a reforma trabalhista” GZH Economia</p>		<p>Disponível em: https://gauchazh.clicbrs.com.br/economia/noticia/2018/11/sem-recursos-sindicatos-vendem-patrimonio-e-diminuem-servicos-prestados-cjoujqd1g0ga301rx5onjfls.html, acessado em 24/05/2022</p>
<p>29/04/2019 – “Assembleia aprova venda da Sede Recreativa do Sindicato”</p>	<p>Destaque: “Na assembleia, os bancários associados discutiram sobre a proposta apresentada ao Sindicato, para venda ao referido imóvel. Ao final da discussão, a categoria aprovou a proposta e venda da Sede Recreativa, que agora seguirá os trâmites normais, como escrituração e registro em cartório, para oficializar a transferência do imóvel ao comprador. Vale lembrar que a decisão que colocou esse imóvel à venda foi tomada em assembleia geral extraordinária realizada pelo Sindicato dia 25 de junho de 2018.”</p>	<p>Disponível em: https://www.bancarioscascavel.org.br/noticia/assembleia-aprova-venda-sede-recreativa-do-sindicato, acessado em 24/05/2022</p>
<p>11/07/2018: “Fim de contribuição obrigatória obriga sindicato a vender sede em Niterói: Mudança na lei trabalhista abre crise nos sindicatos”</p>	<p>Destaque: “A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio de Janeiro (Fedmetrj), vai pôr à venda o prédio onde funciona a sua sede, na Rua Coronel Gomes Machado, 122, no Centro de Niterói. O imóvel, construído em 1977 e de quatro andares, foi avaliado em R\$ 3,5 milhões. O motivo da transação é a queda de arrecadação com os associados, devido ao fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, determinada pela Reforma Trabalhista, no final do ano passado. Expõe ainda a crise no setor com o fim do imposto. A nossa arrecadação caiu 90%. A nossa situação está bem difícil. Só estamos utilizando um andar. O restante do imóvel está ocioso. Vamos procurar outro espaço, com três ou quatro salas. Ainda não vimos o bairro. Estamos tentando sobreviver e oferecer os serviços aos nossos 11 sindicatos filiados. Acreditamos que em breve venderemos o prédio, que tem um auditório muito bom”, informou Sérgio Barbosa Claudino.”</p>	<p>Disponível em: https://www.jornaldaki.com.br/post/2018/07/11/Fim-de-contribui%C3%A7%C3%A3o-obrigat%C3%B3ria-obriga-sindicato-a-vender-sede-em-Niter%C3%B3i, acessado em 24/05/2022</p>

Quadro 2 – Informação referente à venda patrimonial das entidades sindicais após a reforma trabalhista de 2017.

(conclusão)

<p>04/06/2018 – “Sindicato vende até terreno para sobreviver”, jornal Estado de Minas</p>	<p>Destaque: “Imóveis para alugar, carros à venda e cortes de pessoal. A rotina dos sindicatos não tem sido fácil nos primeiros meses de reforma trabalhista. Desde o fim do ano passado, o texto, que retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, tem forçado o dirigente a cortar custos e buscar fontes alternativas de receita para sobreviver.</p> <p>O jornal O Estado de S. Paulo ouviu alguns dos sindicatos laborais que mais receberam recursos em 2016 e 2017, antes da reforma entrar em vigor. A maior deles teve de cortar na carne para equilibrar as contas. A dependência do imposto tem cobrado caro e o sentimento é de preocupação. No Sindicato dos Securitários de São Paulo, por exemplo, 80% de receita vem da contribuição, que agora é facultativa.</p> <p>Os representantes dos químicos de São Paulo não tiveram outra saída além de fechar as quatro subsedes. Os imóveis, que são próprios, ficarão sem uso por tempo indeterminado. Eles dizem que ainda tentam redefinir prioridades na atuação do sindicato e que desde a reforma intensificaram a presença na porta das fábricas.</p> <p>Para economizar, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (Sindeepres) teve de desativar 3 dos 14 andares da sua sede, no centro de São Paulo. Os espaços serão alugados ou vendidos. Eles também estão vendendo um imóvel que era usado para atividades de apoio, em Santos, e um terreno na cidade de Ilha Comprida.”</p>	<p>Disponível em https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/06/04/internas_economia,964283/sindicato-vende-ate-terreno-para-sobreviver.shtml, acessado em 24/05/2022</p>
<p>01/02/2022 – Edital de convocação de assembleia para autorizar a venda de imóvel do Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoas (matric. 21.179, do CRI de Canoas-RS)</p>		<p>Edital disponível em https://sindec-rs.org.br/, acessado em 24/05/2022</p>

Fonte: Lima (2022, p. 14-17).

Desta forma, a queda nas finanças levou os sindicatos a buscarem outros meios de sustentação, como fusões e cisões de entidades, além de promoverem campanhas de filiação na busca por novos sindicalizados (Martins, 2022, p. 121).

Assim, percebe-se que o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, enfraqueceu a capacidade financeira dos sindicatos, vulnerabilizando o poder de barganha e de

mobilização da classe operária, além de dificultar a fiscalização e a luta contra os efeitos prejudiciais da terceirização, contra a precarização das condições de trabalho, a redução de direitos e a fragmentação das categorias profissionais. A terceirização, agora amplamente permitida tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim, encontrou menos resistência sindical, resultando em maior vulnerabilidade para os trabalhadores que, com sindicatos enfraquecidos, ficam mais expostos a relações trabalhistas desiguais e à diminuição da proteção social como será abordado a seguir.

5.3 A AUTONOMIA PRIVADA E COLETIVA – PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

O princípio básico do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, já que o empregado não se encontra em posição de igualdade jurídica com o empregador, como ocorre nas relações entre contratantes dentro do Direito Civil (Cassar; Borges, 2018). Assim, para os autores, o escopo do Direito do Trabalho é atingir a igualdade substancial entre os contratantes, ou seja, entre empregado e empregador através da proteção da parte mais frágil que é o empregado, dito hipossuficiente da relação de emprego. Essa proteção se dá, dentre outros aspectos, através de uma vasta legislação que regulamenta direitos mínimos dos trabalhadores através da previsão expressa de regras que deverão nortear o contrato e que não poderão ser rebaixadas pela negociação coletiva.

No entanto, o art. 611-A da CLT, após a reforma trabalhista, passou a prever a prevalência da convenção e dos acordos coletivos sobre a lei nas seguintes situações:

- Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre
- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual
 - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015- plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança
 - V - regulamento empresarial
 - VI - representante dos trabalhadores no local de trabalho
 - VII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - VIII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual
 - IX - modalidade de registro de jornada de trabalho XI - troca do dia de feriado
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).

O artigo supracitado elenca uma série de eventos que, se ajustados mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, prevalecerão sobre o que estiver previamente previsto em lei, pouco importando se as alterações estabelecerem condições piores do que aquelas já fixadas na legislação trabalhista. Essa capacidade de negociação direta entre as entidades sindicais e entre elas e as empresas objetiva criar normas que orientarão as relações entre as partes envolvidas e é chamada de autonomia privada coletiva (Freire, 2021). Segundo o autor, fala-se em autonomia por se referir à liberdade de negociação, é privada porque abarca entes privados como os sindicatos e as empresas e é coletiva exatamente por se referir às categorias no geral. O autor aponta que essa autonomia se manifesta através da assinatura de convenções e acordos coletivos de trabalho. Nesse sentido, destaca-se que convenção coletiva é fruto da negociação entre entidades sindicais (de empregados e de empregadores), ao passo que acordo coletivo é fruto da negociação entre o sindicato de trabalhadores diretamente com determinada empresa (Freire, 2021). Assim, a autonomia privada coletiva é a prerrogativa dos entes coletivos firmarem, entre si, normas coletivas de trabalho.

Até a promulgação da Lei 13.467/2017, quando uma norma coletiva (convenção ou acordo coletivo) entrava em conflito com outra fonte de direito, como por exemplo uma lei ou um decreto, dever-se-ia aplicar a norma mais favorável, sendo que majoritariamente se entendia que a norma coletiva não poderia dispor aquém daquilo estabelecido numa lei ou num decreto, já que as normas coletivas deveriam ampliar os direitos já estabelecidos (Cassar, 2013). No entanto, com o advento da Lei 13.467/2017, alterou-se a hierarquia de fontes do direito do trabalho, passando a vigorar o modelo denominado “negociado sobre o legislado” em que os acordos e convenções coletivas de trabalho passaram a prevalecer sobre leis e decretos, independentemente da preferência de regras piores do que as já existentes nas normas heterônomas, ou seja, aquelas impostas por uma autoridade externa às partes envolvidas em uma relação jurídica, sem a participação direta ou negociação dessas partes na sua criação, como leis, decretos, decisões judiciais, dentre outras. Nesse sentido, Leite (2022) assevera que essa inversão conflitua com os princípios que norteiam o Estado Democrático de Direito, que prima pelo princípio da legalidade. Além disso, ele pondera que o art. 7º, caput, e 5º, § 2º da Constituição Federal preveem que os direitos trabalhistas insculpidos na legislação infraconstitucional, devem primar pela melhoria de sua condição social, sendo que qualquer proposta tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores viola a norma constitucional. Ademais, a Constituição Federal somente permitiu a flexibilização de direitos laborais para pior nas hipóteses de jornada e de salário. Assim, o governo brasileiro, ao promulgar a Lei 13.467/2017, descumpriu os compromissos internacionais assumidos

anteriormente, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos - no tocante aos direitos de liberdade e direitos sociais do trabalhadores (direitos de igualdade)-, bem como a Declaração e Programa de Ação adotada pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos das Nações Unidas (Viena, 1993) que prevê que “Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados” (Leite, 2022, p. 728). No mesmo sentido, o autor adverte que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que entrou para o ordenamento jurídico em 1992, dispôs que

[...] os direitos sociais culturais e econômicos são inerentes à dignidade da pessoa humana e que o ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, só pode ser concretizado à medida em que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos (Leite, 2022, p. 728).

Assim, para o autor, a Lei 13.467/2017 objetiva beneficiar apenas os empregadores, já que a negociação coletiva poderá implicar em redução ou extinção de direitos trabalhistas, o que agravará o problema da terrível distribuição de renda no país, mantendo a atual e perversa desigualdade econômica, além de banalizar a discriminação, a exploração e a violência numa total afronta à dignidade da pessoa humana (Leite, 2022).

No mesmo sentido, Calcini (2018) asseveram que antes da reforma, havia um contrato mínimo que seria o estatuto base sobre o qual não se poderia haver qualquer transação. Esse contrato mínimo foi quebrado a partir do momento em que a reforma trabalhista estabelece que o que for negociado prevalecerá sobre o que estiver legislado, abrindo espaço para que os contratos de trabalho possam ser precarizados, para que haja um rebaixamento da condição social do trabalhador, já que as normas coletivas sempre prevalecerão sobre o que contiverem as leis. Assim, conclui-se que a reforma passou a possibilitar uma real flexibilização pela redução e supressão de direitos ferindo o princípio da indisponibilidade de direitos e exterminando o princípio da prevalência da norma mais favorável (Cassar; Borges, 2018).

Segundo Delgado (2019), existem normas que são de indisponibilidade relativa, ou seja, aquelas que, apesar de estabelecerem direitos aos trabalhadores, permitem que esses direitos sejam objeto de negociação coletiva, desde que essa negociação resulte em condições mais favoráveis ao empregado. Em outras palavras, essas normas não podem ser renunciadas ou flexibilizadas unilateralmente, mas podem ser ajustadas por meio de acordos ou convenções coletivas, desde que respeitem o princípio da proteção ao trabalhador e assegurem benefícios superiores ou, pelo menos, equivalentes aos previstos originalmente. Essa concepção reflete a ideia de que, embora existam direitos mínimos assegurados aos

trabalhadores, a autonomia coletiva pode atuar para melhorar essas condições, respeitando sempre a hierarquia normativa que favorece o empregado. Entretanto, o autor também trata das normas de indisponibilidade absoluta, que segundo ele, são direitos que tutelam o interesse público e que garantem um patamar civilizatório mínimo pois protegem “a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho” (Delgado, 2019, p. 66) Para o autor, esse patamar mínimo civilizatório consistiria nas normas constitucionais em geral, nas normas presentes em tratados e convenções internacionais das quais o Brasil seja signatário e nas normas legais infraconstitucionais que garantam a cidadania ao trabalhador. Assim, para Delgado (2019, p. 275), a reforma trabalhista mitigou direitos e garantias, aumentando o “poder unilateral do empregador na gestão do contrato”, flexibilizou a imperatividade das leis trabalhistas, aumentando os poderes transacionais na negociação coletiva sindical.

Calcini (2018, p. 42) sobrelevam que, em virtude dos princípios da Irrenunciabilidade e da Indisponibilidade, essa suposta autonomia da vontade das partes era mitigada, antes da reforma, sobretudo pelo fato de o trabalhador ser hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca da relação de emprego e por isso mesmo, destinatário de proteção laboral. Para os autores, a função representativa foi fortemente flexibilizada na reforma especialmente quando previu, por exemplo, a possibilidade da celebração de acordo individual para o dito empregado “hiperssuficiente”, ou seja, para aquele empregado com salário superior ao valor de duas vezes o teto de pagamentos do INSS, já que permitiu que o que for negociado individualmente com esse empregado, independentemente da chancela sindical, valerá e se sobreporá ao que estiver previsto nas normas coletivas e nas leis. Assim, percebe-se que a reforma abraça o princípio da intervenção mínima nos contratos previsto no artigo 104, do Código Civil de 2022, inclusive sem ao menos exigir a indicação contrapartidas recíprocas nos instrumentos coletivos de trabalho e sem que essa ausência implique em vício do negócio jurídico, que por sua vez, redundaria em nulidade contratual. Assim, segundo os autores, esse dispositivo, além de ferir as funções sindicais, pode ensejar no surgimento do chamado “*dumping social*”, ou seja, acarretar práticas que reduzem a concorrência, aviltando os padrões sociais e ambientais mínimos através de condutas desumanas de trabalho que objetivam reduzir os custos da produção e aumentar os lucros das empresas (Calcini, 2018, p. 42). Dessa forma, segundo Severo; Maior (2017), para que o que for negociado prevaleça sobre o legislado, é preciso que haja uma real melhoria nas condições de vida e de trabalho dos obreiros.

Não se pode olvidar que a criação de direitos através da negociação coletiva é uma realidade presente em apenas um pequeno percentual de instrumentos coletivos de determinadas categorias de trabalhadores, já que historicamente, a maioria dos sindicatos apenas reproduz em seus instrumentos normativos o que já está previsto na legislação trabalhista (Biavaschi, 2017). Segundo os autores, isso se agrava na medida em que o emprego cresce em setores com baixa tradição sindical, além da fragmentação de trabalhadores em várias categorias profissionais, pois isso dificulta a negociação coletiva para que se tenha condições dignas de trabalho. Para os autores, o fato de a reforma trabalhista inverter a hierarquia das normas - já que permite que o negociado prevaleça sobre o legislado - desequilibra a relação entre capital e trabalho permitindo que os trabalhadores fiquem à mercê das empresas.

No entanto, de acordo com Freire (2021, p. 196) o que causa espécie no caso da reforma de 2017 não é somente a possibilidade da negociação coletiva, mas as significativas alterações que definiram expressamente o que pode, e o que não pode ser negociado, sendo que o leque de direitos negociáveis fora fortemente aumentado, o que aprofundou a precarização do trabalho sob o manto da negociação coletiva. Assim, para o autor,

A reforma buscou ao máximo potencializar as possibilidades de prevalência do negociado, sobre os Direitos definidos por lei, correspondendo a exemplo prático das interações entre os campos político (que tem o poder da edição das leis), jurídico (através do conhecimento jurídico e apresentação de teses minoritárias já existentes) e econômico (as teses minoritárias correspondem aos pleitos de determinadas categorias econômicas, defensoras da flexibilização e do neoliberalismo) (Freire, 2021, p. 196).

Assim, importante lembrar que as normas afetas ao direito do trabalho são, ao menos em tese, de ordem pública e, portanto, indisponíveis, e não poderiam ser transacionadas ou renunciadas em virtude dos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade. Infelizmente, com a reforma trabalhista, diversos direitos passaram a poder ser negociados livremente através dos instrumentos coletivos, como se pode observar no extenso rol elencado no art. 611-A da CLT já mencionado alhures.

Percebe-se ainda que o art. 611-A da Lei 13.467/2017 reafirma a aplicação do princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, segundo o qual, o Estado e o Judiciário devem interferir o menos possível nas negociações coletivas realizadas entre empregadores e trabalhadores, representados por suas entidades sindicais fazendo com que os entes coletivos negociem livremente direitos e condições de trabalho (Silva, 2017). Segundo o autor, como os princípios são regras que surgem no seio do comportamento social, há uma certa estranheza na criação de um princípio à força, através de um dispositivo legal, o que

poderá conduzir ao descrédito. Desta forma, segundo o autor, o tempo dirá se a Justiça do Trabalho abandonará a análise das normas coletivas sob o argumento da intervenção mínima na esfera privada. Além disso, Silva (2017) destaca que, tradicionalmente, entende-se no âmbito trabalhista que a redução de um direito gera automaticamente uma contrapartida benéfica. Assim, não seria possível, nas relações trabalhistas, o instituto da renúncia, mas tão somente o da transação. No entanto, conforme assevera o autor, a reforma trabalhista destaca que a contrapartida seria desnecessária, salvo no que diz respeito à redução salarial, prevista no art. 611-A, §3º quando será necessária a adoção de uma garantia de emprego enquanto durar o rebaixamento.

Mas a reforma trabalhista não se contentou em possibilitar que os acordos e convenções coletivas de trabalho se sobreponham àquilo já estabelecido em lei, abrindo caminho para que em diversas situações, como veremos a seguir, empregados e empregadores possam fazer ajustes diretamente entre si, sem a participação do ente sindical para mediar o conflito de interesses inerente à relação de trabalho.

5.4 A POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

Os direitos trabalhistas previstos em lei possuem feição pública e sempre foram considerados como sendo irrenunciáveis e não passíveis de serem transacionados (Cassar; Borges, 2018). No entanto, com a reforma trabalhista, diversos direitos passaram a poder ser transacionados individualmente entre empregados e empregadores, sem a tutela sindical, como por exemplo o banco de horas cuja compensação se dê dentro de 6 meses (§5º, art. 59, da CLT); o estabelecimento de jornada de 12 x 36 horas no setor de saúde (artigo 60, parágrafo único da CLT) e a possibilidade de os empregados que possuam nível superior e que recebam remuneração maior que o dobro do teto do INSS, negociarem diretamente todos os seus direitos previstos no art. 611-A da CLT, além de poderem firmar individualmente cláusula compromissória de arbitragem para a solução de conflitos ao invés de se socorrerem da Justiça do Trabalho (art. 507 A da CLT). Nesse sentido, ao permitir que esses trabalhadores negociem individualmente seus direitos, Biavaschi (2017), afirmam que a reforma trabalhista aposta na individualização das relações de trabalho, eliminando a solidariedade de classe e fragilizando o poder das entidades sindicais.

Além disso, Carvalho (2022) aponta que essa negociação direta entre empregado e empregador “não será sequer passível de questionamento, ao passo que sobrepõe ao que está previsto na lei, podendo ser alterados e até restringidos direitos, se assim as partes acordarem” (Carvalho, 2022, p. 123).

No que diz respeito à essa possibilidade de negociação individual, a que chama mais atenção é a possibilidade de trabalhadores que recebem acima de 2 tetos do benefício previdenciário negociarem diversas condições de trabalho diretamente com o empregador, sem a tutela sindical, pois parte do pressuposto de que trabalhadores com salários mais elevados não são hipossuficientes e não precisam, desta forma, do sindicato da categoria profissional (Biavaschi, 2017).

Nesse sentido, segundo Leite (2022) a reforma trabalhista ao dispor sobre os empregados hipossuficientes (aqueles que recebem remuneração maior que duas vezes o teto do INSS), amplia grandemente o rol de direitos negociáveis individualmente no parágrafo único do artigo 444 da CLT que dispõe:

A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Leite, 2022, p. 751).

Esse dispositivo afronta a Constituição Federal, notadamente os artigos 1º, III e IV, art. 3º, IV, art. 7º, caput, e inciso XXXII, já que promove uma discriminação em face dos trabalhadores que possuem diploma superior e que recebem salários superiores ao dobro do limite máximo do INSS, violando, assim, o princípio da função socioambiental do contrato de trabalho (Leite, 2022). Segundo o autor, ao pressupor que esses trabalhadores são hipersuficientes econômicos, o legislador permitiu que o empregador transferisse os riscos da atividade econômica para o trabalhador, que ficará ainda “mais vulnerável e subjugado ao poder hierárquico e disciplinar do empregador” já que este poderá, nos termos do art 507-A da CLT, impor ao empregado o compromisso arbitral para solucionar eventuais controvérsias (Leite, 2022, p. 751).

Nesse sentido, Severo; Maior (2017, p. 19) apontam para uma contradição no dispositivo legal previsto no artigo 611-A da CLT pois, ao mesmo tempo em que a lei da reforma trabalhista apregoa o respeito à autonomia da vontade coletiva, ela efetiva a possibilidade da autonomia da vontade individual, ao tratar sobre o trabalhador “hipersuficiente”, ou seja, aquele que recebe acima de 2 tetos do benefício previdenciário contrariando até mesmo princípios fundamentais do direito do trabalho como a irrenunciabilidade e a proibição de distinção entre trabalho intelectual e manual.

Dessa forma, percebe-se que a reforma ao autorizar tais acordos esvazia o papel dos sindicatos como intermediários necessários na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores. Como se não bastasse, a reforma ainda conferiu a possibilidade de instituir-se

representantes de trabalhadores nos locais de trabalho sem a mediação sindical, o que enfraquece ainda mais o papel dessas entidades na organização e defesa coletiva dos direitos laborais. A seguir, estudaremos alguns aspectos inerentes à essa alteração.

5.5 A REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO INDEPENDENTE DOS SINDICATOS

A Lei 13.467/2017, ao interferir nas regras inerentes à representação coletiva dos trabalhadores revela seu verdadeiro escopo, qual seja, ao invés de fortalecer as entidades sindicais, o que verdadeiramente almeja foi destruí-las (Severo; Maior, 2017). Neste contexto, antes de adentrar às considerações sobre essa alteração, importante analisar os artigos 510- A à 510-D inseridos pela reforma na CLT e que regulamentam a Comissão de Representantes de Empregados:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

e) – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

f) – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I – representar os empregados perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Previdência (Brasil, 2017).

Da análise dos artigos acima, percebe-se uma tentativa de se institucionalizar mecanismos de diálogo entre trabalhadores e empregadores, sem, no entanto, enfrentar as assimetrias estruturais de poder que definem as relações de trabalho no capitalismo. Em essência, a criação dessas comissões pode ser vista como uma resposta à pressão neoliberal por desregulamentação e flexibilização de direitos, desvirtuando o papel histórico dos sindicatos na mediação dos conflitos entre capital e trabalho.

O artigo 510-A, ao estabelecer a eleição de comissões de representantes dos empregados em empresas com mais de 200 trabalhadores, com a promessa de promover um entendimento direto entre empregadores e empregados, na verdade parece ser uma forma de enfraquecer o papel dos sindicatos ao institucionalizar um mecanismo de representação controlado dentro dos limites das empresas.

Além disso, as comissões internas, conforme preconizadas, não possuem a mesma força política, nem a autonomia dos sindicatos tradicionais, que historicamente sempre tiveram o papel de resistir às práticas exploratórias e de mediar os conflitos de classe. Assim, ao fragmentar a representação sindical em várias comissões internas dentro de uma empresa, o poder de negociação coletiva dos trabalhadores é diluído. Ademais, o caráter interno das comissões e sua limitação a empresas individuais reduz o alcance das reivindicações dos trabalhadores, impedindo ações coordenadas em setores amplos da economia.

No que pertine ao artigo 510-B, este descreve as funções da comissão de representantes dos empregados, que incluem as de "representar os empregados perante a

administração da empresa" e "aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo". Essa linguagem, que faz apelo a princípios abstratos como a boa-fé e do respeito, está alinhada com a retórica neoliberal, que busca despolitizar as relações de trabalho e tratar o conflito como mera questão de "entendimento" entre as partes.

Essas atribuições impingidas nas comissões, revelam um viés conciliatório que negligencia a dinâmica de poder desigual entre empregadores e empregados. A comissão é responsável por "buscar soluções para os conflitos" e "promover o diálogo", mas sem instrumentos legais ou força política suficientes para desafiar o controle dos empregadores.

Desta forma, a ausência de salvaguardas pode transformar a comissão em um órgão de conciliação ineficaz, cujo objetivo principal se reduziria no intuito de desmobilizar as lutas trabalhistas, além de domesticar as demandas dos trabalhadores dentro de uma estrutura predeterminada pelo capital.

Já o artigo 510-C que regula o processo eleitoral das comissões, pontua a exclusão de qualquer "interferência da empresa e do sindicato da categoria". Ocorre que essa exclusão dos sindicatos no processo eleitoral enfraquece a capacidade da classe trabalhadora de se organizar de maneira coletiva e solidária, restringindo as eleições a um contexto limitado ao espaço da empresa. Essa ausência de ligação formal com os sindicatos pode resultar num isolamento político das comissões, o que limitaria o potencial de resistência organizada contra os interesses do capital. Além disso, ao proibir o envolvimento dos sindicatos, a alteração contribuiu para a atomização das lutas trabalhistas pois sem a intermediação sindical, a eleição dessas comissões pode se tornar num processo controlado pelas empresas, nas quais os trabalhadores são constantemente submetidos a pressões e ameaças de retaliação por parte da administração.

Já no tocante à alteração do artigo 510-D, este dispõe sobre o mandato dos membros da comissão, limitando sua duração a um ano e impedindo a recandidatura nos dois períodos subsequentes. Esta rotatividade obrigatória pode ser vista como uma estratégia para desmobilizar as lideranças trabalhistas, uma vez que impede a continuidade da atuação dos representantes. Assim, sem a possibilidade de reeleição, os trabalhadores perdem a oportunidade de construir lideranças fortes e com experiência suficiente para negociar com os empregadores em condições mais equitativas.

Além disso, a garantia contra a dispensa arbitrária é limitada a um ano após o término do mandato, o que deixa os representantes vulneráveis a retaliações após o término desse período.

Finalmente, a falta de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho durante o exercício do mandato também pode gerar uma sobrecarga de responsabilidades para os representantes, dificultando sua atuação em defesa dos interesses dos trabalhadores.

Dessa forma, percebe-se que essas alterações refletem uma tentativa de flexibilizar direitos e enfraquecer a organização coletiva da classe trabalhadora. A criação de comissões internas, sem a devida autonomia sindical, representa uma estratégia de controle que visa fragmentar as lutas e acabar com a resistência organizada dos trabalhadores.

Inversamente ao apregoado, ao invés de fortalecer a classe trabalhadora, essas comissões podem ser percebidas como uma forma de neutralizar o poder de mobilização política dos sindicatos, substituindo a negociação coletiva por uma estrutura conciliatória que favorece os interesses do capital. Assim, embora apresentadas como uma inovação para o diálogo e a prevenção de conflitos, elas podem, na prática, reforçar a precarização do trabalho e a submissão dos trabalhadores a relações de poder desiguais. O verdadeiro fortalecimento da classe operária depende da autonomia sindical, da solidariedade de classe e da capacidade de agir coletivamente, elementos que essas comissões, tal como instituídas, não conseguem proporcionar.

No mesmo sentido, diversos autores se posicionam contrários à instituição das referidas comissões conforme foram regulamentadas. Freire (2021) aponta que historicamente as empresas sempre repudiaram a presença do sindicato dentro de seus estabelecimentos. Por essa razão, o ordenamento jurídico garante a presença dos representantes sindicais junto aos trabalhadores com o objetivo de promover o diálogo entre os empregados e o empregador. Nesse sentido, a Lei 13.467/2017 objetivou regulamentar a previsão contida no artigo 11 da Constituição Federal que já previa que nas empresas com mais de 200 empregados estar-se-ia garantida a eleição de um representante de empregados com as mesmas garantias do dirigente sindical como se pode ver a seguir: “Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Ocorre que, segundo Delgado (2019), a regulamentação do supracitado instituto através da Lei 13.467 que inseriu os artigos 510-A à 510-D na CLT, conduzem à interpretação de que o sindicato estaria alijado da participação no pleito para a formação da comissão de representantes dos empregados, o que, segundo o autor, poderia ser considerado como regra antissindical que afrontaria, tanto a Constituição Federal, quanto as Convenções 98 e 135 da OIT.

No mesmo sentido, Leite (2022) entende que a parte final do §1 do art. 510- C da CLT seria inconstitucional, por impedir a participação do sindicato na organização do processo eleitoral do membro da referida comissão, já que a própria Constituição Federal, em seu inciso III do art. 8º garante aos entes sindicais a prerrogativa de atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Além disso, o autor também entende ser inconstitucional o §2º do art. 510-C da CLT por discriminar os trabalhadores contratados por prazo determinado, aqueles com contrato suspenso, bem como os que venham a estar no período de aviso prévio, já que tais trabalhadores, de acordo com o dispositivo legal, podem ter sua elegibilidade impedida na comissão, pois:

[...] o dispositivo em causa permite que o empregador abusivamente impeça a candidatura desses empregados, por meio de atos como a suspensão disciplinar ou a concessão do aviso prévio indenizado com a intenção de impedir seletivamente a candidatura de certos empregados, geralmente os mais politizados, com atuação crítica ou filiados ao sindicato da categoria profissional (Leite, 2022, p.474-475).

De toda sorte, Leite (2022, p.475) pondera que a lei não proibiu a participação no pleito dos empregados que possuem cargos de confiança junto ao empregador, o que, segundo o autor, poderá “estimular práticas patronais abusivas”.

A representação dos trabalhadores na empresa é de fundamental importância, tanto que a Organização Internacional do Trabalho alerta que essa representação não deve se agigantar a ponto de “minar a autoridade do sindicato”, nem deve ser tão longa a ponto de perder sua importância e significação para os trabalhadores (Silva, 2017, p. 70). Ademais, o autor assevera que o Brasil é signatário da Convenção 135 da OIT, que garante proteção aos trabalhadores eleitos como representantes de seus pares no intuito de garantir que esses representantes possam desempenhar suas funções sem receio de retaliações por parte do empregador. Assim, o principal objetivo da convenção é assegurar que os representantes de trabalhadores tenham proteção adequada contra qualquer ação que possa prejudicar sua atuação no exercício das suas funções, como demissões injustificadas ou sanções disciplinares, devido às suas atividades em prol dos trabalhadores.

A garantia de emprego também foi prevista no Precedente Normativo 86:

Nº 86 - REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo) Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT (TST).

O texto do artigo 510-A inserido na CLT pela reforma trabalhista carrega consigo alguns problemas centrais, como a exigência de que a comissão atue de forma independente, excluindo de forma expressa a participação do sindicato na organização do processo eleitoral (Biavaschi, 2017). Segundo os autores, essa disposição objetiva “criar uma representação que

concorra com os sindicatos” o que para eles não se traduziria num problema caso o sindicato também pudesse ali estar presente (Biavaschi, 2017, p. 99). Desta forma, para os autores, essa tendência de descentralização de negociação para dentro da empresa reduz a solidariedade e a ação coletiva dos trabalhadores.

Já no que diz respeito à garantia de emprego para os representantes de trabalhadores que compõem a comissão, o §3º do art. 510-D da CLT vocifera:

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (Brasil, 2017).

Percebe-se que apenas o membro da comissão de representantes dos empregados faz jus à proteção contra a despedida arbitrária. Segundo Delgado (2019), seria mais coerente se interpretar a estabilidade prevista na CLT em seu art. 510-D, §3º também para os integrantes suplentes da comissão de negociação, “sob pena de se esvaziar o próprio instituto jurídico” (Delgado, 2019, p. 1639).

Nesse sentido, segundo Severo; Maior (2017), a comissão prevista no artigo 510-A provavelmente não será instituída na prática pois, em razão da pejetização e da terceirização, dificilmente se encontrará empresas com tantos empregados registrados.

Assim, percebe-se que a reforma trabalhista de 2017 no Brasil articulou um desmonte significativo dos sindicatos, impactando profundamente sua capacidade de atuação e representação. Um dos principais mecanismos de enfraquecimento será o próximo tópico a ser estudado, qual seja, a extinção da contribuição sindical obrigatória, que era a principal fonte de financiamento das entidades sindicais.

5.6 DA ELIMINAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A lei 13.467/2017, em seu artigo 5º, I, j (Brasil, 2017) alterou o artigo 477 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que tratava da obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual do empregado no sindicato da categoria profissional. O referido dispositivo, determinava que toda rescisão contratual de empregado contratado há mais de um ano, deveria ser homologada pelo sindicato de classe. No ato da dispensa, o sindicato fazia a análise das verbas rescindidas, orientando o empregado quanto aos direitos eventualmente não pagos no termo rescisório e velando pelo recebimento posterior de eventuais verbas não adimplidas naquele momento. No entanto, a partir da reforma de 2017, alterou-se o caput do art. 477 da CLT, desincumbindo a empresa de ter que passar o acerto rescisório dos empregados pelo crivo sindical (Leite, 2022). Nesse sentido, o autor assevera que:

[...] não há mais necessidade de assistência sindical ou homologação da rescisão como condição de validade do ato de dispensa ou do pedido de demissão do empregado com mais de um ano de serviço, mas, tão somente, simples comunicação da dispensa pelo empregador aos 'órgãos. Competentes (Leite, 2022, p. 1127).

Deixar o trabalhador à sua própria sorte no momento da ruptura contratual, também é rechaçado por Krein *et al.* (2017) que consideram que esta alteração legal, constituiu importante prejuízo para a classe trabalhadora pois se tratava do momento em que era aferido o pagamento das verbas rescisórias. Isso porque na ocasião da homologação, os sindicatos conferiam as verbas pagas, colocavam ressalvas no termo de rescisão de contrato de trabalho, alertando os empregados sobre eventuais direitos não adimplidos e disponibilizavam o departamento jurídico da entidade sindical para o trabalhador.

No mesmo sentido, Calcini (2018) também rechaça essa alteração e a considera extremamente lesiva para a classe trabalhadora já que o término da obrigatoriedade de homologação das verbas rescisórias no sindicato da categoria após a terminação do contrato de trabalho, fulmina com a possibilidade dos sindicatos terem contato com seus assistidos e lhes prestarem a devida assistência.

O ato de não homologar a rescisão contratual no ente sindical, presume prejuízo para o trabalhador pois este não detém a “expertise” para conferir sozinho seus direitos trabalhistas já que normalmente está absorvido e consumido pela jornada de trabalho, num verdadeiro processo de reificação (Antunes, 2009), não lhe restando tempo útil para se ocupar de estudos inerentes à direitos e cálculos trabalhistas.

Dessa forma, é importante salientar que essa alteração se deu em desfavor do empregado pois eliminou uma importante garantia trabalhista ao afastar o sindicato dos trabalhadores, impedindo que o obreiro receba a assistência técnica- jurídica (Delgado, 2018a). Com a alteração legislativa, a empresa hoje não é mais obrigada a homologar a rescisão contratual, devendo apenas respeitar o prazo de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias diretamente ao empregado.

Com isso, percebe-se que o sindicato perdeu o acesso ao trabalhador demitido para orientação no tocante aos seus direitos no intuito de prestar-lhe a devida assistência, justamente no momento de maior fragilidade do obreiro, isto é, quando esse se vê retirado do mercado de trabalho e impossibilitado de prover sua subsistência e a de sua família.

5.7 TERCEIRIZAÇÃO, FRAGMENTAÇÃO DA BASE SINDICAL E REPRESENTATIVIDADE

Outro aspecto importante da reforma trabalhista que contribuiu para o enfraquecimento financeiro das entidades sindicais, foi a ampliação irrestrita das atividades terceirizáveis pelas empresas. O artigo 2º da Lei 13.467/2017 acrescentou o artigo 4º-A à Lei 6.019/2017 que regulamenta o trabalho terceirizado no Brasil, rompendo os limites da terceirização, ou seja, permitiu a terceirização de toda e qualquer atividade desenvolvida dentro da empresa.

Nesse sentido, Freire (2021, p.188) analisa essa nova quadratura trazida pela reforma, pontuando que:

[...] os trabalhadores empregados pelas empresas prestadoras não mais passam a ser sindicalizados aos sindicatos laborais que atendem a atividade (profissão) específica por eles desempenhada, mas sim aos sindicatos laborais dos trabalhadores de empresas terceirizadas. Nessa nova ordem sindical trazida pela terceirização, não existem mais recepcionistas, vigilantes ou enfermeiras, mas simplesmente terceirizados ou não terceirizados. Os mesmos trabalhadores são ofertados sucessivamente a diferentes contratantes, perdendo-se assim aquele vínculo que os unia pelo exercício do trabalho numa mesma empresa. Perde-se aquela vivência capaz de gerar o senso de coletividade.

Assim, o autor salienta que a divisão por categorias continua sendo válida já que o trabalhador terceirizado é em si mesmo uma categoria. O grande problema a ser enfrentado, segundo Freire (2021), é que com tais alterações, os sindicatos perderão parte de sua antiga base para os sindicatos de terceirizados, o que também impactará na arrecadação das entidades sindicais.

Para Martins (2022) há uma crise de representatividade instaurada no seio das entidades de classe pois os sindicatos representam somente o empregado celetista, ou seja, aquele com emprego formal, pois se o trabalhador não possui o regular emprego formal, não caberia, pelo nosso sistema, representação sindical e o novo trabalhador, “atualmente chamado de microempresário e/ou (micro)empreendedor – isto é, uberizado” (Martins, 2022, p.131-132) fica relegado ao obliúvio. Desta forma, para o autor, a representatividade deve abarcar todos os trabalhadores “pelos suas atividades e condições de vida similares” (Martins, 2022, p.131-132), bem como objetivar a luta pela retomada de direitos.

Ocorre que a terceirização, os contratos atípicos e a adoção de relações de emprego “disfarçadas” favorecem o aprofundamento da desestruturação do mercado de trabalho face a informalidade, ao desemprego, aos salários precários e a segmentação dos trabalhadores (Biavaschi, 2017, p. 94). Tudo isso, segundo os autores, leva à fragmentação das bases sindicais já que os trabalhadores terceirizados não pertencem à mesma base do trabalhador contratado diretamente pela empresa, sendo representado por sindicato distinto. Isso faz com que, segundo os autores, aqueles que trabalhem na mesma empresa, exercendo o mesmo

labor, pertençam a diferentes categorias e possuam, conseqüentemente, diferentes direitos. Para os autores, essa divisão mina a capacidade de ação coletiva, favorecendo a existência de sindicatos enfraquecidos em razão da dificuldade de se construir uma identidade comum, pressuposto básico para a ação coletiva.

Freire (2021) percebe a terceirização como um método de gestão através do qual a empresa, “[...] ao invés de contratar ela mesma funcionários para realizar determinada função, contrata outra empresa que realizará aquela função com empregados próprios” (Freire, 2021, p. 182). Segundo o autor, na terceirização ocorre uma relação triangular entre a empresa tomadora (contratante), a empresa prestadora (contratada, interposta) e o empregado.

A terceirização é uma das formas de trabalho precarizado, assim como o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, informalizado, dentre outras. Com ela, o contrato formal é substituído por contratos precários, aumentando o número de trabalhadores hifenizados (*hyphenated workers*) (Antunes, 2009, p. 74). Esse empregado terceirizado não faz jus a todos os direitos a que os empregados da tomadora gozam, de acordo com o art. 4º-C da CLT alterado pela Lei 13.467/2017, nem aos direitos previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho da tomadora de serviços. Sabe-se que os setores mais suscetíveis à terceirização apresentam baixa densidade sindical (Junius, 2021) se comparados aos setores mais estruturados e afeitos à contratação direta.

Quanto à representatividade sindical junto a esses trabalhadores terceirizados, Delgado e Amorim (2015) observa que o enquadramento sindical dos terceirizados a partir da atividade da prestadora de serviços dificulta a organização sindical, assim como a negociação coletiva desses trabalhadores, posto que a força de trabalho fica pulverizada entre as diversas empresas tomadoras de serviços.

Segundo Delgado (2016, p. 518), “A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados [...]”.

Até o advento dessa lei, somente era permitida a terceirização daquelas atividades que não se ligavam diretamente à finalidade institucional da empresa. A partir da alteração da Lei 6.019/2017 promovida pela Lei 13.467/2017, permitiu-se terceirizar inclusive a atividade principal de um empreendimento – conduzindo esses trabalhadores à condição de subproletários (Singer, 2012) - o que impactou grandemente a organização sindical. Surge aí uma crise de representatividade sindical permeada por dúvidas jurídicas e pelo baixo poder de mobilização e de barganha.

Benevides (2019) aponta que a terceirização é antissindical. Ela ressalta que a divisão dos trabalhadores tem por objetivo aumentar a lucratividade através da eliminação de custos e de direitos, além de impedir a sua organização como classe, eliminando sua capacidade reivindicatória. Assevera a autora que

[...] sob o véu da modernidade e das promessas de inserção social e de empregabilidade, eliminem-se gastos e despesas, ainda que, para tanto, deteriorems direitos inatos, históricos e fundamentais do trabalhador, tanto a nível de liberdades fundamentais, como, por exemplo, o de se reunir pacificamente e o de se organizar politicamente para resistir às opressões, como, também, a nível dos direitos sociais, como, por exemplo, o direito à democracia, à informação transparente e à participação em sociedade plural, inclusiva e tutelar de todos os vulneráveis e do meio ambiente como um todo (Benevides, 2019, p. 156).

Segundo Freire (2021, p.188-189), os trabalhadores terceirizados não podem ser sindicalizados aos sindicatos que atendem a atividade específica à qual trabalha, devendo, ao revés, se sindicalizarem nos sindicatos laborais de trabalhadores de empresas terceirizadas. Isso faz com que, segundo o autor, esses trabalhadores percam o vínculo que existia entre eles criado pelo desempenho do trabalho em uma mesma empresa, assim como o senso de coletividade. Para Freire (2021), o que ocorre na prática é que os sindicatos de trabalhadores perdem substancialmente parte de sua base em desfavor dos sindicatos de terceirizados o que, segundo o autor, enfraquece a categoria pois diminui a força de grupo, acabando com a convivência que produz o senso de coletividade traduzindo num “duro golpe” para organização sindical.

Dessa forma, percebe-se que a terceirização, ampliada pela reforma trabalhista de 2017, trouxe diversos malefícios para os trabalhadores, sobretudo no que se refere à precarização das condições laborais. Ao permitir a terceirização irrestrita, inclusive em atividades-fim, a reforma gerou um aumento na fragmentação das relações de trabalho e enfraqueceu o vínculo empregatício direto, o que dificultou o acesso a direitos trabalhistas como estabilidade, benefícios e proteção contra demissões arbitrárias. Isso também acentua a rotatividade e reduz os salários, uma vez que empresas terceirizadas costumam oferecer remunerações e condições de trabalho inferiores às contratantes. Além disso, a terceirização tende a criar uma cisão entre os trabalhadores, enfraquecendo sua organização coletiva e dificultando a ação sindical, o que compromete ainda mais a capacidade de reivindicação e negociação por melhores condições de trabalho. Esse cenário reforça a vulnerabilidade do trabalhador, colocando em risco os princípios de proteção social e dignidade que deveriam nortear o Direito do Trabalho.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em termos metodológicos, para a realização deste trabalho foi escolhido o método qualitativo. O manejo de métodos científicos é fundamental para que se possa padronizar os dados e informações referentes aos objetivos pretendidos pelo pesquisador (Regiani, 2022). Nesse sentido, o percurso para que se atinja os resultados vislumbrados é denominado metodologia científica, que tem por escopo conduzir o pesquisador durante o trajeto que leva à aprendizagem. Assim, a metodologia se norteia por dois caminhos, intitulados métodos qualitativos e quantitativos, por meio dos quais se chega a “resultados que confirmam ou negam as hipóteses lançadas pelo pesquisador” (Regiani, 2022, p. 19).

A pesquisa qualitativa busca compreender a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares e específicos (interpretativamente), não traduzíveis em números, ao passo que a abordagem quantitativa, tem como fim principal o de estabelecer dados numéricos e estatísticos sobre determinados fenômenos sociais (Brito; Oliveira; Silva, 2021).

Segundo Denzin, Lincoln e Giardina (2006) a abordagem qualitativa tem sua origem na sociologia, bem como na antropologia. Para os autores, a importância dessa vertente é notada sobretudo no estudo de grupos humanos que se deu essencialmente por meio da Escola de Chicago entre 1920 e 1930, período também em que os estudos no campo da antropologia levantaram os métodos de trabalho de campo nos quais se buscava entender o outro dentro de sua cultura e do seu meio social. Dessa forma, a pesquisa qualitativa tem sido amplamente utilizada dentro da transdisciplinariedade sendo muito bem aceita e prestigiada (Augusto *et al.*, 2014).

6.1 CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL PESQUISADA

O Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas) foi criado em 12 de fevereiro de 1933, quando Belo Horizonte contava com apenas alguns colégios particulares, em sua maioria confessionais. Desde sua fundação, o sindicato tem sido uma importante entidade de defesa dos direitos dos professores da rede privada e da qualidade da educação no estado (Sinpro Minas, 2024).

Entre sua criação e o final dos anos 70, o Sinpro Minas enfrentou diversas intervenções do governo, sem perder sua força na luta pelos docentes. Uma dessas intervenções, em 1943, foi conduzida pelo governo federal e resultou na suspensão da posse da diretoria. Na ocasião, o Ministério do Trabalho solicitou ao DOPS que investigasse a ligação de dois diretores com o movimento integralista, de inspiração fascista (Sinpro Minas, 2024).

Desde o início, o sindicato já lutava arduamente. Em 1949, ocorreu a primeira negociação salarial, quando a categoria aprovou o dissídio coletivo. No ano seguinte, iniciou-se a campanha pelo repouso remunerado. Entre 1956 e 1960, o Sinpro Minas participou de discussões sobre a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e ajudou na criação da Federação dos Professores do Ensino Secundário. Nesse período, a entidade também começou a se alinhar com o crescente movimento sindical (Sinpro Minas, 2024).

Na década de 1950, o sindicato iniciou sua expansão para o interior do estado, impulsionada em 1962 com a criação do Departamento de Interior. Mas foi a partir dos anos 1980, com a criação das regionais, que o Sinpro Minas começou a atuar diretamente nos municípios mineiros (Sinpro Minas, 2024).

Com a redemocratização do Brasil, nos anos 1980, o Sinpro Minas se engajou em várias lutas sociais, como as campanhas pela anistia aos perseguidos pela ditadura militar e contra os decretos do governo Figueiredo. Também participou do movimento pró-CUT, das Diretas Já, e apoiou a convocação da Assembleia Constituinte. Nos anos seguintes, apoiou campanhas como a eleição de Lula em 1989 e o impeachment de Collor em 1992. Nos anos 1990, lutou contra o projeto neoliberal do governo FHC, que buscava enfraquecer os direitos trabalhistas (Sinpro Minas, 2024).

Atualmente, o Sinpro Minas é uma entidade forte e independente, representando cerca de 65 mil professores da educação infantil ao ensino superior. Com sede em Belo Horizonte e 12 regionais, o sindicato tem uma ampla presença nos 853 municípios de Minas Gerais. Durante sua história, promoveu inúmeros eventos e atividades culturais e educacionais, como no Espaço Cultural Jornalista Barbosa Lima Sobrinho, que se tornou um importante ponto de encontro para debates e manifestações artísticas (Sinpro Minas, 2024).

Na área da educação, o Sinpro Minas tem sido um dos sindicatos mais bem-sucedidos na conquista de direitos, como o adicional extraclasse, bolsas de estudo e o repouso remunerado. Sempre ao lado das lutas populares e em defesa dos direitos dos professores, o sindicato busca a valorização da categoria e a melhoria da qualidade do ensino no Brasil (Sinpro Minas, 2024).

6.2 ESTRATÉGIAS PARA COLETA DE DADOS

A pesquisa fará uso da técnica entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais do Sindicatos dos Professores do Estado de Minas Gerais - que representa os docentes da rede privada de ensino. O roteiro de entrevistas se encontra no Apêndice A deste trabalho.

Para a etapa de coleta de dados, será inicialmente utilizada a técnica de pesquisa por questionário, visando obter informações sobre o tema em estudo. A pesquisa por questionário destaca-se como uma ferramenta essencial para a coleta de dados em estudos que buscam captar informações objetivas e subjetivas de um grupo de respondentes. Dentro da análise de conteúdo, o questionário deve ser estruturado de modo a permitir a obtenção de dados relevantes e representativos.

Assim, na construção dos questionários as perguntas devem ser claras, objetivas e alinhadas aos objetivos da pesquisa. O questionário, quando utilizado em conjunto com a análise de conteúdo, permite a identificação de padrões e recorrências nos dados, o que facilita a interpretação e a categorização de informações. Esse método de coleta, ao seguir uma abordagem criteriosa, torna-se uma poderosa ferramenta para gerar insights profundos e bem fundamentados sobre o objeto de estudo.

Entrevistas semiestruturadas são um método qualitativo de coleta de dados que abarca elementos de entrevistas estruturadas e não estruturadas. Esse tipo de entrevista se caracteriza pelo uso de um roteiro pré-definido com questões abertas, mas que permite certa flexibilidade para o entrevistador explorar novos tópicos durante a conversa, de acordo com o andamento da entrevista.

Nesse sentido, Minayo (2009) define a entrevista semiestruturada como uma técnica que "utiliza um roteiro básico com perguntas-guia, permitindo ao entrevistador liberdade para investigar mais profundamente certas respostas do entrevistado". A flexibilidade está na possibilidade de alterar a ordem das perguntas ou formular novas perguntas de acordo com as respostas obtidas.

Quivy e Campenhoudt (2008) entendem que a entrevista semiestruturada "é orientada por um conjunto de questões, mas deixa margem para que o entrevistado expresse livremente seu pensamento e o entrevistador possa fazer ajustes na ordem e no conteúdo das perguntas". Segundo eles, esse formato permite uma maior riqueza de detalhes, já que o entrevistado pode trazer questões e pontos de vista que o entrevistador não previu inicialmente.

Já Triviños (1987) afirma que a entrevista semiestruturada "parte de certos pontos básicos que podem ser modificados no decorrer da interação", destacando que essa flexibilidade é o que a torna uma das técnicas mais eficazes para estudos qualitativos.

Assim, percebe-se que a entrevista semiestruturada é uma técnica versátil que proporciona maior profundidade nas informações coletadas, ao mesmo tempo em que garante uma orientação para o processo de coleta de dados.

6.3 ESTRATÉGIAS PARA ANÁLISE DOS DADOS

A partir da transcrição das falas das entrevistas semi-estruturadas será utilizada a técnica de análise de conteúdo, para análise das mesmas. A partir dos dados secundários coletados Serão coletados os dados referentes aos índices de reajuste salariais das categorias, ao número de sindicalizações, ao número de dissídios coletivos ajuizados, ao número de acordos e convenções coletivas firmadas e ao número de homologações realizadas, será feita uma análise comparativa em termos de horizonte temporal, antes e depois da Reforma Trabalhista de 2017 e entre os dois sindicatos.

No que se refere às entrevistas semi-estruturadas, as mesmas serão transcritas e analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Segundo Grzybovski e Mozzatto (2011, p. 733), análise de conteúdo é uma técnica de análise de dados bastante utilizada nas pesquisas qualitativas no campo da administração, assim como na psicologia, na ciência política, na educação, na publicidade e, sobretudo, na sociologia. Para Flick (2009, *apud* Grzybovski; Mozzatto, 2011, p. 733), a análise de conteúdo, realiza a interpretação após a coleta dos dados e se desenvolve por meio de técnicas mais ou menos refinadas.

Bardin (2016, p. 19) preceitua que a análise de conteúdo seria “um conjunto de técnicas de análise das comunicações”, que se valeria de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Assim, para Bardin (2016), o objetivo da análise de conteúdo é a “inferência de conhecimentos relativos às condições de produção, inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).” Nesse sentido, Chizzotti (2006, p. 98 *apud* Grzybovski; Mozzatto, 2011, p. 735), avança que o objetivo da análise de conteúdo é o de compreender de forma crítica o sentido das comunicações, no sentido de entender seu conteúdo, tanto manifesto, quanto latente, bem como compreender as significações explícitas ou implícitas.

Assim, a análise de conteúdo se perfaz como uma técnica que trabalha os dados coletados, com o escopo de realizar a identificação do que está sendo enunciado a respeito de determinado tema (Vergara, 2005, *apud* Grzybovski; Mozzatto, 2011, p. 735).

No que tange às diversas etapas inerentes à análise de conteúdo, os autores usam diversas terminologias, que se assemelham entre si, no entanto, as etapas da técnica, de acordo com Moraes (1999) se organizam em cinco fases:

1. Preparação: etapa na qual se identificam os elementos para que os mesmos estejam acessíveis ao pesquisador;

2. Unitarização: etapa em que se definirá qual será a unidade de análise, que posteriormente será submetida à classificação posterior, ocasião em que também serão definidos os limites contextuais que alargarão o espectro de observação das unidades de análise;
3. Categorização: a partir de categorias pré-definidas pelo referencial teórico, os elementos são classificados de acordo com critérios de validade, exaustividade, homogeneidade, exclusividade e objetividade;
4. Descrição: nessa etapa as categorias são sintetizadas de maneira a expressar o rol de significados presentes nas diversas unidades de análise incluídas em cada uma;
5. Interpretação: nessa etapa, busca-se entender o fenômeno estudado, explorando os significados já expostos.

Assim, o planejamento do processo de pesquisa, percorreu as seguintes fases: escolha do tema que possua relevância social (os desdobramentos da reforma trabalhista no sindicato dos professores do ensino privado e no sindicato dos trabalhadores em telecomunicações), a elaboração do plano de trabalho que contenha a introdução, desenvolvimento e conclusão (o projeto de pesquisa), a identificação, ou seja, o levantamento das obras úteis para a pesquisa (obras elencadas no referencial teórico), localização, compilação (reunião do material), fichamento (transcrição dos principais dados), análise e interpretação (crítica, com comprovação ou refutação da hipótese) e redação - monografia, dissertação ou tese (Brito; Oliveira; Silva, 2021).

Além disso, de forma a categorizar os resultados encontrados, e contribuir para o processo de análise desses resultados, foram definidas três categorias de análise, como demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – Categorias de análise

Categorias de análise	Conteúdo
Categoria 1	Sobre as alterações legislativas e organização sindical
Categoria 2	Impactos no financiamento sindical e sustentabilidade financeira
Categoria 3	Estratégias de negociação coletiva e poder de mobilização

Fonte: elaborado pela autora (2025).

6.4 CARACTERIZAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

No que se refere ao perfil dos dirigentes sindicais entrevistados (Quadro 4), constatou-se que, do total de dez participantes, apenas um não integra mais a atual diretoria da entidade. Esse dirigente afastou-se em 2024, após aproximadamente três décadas de atuação sindical, residindo atualmente no município de Lavras. Os demais permanecem em atividade,

sendo que sete residem na cidade de Belo Horizonte e dois no município de Varginha. Todos os entrevistados exercem a profissão de docente e possuem, no mínimo, formação superior completa. Parte deles ainda atua em sala de aula, enquanto outros se encontram licenciados de suas funções docentes para dedicação exclusiva ao trabalho sindical.

Quadro 4 – Dirigentes sindicais entrevistados

Nome Fictício	Idade	Sexo	Nível de Escolaridade	Tempo de Atuação no Sindicato
João Amazonas	72	Masculino	Superior	Desde 1981
Maurício Grabois	58	Masculino	Mestrado	Desde 1990
Florestam Fernandes	50	Masculino	Superior	Desde 199
Gilse Cosenza	55	Feminino	Superior	Desde 1996
Angelo Arroyo	69	Masculino	Superior	Desde 1988
Helenira Rezende	48	Feminino	Mestrado	Desde 2014
Leci Brandão	76	Feminino	Superior	Desde 1977
Pagu	53	Feminino	Mestrado	Desde 2000
Pedro Pomar	59	Masculino	Superior	Desde 1996
Genuína da Silva	70	Feminino	Superior	Desde 1988

Fonte: elaborado pela autora (2025).

7 ANÁLISE DAS CATEGORIAS E DISCUSSÕES

7.1 SOBRE AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A reforma trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, alterou aspectos importantes do direito coletivo do trabalho. No que se refere ao financiamento sindical, ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória, anteriormente garantida por lei, a reforma comprometeu a autonomia financeira dos sindicatos intensificando a assimetria entre capital e trabalho, o que dificultou a capacidade de resistência organizada dos trabalhadores face à crescente precarização das relações laborais.

Além disso, a reforma trabalhista implementou a lógica da prevalência do negociado sobre o legislado, forte instrumento de intensificação da dominação burguesa nas relações de trabalho pois confere centralidade à autonomia privada coletiva, deslocando a proteção jurídica mínima historicamente conquistada pela classe trabalhadora e transferindo o eixo normativo para negociações diretas entre sindicatos e empregadores — em um cenário marcado por correlações de força assimétricas.

A instituição da representação dos trabalhadores no local de trabalho, desvinculada da mediação sindical, conforme prevista na reforma trabalhista de 2017, também se apresenta como mais uma estratégia de fragmentação da organização coletiva da classe trabalhadora pois ao possibilitar a criação de comissões de representantes internas, sem a tutela do sindicato, a legislação promove uma forma de representatividade esvaziada de conteúdo classista, funcional à lógica do capital o que pode favorecer a cooptação e o isolamento dos trabalhadores, diluindo o potencial conflitivo das relações laborais e enfraquecendo a capacidade de resistência estrutural à exploração.

A reforma trabalhista também suprimiu a obrigatoriedade da assistência sindical nas rescisões contratuais, ignorando as desigualdades materiais entre capital e trabalho e promovendo uma falsa igualdade formal entre as partes. Com isso, acabou com a intervenção sindical nos momentos cruciais de ruptura contratual, ampliando vulnerabilidade do trabalhador diante de possíveis abusos patronais. Por fim, ao legitimar e ampliar a terceirização para atividades-fim, a reforma dispersou os trabalhadores em diferentes vínculos contratuais e categorias profissionais, dificultando a unidade organizativa e política necessária à luta coletiva.

Neste contexto, foi indagado aos entrevistados como eles avaliam as principais alterações trazidas pela reforma trabalhista de 2017 em relação à organização sindical.

Os entrevistados, de forma geral, avaliam a reforma trabalhista de 2017 como nefasta à classe trabalhadora e consideram que essas alterações mitigaram a capacidade de atuação dos sindicatos, dificultando a organização dos trabalhadores.

Ainda de acordo com entrevistados, a reforma trabalhista de 2017 no Brasil, está intrinsecamente ligada aos princípios do neoliberalismo - doutrina econômica que defende a redução da intervenção do Estado na economia, a flexibilização das relações de trabalho e a valorização do livre mercado como motor de crescimento. Assim, inspirada nessas premissas, a reforma promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a falsa promessa de modernizar as relações laborais e estimular a geração de empregos.

[...] A partir da globalização e do consenso de Washington, as ideias neoliberais se alastraram muito rápido se tornando praticamente um consenso. O discurso neoliberal de desenvolvimento prometia trazer desenvolvimento, mas autorizava a retirada de direitos, era contra a organização sindical. [...] essa tal reforma trabalhista de 2017 foi, na verdade, mais um duro golpe da burguesia contra a classe trabalhadora. Disfarçada de modernização, ela desmontou direitos histórico que conquistamos com muita luta, muito... suor e sangue nas greves e nas ruas. Tiraram a nossa força de negociação, atacaram os sindicatos, legalizaram a precarização e colocaram o trabalhador à mercê da exploração desenfreada do patrão. Isso não é progresso, é retrocesso! É a velha tática do capital: em tempos de crise, fazem com que o trabalhador pague a conta, aumentando a mais-valia e desmobilizando nossa organização de classe (João Amazonas).

Olha eu entendo primeiro a reforma foi fruto de um golpe, né? Um golpe que foi dado que retirou uma presidenta com o objetivo de fazer prevalecer os interesses do capital sobre o trabalho né? Mais uma vez. Nós percebemos que a reforma veio para destruir as relações de trabalho, né? Em especial as relações formais e com isso ela atrapalhou demais a organização porque os trabalhadores passaram a ser, na sua grande maioria informais, né? A reforma, ela destruiu mesmo os empregos formais, criou uma grande instabilidade aí para os trabalhadores e trabalhadoras e então ela atinge diretamente a organização, porque nós organizamos na sua relação de trabalho, então a gente organiza a luta desses trabalhadores e trabalhadoras nesse contexto, então com a alteração da reforma trabalhista, ela acaba fazendo com que a instabilidade, a insegurança e a ruptura das relações de trabalho formais, né? Atinjam diretamente aí a organização dos trabalhadores trabalhadoras (Gilse Cosenza).

A reforma trabalhista representou um duro retrocesso, olha, ela institucionalizou formas de contratação precarizadas, como a terceirização na atividade-fim, ela enfraqueceu os sindicatos financeiramente comprometendo a organização coletiva da classe trabalhadora (Leci Brandão).

Tanto para os trabalhadores quanto para o sindicato para o movimento sindical de uma forma geral, eles sofreram com o impacto da reforma trabalhista [...], essa reforma ela veio mesmo para acabar com o movimento sindical, que são as pessoas que mobilizam, organizam, fortalecem a classe trabalhadora e fazem as lutas por direitos, em especial no setor privado, se não existe movimento sindical, não há mobilização dos professores porque eles têm medo de serem demitidos, né? Precisam dessa organização sindical para representá-los porque não existe uma estabilidade igual a do serviço público e houve um impacto muito grande (Pagu).

Tais considerações, coadunam com o pensamento de Galvão, Oliveira e Campos (2019, p. 687), segundo o qual, as alterações legislativas introduzidas pela reforma trabalhista “visam alterar ainda mais a correlação de forças que, desde o golpe de 2016, favoreceram uma perspectiva conservadora, neoliberal e retrógrada”.

Segundo os entrevistados, a reforma também foi fortemente amparada por uma propaganda neoliberal que associava a flexibilização das normas à modernização das relações de trabalho. Essa narrativa apresentou os direitos trabalhistas como obstáculos à competitividade e à geração de empregos, na tentativa de legitimar socialmente uma agenda de desregulamentação e enfraquecimento das instituições de representação coletiva.

Assim, sob esse discurso, os sindicatos foram retratados como estruturas arcaicas e excessivamente burocratizadas, o que contribuiu para dificultar o diálogo com a classe trabalhadora. Com isso, o capital se valeu de slogans como “modernização das leis” e “mais empregos para todos”, de maneira a vender a ideia de que a reforma seria uma solução inevitável para a crise econômica. Essa construção discursiva buscou legitimar um projeto de reestruturação regressiva dos direitos, em nome da competitividade e da recuperação econômica.

A propaganda para o povo que isso ia ser benéfico, que isso ia gerar empregos, que isso ia favorecer, que isso era modernização e a gente sabe que não era modernização, era precarização, que não era reforma, que era de fome e para o movimento sindical é...[...] essa propaganda de modernização, de melhoria que foi feita para a população, é um outro dificultador que impacta no trabalho sindical, que impacta na atuação sindical, no convencimento da categoria, no convencimento dos trabalhadores (Helenira Resende).

A percepção dos entrevistados converge com a abordagem de Delgado (2018b), ao destacar que “o que se observa na inovação pretendida pela Lei da Reforma é um desrespeito com o trabalhador e com o ser humano, que no decorrer de sua história lutou por melhores condições de trabalho” (Delgado, 2018a, p. 64).

A partir dos depoimentos dos dirigentes sindicais entrevistados, observa-se uma avaliação unânime e crítica das alterações promovidas pela reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), especialmente no que tange à organização sindical. Para eles, a reforma não representou uma modernização das relações de trabalho, como propagado por seus defensores, mas sim um processo de desmonte institucional da proteção social e da desestruturação da organização coletiva dos trabalhadores. Os relatos apontam que a reforma promoveu a precarização das relações de trabalho, por meio da legalização da terceirização na atividade-fim, do estímulo à informalidade e da institucionalização de vínculos mais frágeis, dificultando a mobilização e a sindicalização. Tal cenário é

interpretado como parte de um projeto mais amplo de reconfiguração do capitalismo contemporâneo, marcado pela hegemonia neoliberal e pela intensificação da extração de mais-valia como resposta à crise estrutural do capital (Antunes, 2018; Boito Jr., 2019). Além da fragilização material dos sindicatos — sobretudo pela extinção da contribuição obrigatória — os dirigentes também destacam os efeitos simbólicos da reforma, como a disseminação de uma narrativa de modernização que desmobiliza os trabalhadores e dificulta o convencimento da categoria. A instabilidade e o medo de retaliações, especialmente no setor privado, contribuíram ainda mais para o enfraquecimento da ação sindical, consolidando um ambiente regressivo em termos de direitos e de representação coletiva, em consonância com o que diversos estudos vêm apontando como um recuo histórico nas garantias trabalhistas no Brasil.

Outra indagação feita aos entrevistados foi a respeito das mudanças legais pós reforma trabalhista, se as mesmas mitigaram a capacidade de atuação e organização dos sindicatos, e como isso tem se manifestado na prática.

Segundo os entrevistados, a terceirização irrestrita e a pejotização — formas de contratação que desestruturam o vínculo formal e coletivo entre trabalhador e empregador — exacerbaram o processo de fragmentação da classe trabalhadora, dificultando a mobilização sindical. Trabalhadores terceirizados ou contratados como pessoas jurídicas (PJs) passam a ocupar posições de maior vulnerabilidade, com menor acesso a direitos e menor inserção nas estruturas sindicais tradicionais. Assim, a reforma não apenas atacou financeiramente os sindicatos, mas também fragilizou os vínculos objetivos e subjetivos que sustentavam sua base de atuação, enfraquecendo a capacidade de organização e resistência da classe trabalhadora.

Para os entrevistados, os impactos da reforma trabalhista de 2017 sobre os sindicatos de trabalhadores devem ser compreendidos como parte de um movimento mais amplo de reestruturação do capital face à crise do regime de acumulação que buscou fragilizar as formas coletivas de resistência da classe trabalhadora. Essa dinâmica aprofundou a subordinação dos trabalhadores aos interesses do capital reduzindo a capacidade de organização e mobilização da classe trabalhadora.

Você vê a dificuldade da mobilização das pessoas? Aquelas que querem construir são demitidas, [...] inclusive os dirigentes sindicais têm a dificuldade de entrar dentro estabelecimento, né? [...] Os sindicatos nesse período reduziram seu poder de enfrentamento, de mobilização dos trabalhadores. Muita coisa o trabalhador vê na empresa, quer reclamar, mas com medo da demissão, acaba que aceita essas condições [...] especificamente aqui no Brasil, a organização sindical e trabalhista foi muito característica do Estado Getulista, né? Então essa reforma, causou uma desordem muito grande, um prejuízo, a precarização do trabalho, né?

que nós estamos assistindo hoje. Hoje vemos através do DIEESE que temos um imenso número de trabalho precarizado, com salários livres, sem nenhuma referência, esses são alguns dos absurdos que estamos vivendo. [...] Isso está levando, na sua contraposição, à própria crise do capitalismo, o capitalismo ele constrói a sua própria destruição. [...] Veja, vivemos uma grande crise ideológica do movimento sindical porque esse ataque fragilizou muito a organização dos trabalhadores porque num processo de negociação, você vê, você trata, tem a correlação de forças, quando a legislação não é favorável aos trabalhadores, a justiça não favorece os trabalhadores, se você tem dificuldade de entrar em dissídio, olha só, então o trabalhador não mobiliza porque não tem nada favorável a ele. Essa mobilização vai ocorrer, mas vai demorar um tempo porque a crise, ela vai chegando a um ponto onde os trabalhadores não vão suportar as condições de trabalho e aí começam a acontecer revoltas. Essas lutas, elas vão começar a pipocar, e aí, a direção dos sindicatos, eles vão ter que ser mais ousados, ir para a porta das escolas, das fabricas, conversar com os trabalhadores, depois dessa insatisfação e revolta coletiva, a organização sindical vai organizar isso tudo. [...] Com isso os trabalhadores vão criando mecanismos de se auto-organizar. Quando você ataca a organização sindical e leva à dispersão, você consegue desorganizar o trabalhador em determinado momento, mas a burguesia não consegue diminuir a contradição entre o capital e o trabalho e aí aumenta a miséria, aumenta a tragédia humana e isso, acaba sendo um estímulo à resistência e ao enfrentamento porque ninguém vai aguentar por muito tempo trabalhar nessas condições. Você não consegue impedir o motor da crise em que estamos vivendo que é essa contradição, esses conflitos vão se acirrando. Se você destrói a forma do trabalhador se organizar, você aumenta a violência, a miséria. [...] A situação da barganha da... da Convenção Coletiva anterior, você só negociava o que era novo, que você podia mudar, você não... você não tirava o que você tinha conseguido. Aí você tem que negociar tudo, né? Então você entra já numa defensiva e a dificuldade de você fazer greve, né, as comissões né (...) que foram levando a perda dos direitos, né? E as dificuldades da mobilização, né? O julgamento, por exemplo, os tribunais ficaram muito rigorosos com os trabalhadores, né? Então a gente começou a ter dificuldade, muita. Muitas né? O capital favoreceu muito os empresários, né? [...] (João Amazonas).

Os prejuízos materiais, eles estão diretamente relacionados à capacidade do sindicato organizar as suas campanhas salariais, as suas campanhas de defesa da educação, as suas campanhas de defesa da Democracia, tudo isso era parte do movimento sindical, né? Que fazia essa luta de ajudar outras organizações não sindicais, como trabalhadores sem-terra, movimento estudantil, quantas vezes nós ajudamos a estruturar, organizar esse... esse movimento de uma perspectiva de luta de organização brasileira, a elite brasileira, ao saber disso tudo, então, eles cortaram, eles queriam destruir não só os sindicatos, mas também a nossa capacidade de fazer política com movimento popular no Brasil. E como isso foi feito, né? Criando um conjunto de dificuldades que até hoje esses movimentos ainda mantêm, estamos com muitas dificuldades, a ausência do povo na rua, do movimento sindical dos trabalhadores da luta política que nós vivemos agora. [...] Mas isso é uma parte do problema material que afeta a capacidade de organização dos sindicatos para fazer a sua função principal, que é os trabalhadores organizados, a estrutura dessas campanhas a partir da pauta, é isso, precisa de pessoas que vão ajudar a pensar a pauta, precisa de especialista na área econômica, na área judicial, na área estrutural. Quando você vai fazer uma greve, você precisa de ter estrutura, carro de som, comunicação, imprensa. Então tudo isso é parte da organização e que vão levar os sindicatos para poder enfrentar a fúria do Capital, então se você não tem estrutura, não tem dinheiro, a sua capacidade de fazer a luta diminui de forma bastante profunda. E é isso que eles

fizeram, ou seja, eles fizeram um processo de destruição da estrutura para poder inviabilizar a luta dos trabalhadores (Maurício Gabrois).

É, olha essa reforma trabalhista, né? Que a gente na verdade devia chamar de deforma trabalhista, né? [...] Olha, eu acho que a gente conseguiu manter um nível de mobilização bastante significativo, né? principalmente nas cidades do interior onde a gente sabe né? Muitas vezes são cidades menores em que o processo de mobilização é muito mais difícil. Mas a gente, o Sinpro, tem conseguido ampliar a participação, né? Então assim agora isso tem refletido na manutenção da nossa Convenção Coletiva, né? Infelizmente existe uma ... uma política da parte patronal de retirada de direitos, então todo nosso esforço está sendo feito no sentido de manter a nossa convenção. Até agora ele tem conseguido manter a essência dessa convenção, mas não tem sido muito fácil, né? Mas a gente tem conseguido manter (Florestan Fernandes).

Olha, essa reforma deveria ser chamada, na verdade, de “deforma”. Eu entendo que ela foi fruto de um golpe, né, em golpe que foi dado para que retirasse uma presidenta eleita democraticamente com o objetivo de fazer prevalecer o capital sobre o trabalho né, mais uma vez [...] eu acho que há uma dificuldade diferente, no que diz respeito à mobilização da categoria [...], eu acho que há dificuldades porque sempre houve dificuldade, né? Sempre houve perda do emprego, a necessidade da sobrevivência sempre houve. [...] O contrato celetista né, o contrato de CLT, né, que era da CLT, de carteira assinada, ele ... ele tinha uma certa... acho que uma garantia maior para os professores... e a partir do momento em que o professor se torna um microempreendedor... microempreendedor, né ou pessoa jurídica, é a negociação com esses seres, que acabam sendo desconectados da entidade empregadora, é... ele fica uma pessoa mais difícil de ser mobilizada, né? Porque é isso, ele acha que é dono de si mesmo. Ele acha que a pessoa jurídica, ele não deve obrigação, né? Ele acha que não está sendo explorado, ou tá sendo menos explorado. Então até o diálogo com esses trabalhadores precisa ser alterado, né? [...] A forma de luta do trabalhador que é, ou pela via legal judicial ou pelo movimento político, que é de cruzar os braços, né? E aí você ter uma greve com professores pejotizados, com professores que são microempreendedores, é muito mais difícil organizar esses trabalhadores. Então assim a gente busca até hoje constantemente formas de diálogo com os trabalhadores e trabalhadoras, né? que são os professores e professoras, no sentido de fazê-los entender que continuamos sendo uma classe explorada e que precisamos então voltar a fazer a luta [...] (Gilse Cosenza).

Esse estímulo à terceirização, enseja a fragmentação da classe trabalhadora. Tal como aponta (Severo; Maior, p. 119), essa experiência relatada revela seu intuito de eliminar a atuação coletiva, em lugar de valorizá-la, como referem seus defensores. Além disso, o respaldo a terceirização,

que mercantiliza o trabalhador; faz concessões à autonomia coletiva e até mesmo ao acordo individual de vontades, sem cuidar do equilíbrio entre os atores sociais; e faz acenos em direção à declaração formal de vontade, sem criar mecanismos que garantam sua vontade real (Viana, 2019, p. 8).

Embora o Sindicato dos Professores de Minas Gerais (Sinpro Minas) tenha conseguido realizar uma greve significativa com duração de 13 dias, em 2018, bem como a greve de 2023, os desafios para a organização coletiva dos trabalhadores intensificaram-se significativamente a partir da promulgação da reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017).

Diversos fatores têm contribuído para esse cenário de dificuldades, entre os quais se destaca a crescente complexidade no processo de convencimento dos docentes sobre a centralidade de sua participação ativa nas ações sindicais como estratégia de enfrentamento à lógica do capital.

[...] A questão da própria greve, paralisação, e medo de perder o emprego né, com a questão do desemprego tá aí tão forte, né? e o subemprego tá aí, né? é a questão de ser MEI, de ser o contrato temporário, isso tudo tá dentro da escola, né? Então aí por exemplo, quem é MEI e quem hoje tá dando aula particular para suprir a necessidade dele, né? [...]Automaticamente quando você chega com a pauta, eles (o patronal) chegam com uma outra pauta sobre a nossa, eles aparecem com uma pauta de retiradas, né? É sempre assim. [...] então o sindicato tem feito essa... essa aproximação, mas não é fácil porque aquele professor que curte o Instagram do Sinpro ele tem dificuldade, é difícil para ele, entendeu? Então às vezes não curte, aqueles..... aquele professor que vem muito sindicato [...]a escola vê ele de uma outra forma. Então, a gente precisa ter muito cuidado com essa categoria que tá tão ameaçada lá fora, para ver uma forma de acolher e ao mesmo tempo fazer com que ela mude o patamar de luz, né? Então os que estão lá (na escola) são pessoas mais novas que acham será que.... “Será é isso mesmo? Será que eu aguento? o salário não tá tão ruim. Vou aguentar mais um pouquinho.” Então esse espírito de luta, né? de entender que não é bem assim, ainda tá longe, porque essa questão da luta de entender que a gente tem que se posicionar, é um processo, e ninguém nasce com essa coisa de estar se entendendo [...]. Se posicionar na escola é difícil. Então quem se posiciona é aquele atrevido, aquele que gosta de fazer bagunça, aquele que não escuta, né? Ele fica taxado no lugar. Então é assim que eu vejo hoje a nossa luta (Genuína da Silva).

Os dirigentes sindicais também apontaram que o fim da obrigatoriedade da homologação das rescisões contratuais junto ao sindicato da categoria profissional foi uma perda muito relevante. Segundo os entrevistados, tal mudança contribuiu significativamente para o esvaziamento do papel fiscalizador dos sindicatos no momento da dispensa, resultando em uma maior desinformação por parte dos trabalhadores acerca de seus direitos o que compromete a capacidade de identificação de irregularidades e, conseqüentemente, reduz a propensão à judicialização de eventuais lesões trabalhistas. Essa análise, encontra respaldo nas ideias de Carvalho (2017) segundo o qual, a supressão da obrigatoriedade de homologação das rescisões trabalhistas reduziu a eficácia dos mecanismos de fiscalização quanto ao adimplemento correto das verbas rescisórias, o que contribuiu para a ampliação dos casos de inadimplemento nesse âmbito.

Na percepção dos dirigentes sindicais, a reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017) representa um retrocesso no que se refere ao acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Adicionalmente, observa-se o receio, por parte dos trabalhadores, de serem condenados ao pagamento de custas processuais e honorários advocatícios em caso de insucesso nas demandas ajuizadas. Mesmo nos casos em que a gratuidade de justiça é concedida, a possibilidade de responsabilização por despesas processuais passou a

funcionar como um obstáculo de ordem econômica, especialmente para trabalhadores em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Esses elementos, quando considerados em conjunto, têm contribuído para a expressiva redução do número de ações trabalhistas nos anos subsequentes à promulgação da reforma. Os dirigentes sindicais interpretam esse cenário não como um reflexo de maior conformidade das relações de trabalho, mas sim como resultado de um ambiente de insegurança jurídica e enfraquecimento das garantias históricas de acesso à justiça, comprometendo o princípio constitucional da ampla defesa e da proteção ao trabalhador como parte hipossuficiente na relação laboral.

[...] nós tivemos também um ataque muito feroz na questão da justiça do trabalho, né? Porque o movimento sindical dos trabalhadores, é... quando eram demitidos, né? eles tinham duas coisas importantes para serem feitas: primeiro é que quando você demitia o trabalhador, ele tinha que fazer a rescisão do contrato de trabalho dele no sindicato, e quando ele ia ao sindicato, era caracterizado qualquer descumprimento, o que 80% das empresas do Brasil fazem é não cumprirem com o contrato de trabalho, desrespeitar as normas estabelecidas em convenções e acordos coletivos que vigoravam na relação de trabalho e com isso na hora da rescisão do contrato de trabalho, o que acontecia era que o sindicato ao saber disso, durante a homologação da rescisão, levantava um conjunto de direitos que tinham sido surrupiados, não tinham sido praticados pelo capital em relação aquele trabalhador e qual era a ação imediata do sindicato? entrar com ação na justiça exigindo que aquela parte que não era... que não era realizada pela empresa fosse realizada através do Poder Judiciário. Na reforma ocorreram duas mudanças. A primeira: acabou-se a possibilidade de fazer a rescisão através dos sindicatos. Isso foi uma situação também que ocorreu na reforma não é obrigatório mais - até então era obrigatório fazer todo o processo de rescisão dos sindicatos - e a legislação a lei aprovada. Além disso, dificultou a entrada das ações judiciais dos trabalhadores na Justiça do Trabalho, inclusive impondo ao trabalhador não mais o direito gratuito, ou seja, passou a cobrar. Principalmente se o trabalhador fosse reivindicar algum direito que a justiça determinasse que não era direito, esse era o que você poderia pagar também, pelo, pelas custas trabalhistas. , então criou uma situação em que o trabalhador além de não ter o vínculo direto na sua, na sua demissão perdeu o direito de homologar a rescisão no sindicato e a reforma também inviabilizou de forma bastante forte a possibilidade do trabalhador e do sindicato ingressarem com ação na justiça do trabalho e com isso, énós, perdemos dois terços das ações que tínhamos na justiça do trabalho que foram... foram retiradas. Então, na verdade, o que eles queriam, o capital, é que além de reduzir os direitos daqueles que entrassem no mercado de trabalho a partir daquele momento e de quem já está no mercado de trabalho, aqueles que fossem demitidos não poderiam recorrer do seu direito à justiça, então com isso criou-se problemas estruturais, né que acabaram levando a um processo muito grande de redução de direitos e não só de direitos diretos, mas de direitos.... aqueles que não foram cumpridos pelo capital e que não foram sequer reivindicados posteriormente pelos trabalhadores porque não tiveram acesso a uma rescisão contratual de forma digna, porque inviabilizaram a relação com sindicatos e porque esse trabalhador não pode mais ingressar na justiça do trabalho porque poderia além de... além de ele perder os direitos, ele poderia... ele poderia pagar ao Poder Judiciário as custas de uma ação trabalhista que não teria condição de pagar (Maurício Gabrois).

[...] ela atingiu de maneira muito forte os três pilares de defesa da força de trabalho que são sindicatos, a CLT e a justiça do trabalho, né? Então os sindicatos foram extremamente impactados, né? Não só no aspecto financeiro, né com o fim do imposto sindical, mas no resto também, sem a menor dúvida [...] (Florestan Fernandes).

Essas falas, reforçam o que descreve Cassar e Borges (2018) sobre o assunto quando assevera que o acesso à justiça estaria comprometido pelo fato de se exigir do hipossuficiente o pagamento de despesas processuais, o que viola um dos direitos fundamentais.

Os depoimentos analisados também evidenciam que, para os dirigentes sindicais entrevistados, as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 mitigaram profundamente a capacidade de atuação e organização dos sindicatos, ao desestruturar pilares fundamentais da representação coletiva no Brasil. As alterações legais — especialmente a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, a limitação do acesso à Justiça do Trabalho e a facilitação de formas de contratação mais precárias — resultaram, segundo os relatos, em perda de poder de barganha, dificuldades logísticas e operacionais, e no enfraquecimento simbólico do movimento sindical perante os trabalhadores. Essa conjuntura tem levado à retração da participação da base, que se vê intimidada pelas ameaças patronais, pela insegurança jurídica e pela informalidade crescente (Antunes, 2018). A intensificação da pejetização e do trabalho por conta própria, por exemplo, fragmenta a identidade de classe, dificulta a mobilização e dilui a noção de pertencimento coletivo, o que impõe obstáculos à organização sindical (Boito Jr., 2019). A impossibilidade de realizar homologações nas entidades sindicais e os riscos financeiros associados ao ajuizamento de ações também representam, na prática, mecanismos de desmobilização institucionalizada (Druck, 2011). Soma-se a isso o ambiente de hostilidade contra os sindicatos, alimentado por discursos de demonização do movimento sindical e por práticas patronais que intimidam manifestações públicas de apoio às entidades. Os depoentes indicam que essa combinação de fatores reduziu drasticamente o alcance da ação sindical e a capacidade de resistência dos trabalhadores, criando uma correlação de forças desfavorável, na qual a negociação coletiva se dá em condições desiguais. Em suma, as mudanças legais não apenas desestruturaram o financiamento das entidades, mas minaram suas bases materiais e simbólicas, provocando um processo de esvaziamento organizacional e político dos sindicatos.

Também foi indagado aos entrevistados se houve alguma alteração específica na forma de atuação do sindicato de sua categoria após a reforma trabalhista e em sendo a resposta afirmativa, quais seriam essas alterações.

Os entrevistados destacam que a reforma trabalhista fragmentou os contratos de trabalho, precarizando vínculos e afastando os trabalhadores dos sindicatos. Todos concordam que isso enfraqueceu a organização sindical e dificultou a mobilização coletiva. Como resposta, o Sinpro Minas vêm se adaptando para sindicalizar mais trabalhadores e representar também PJs, MEIs, terceirizados e intermitentes, buscando garantir direitos por meio da Convenção Coletiva e ampliar a proteção a todos, independentemente do tipo de contrato.

Assim, para fazer face aos desafios então apresentados, o Sinpro Minas decidiu apostar em diversas táticas. De forma corajosa, a entidade sindical deliberou por acolher os trabalhadores precarizados de forma a evitar que ficassem marginalizados e sem representação, possibilitando, assim, sua sindicalização ao órgão de classe e lutando para que os mesmos tenham todos os direitos assegurados aos trabalhadores formais:

Eles colocaram diversos instrumentos de contrato que também vão criando uma certa fragmentação nas formas de contratos, né? a partir daí, começamos a fazer uma discussão que... nós vamos aceitando né? vamos sindicalizando esses trabalhadores precarizados porque eles não podem ficar sem algum respaldo, sem representação. [...] Enfim, temos que nos adaptar a essa nova realidade pois temos diversas formas contrato que provocam a dispersão do trabalhador (João Amazonas).

A gente precisa reverter essa situação na medida em que isso tirou dos sindicatos uma parte importante da sua representação, porque trabalhar contratar por meio por PJ o trabalho intermitente, todos os trabalhadores afastaram da organização sindical. E com isso tiveram problemas é... na sua estruturação... na sua organização... na sua capacidade mobilizar as categorias para fazer enfrentamento, disputar direitos desse trabalhador precarizado porque ele acabou ficando também mais distanciado do movimento sindical e dos sindicatos. [...] É isso, na prática, na medida, que você flexibiliza os contratos de trabalho e afasta os trabalhadores da condição de vínculo empregatício, da forma como vinha ocorrendo até então, você tira parte da força do movimento sindical que era justamente organizar esses trabalhadores. É lógico que o movimento sindical e o sindicato dos professores fizeram a contraofensiva hoje. Antigamente, você só filiava assim, se você tivesse uma carteira assinada, hoje, se você tem um contrato com a empresa e se apresenta como MEI, como PJ, ou como outra forma de contratação, nós fazemos a filiação porque nós queremos representar os trabalhadores, porque eles são vítimas no processo de flexibilização e a gente precisa reverter esse processo. Então hoje, o sindicato absorve a sindicalização de todos, independentemente da forma do contrato e tentando buscar, representar esses trabalhadores [...] (Maurício Gabrois).

Olha, eu entendo primeiro que a reforma foi fruto de um golpe, né? um golpe que foi dado que retirou uma presidenta com o objetivo de fazer prevalecer os interesses do capital sobre o trabalho né, mais uma vez. Nós percebemos que a reforma veio para destruir as relações de trabalho, né? em especial as relações formais e com isso ela atrapalhou demais a organização porque os trabalhadores

passaram a ser, na sua grande maioria informais, né? A reforma, ela destruiu mesmo os empregos formais, criou uma grande instabilidade aí para os trabalhadores e trabalhadoras e então ela atinge diretamente a organização, porque nós organizamos a sua relação de trabalho, então a gente organiza a luta desses trabalhadores e trabalhadoras nesse contexto, então com a alteração da reforma trabalhista, ela acaba fazendo com que a instabilidade, a insegurança e a ruptura das relações de trabalho formais, né? atinjam diretamente aí a organização dos trabalhadores trabalhadoras. Sabemos que o estatuto do sindicato dos professores já marcava todos os professores privados, independente do contrato de trabalho. Mas nós tivemos até então, até 2017, a imensa maioria era de trabalhador formal, de carteira assinada, né? E a alteração desse vínculo, ela fez com que nós tivéssemos também que nos adequar, tanto no atendimento, né? a esses professores, até com a representação, porque a gente representa a gente luta por garantia na Convenção Coletiva, mas o trabalhador pejotizado e o trabalhador que é MEI, eu não tenho com quem brigar. Então nós até então começamos naquele momento, a tentar se organizar, estender isso, lutar pela representatividade desses trabalhadores e trabalhadoras, e hoje a gente luta e fala: Olha quem for pejotizado, quem for terceirizado, quem for MEI, seja lá quem for, ele tem que cumprir o piso da Convenção, a Convenção como um todo, com todos os seus, com todos os seus regramentos, então a gente pede o contrato de trabalho e vai no empregador da mesma forma. [...] Então essa foi uma forma de reorganizar os trabalhadores (Gilse Cosenza).

Olha [...] por exemplo, nós aprovamos no nosso congresso que nós fiscalizamos o PJ, sindicalizamos os terceirizado, sindicalizamos os MEI, então em termos de sindicalização nós somos um dos sindicatos no Brasil que tem nível muito grande de sindicalização. Hoje nós estamos chegando aí perto dos 80 mil sindicalizados. Então não é qualquer sindicato. É que, o que a gente tem direito na nossa Convenção Coletiva, é estendido a esses tipos de contrato (Leci Brandão).

[...] então a gente precisa buscar outras alternativas de socorrer esse professor de alguma forma porque senão, ele quer, ele até quer tá numa base sólida, mas acontece que a forma como ele está trabalhando com PJ, hoje a gente já consegue acolher esse professor, se tem um contrato, o professor tem um contrato ali, ele traz a gente avalia e ele pode sindicalizar... então tem essas dificuldades também. [...] (Genuína Da Silva).

Ademais, mesmo diante de significativos desafios, o Sinpro Minas logrou deflagrar uma greve de 13 dias em agosto de 2018, pouco tempo após a promulgação da reforma trabalhista. A paralisação foi precedida por diversas tentativas infrutíferas de negociação para a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho dos professores, cuja data-base é 1º de maio. O sindicato patronal, à época, se recusava inclusive a abrir diálogo, o que levou a categoria docente a deliberar pela deflagração da greve, a qual obteve êxito em seus objetivos. Situação semelhante ocorreu em 2023, quando uma nova greve foi convocada pela entidade sindical em resposta à insistência do sindicato patronal em modificar as férias coletivas dos docentes, conforme previstas na Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

Há uns dois anos atrás, pra você ver, nossa data-base é abril, a gente já estava em setembro e não tinha assinado ainda a convenção. Daí eles (o patronal) queriam ainda mexer no calendário das férias, daí os professores dos grandes colégios se mobilizaram e houve uma pressão muito grande e fizemos uma grande greve, daí

os empresários pararam, voltaram atrás e não mexeram nas férias [...] (João Amazonas).

[...] o patronal, ele tentou praticamente acabar com a nossa Convenção Coletiva em 2018 e em resposta, a categoria fez uma greve que nos... nesses quase 20 anos que eu tô no sindicato foi a greve mais forte que a gente fez. Foi uma greve muito forte, então assim eu acho que a resposta da categoria, ela foi a questão mais importante e a nossa diretoria ela acertou em apostar na capacidade de resposta da categoria [...] (Florestan Fernandes).

[...] qual foi a tática de organização de luta? A tática dos trabalhadores e trabalhadores não tem como divergir muito. Nós só temos a nossa o nosso serviço a nossa força de trabalho. Então o que nós temos que fazer é uma oposição através da nossa recusa em trabalhar. [...] Para você ver, ele (o sindicato patronal) veio em 2018 para um enfrentamento, tirando todas as cláusulas que eram mais importantes para os professores e essa categoria então respondeu e fez uma greve de 13 dias (Gilse Cosenza).

O Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas) obteve êxito na manutenção da essência da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, mesmo diante das adversidades decorrentes do cenário pós-reforma trabalhista (Brasil, 2017). Entre os avanços conquistados, destaca-se a inclusão de uma cláusula que estabelece a obrigatoriedade de homologação, no âmbito do sindicato, das rescisões contratuais de docentes demitidos. Essa medida visa assegurar maior transparência e legalidade nos processos de desligamento, bem como garantir que os direitos trabalhistas sejam devidamente observados.

Tal cláusula representa um importante mecanismo de proteção à categoria, sobretudo após a reforma trabalhista, que suprimiu a exigência legal de homologação sindical para contratos com mais de um ano de vigência (anteriormente prevista no artigo 477, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Com essa modificação legislativa, muitos trabalhadores passaram a correr o risco de terem seus direitos suprimidos ou ignorados durante a rescisão contratual. A manutenção dessa exigência por meio da CCT configura, portanto, uma estratégia sindical relevante para mitigar os efeitos regressivos da Reforma e preservar as garantias dos professores da rede privada de ensino em Minas Gerais.

[...] o sindicato conseguiu voltar para a convenção coletiva a chamada... a obrigação, na dispensa do trabalhador, de fazer a rescisão no sindicato e a última convenção agora avançou muito nisso, pode ser online ou pode ser presencial, mas novamente os trabalhadores retomam a sua rescisão de Contrato de Trabalho sendo atendidos e acompanhados pelo sindicato e isso poderá fortalecer os seus direitos, né? e criar condições para que esse trabalhador possa ir na Justiça também do Trabalho na medida em que ele vem e é alertado sobre suas condições então [...] algumas retomadas de estruturas vão melhorando aquilo que foi destruído lá em 2017 (Maurício Gabrois).

7.2 IMPACTOS NO FINANCIAMENTO SINDICAL E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

Uma outra pergunta direcionada aos entrevistados tratou sobre a mudança na contribuição sindical, que passou a ser facultativa, questionando se tal alteração impactou o sindicato financeiramente.

Segundo o relato dos entrevistados, é incontestável para eles que a reforma trabalhista desorganizou o movimento sindical tendo, inclusive, provocado o fechamento de vários sindicatos que não conseguiram sobreviver após o fim da contribuição sindical.

Vários sindicatos foram fechados durante o COVID, mas depois da reforma de 2017, com o fim da contribuição sindical, isso atrapalhou a questão financeira dos sindicatos e muitos não conseguiram mais pagar aluguel, funcionários, os que tinham sede própria tiveram que vender o imóvel para pagar dívidas [...] (João Amazonas).

O dinheiro (oriundo da contribuição sindical) era para organizar a estrutura interna dos sindicatos, mas isso, o fim da contribuição sindical, de certa maneira inviabilizou a organização de centenas de sindicatos, né, no Brasil, e mesmo aqueles que estavam estruturados sofreram também as consequências desse ataque [...] a forma de estruturar financeiramente e materialmente ela foi profundamente atacada, para você ter ideia o movimento sindical brasileiro perdeu por ano em torno de cinco bilhões de reais né, ou seja, aquilo que financiava toda a estrutura foi colocado por terra, terra arrasada, hoje vemos centenas de sindicato que fecharam as portas porque não conseguiram mais, a partir desse momento, continuar sua organização, e esse era o objetivo, atacar os direitos trabalhistas e atacar a organização sindical [...] houve centenas de Sindicatos que quebraram no país. Centenas quebraram e milhões de trabalhadores deixaram de ser atendidos pelo sindicato, imagina o prejuízo disso, né? O quanto isso repercutiu no empobrecimento da sociedade brasileira, da participação do salário na renda nacional e que é o que o capital queria né? Ou seja, o capital ao golpe de estado, chegou ao seu objetivo, né? Nós vamos vendo, a partir de 2017, o aumento da miséria no Brasil, da fome, do desemprego, do subemprego, de tudo isso.... então na prática, a reforma e o golpe atenderam os interesses estratégicos propostos pela burguesia brasileira às suas organizações (Maurício Gabrois).

Seja a reforma trabalhista, seja outra qualquer outra que venha de um congresso como esse que hoje está aqui, não vai ser uma reforma benéfica aos Trabalhadores. Portanto a reforma trabalhista só veio mesmo para diminuir ou retirar direitos, né? E quanto a organização sindical também houve uma piora principalmente no que concerne às taxas, à questão do imposto sindical, né? Essa contribuição era usada pelos sindicatos para poder manter a sua entidade sindical, ou seja, muitos sindicatos se enfraqueceram muito com isso e alguns até fecharam. [...] Não existe nada de bom nessa reforma e não era de se esperar nada de bom nesse governo, né? nem nesse governo, nem nesse congresso que aí está né? (Angelo Arroio).

Alguns sindicatos infelizmente fecharam porque não tiveram condição de continuar, né? (Helenira Resende).

O Sindicatos menores fecharam as portas, nós vimos muito sindicatos acabando porque não tinham como sobreviver, né, porque os sindicatos não têm não têm,

muitas vezes, como sobreviver sem algum recurso financeiro para manutenção do aluguel de um espaço, de um departamento jurídico, de funcionários, então é necessário que a gente tenha essa contribuição que na reforma trabalhista foi retirada (Pagu).

Eu lembro de ler na época que no primeiro ano do da queda do imposto sindical mais de 300 sindicatos fecharam as portas. Então mais de 300 categorias perderam quem lutava por elas, né? Perderam inclusive os direitos porque a maioria voltou para CLT. Você não tem sindicato, se não tem quem luta a Convenção Coletiva de trabalho deles perde a validade, né? Perde a existência, né? Essa reforma trouxe muitas dificuldades, isso aí é algo indubitável, né? [...] Porque os sindicatos ficaram fragilizados, né? A tentativa era de quebrar espinha dorsal do movimento sindical mesmo, né? impedir que tivesse dinheiro para manter a luta, para a própria sobrevivência do sindicato [...] (Pedro Pomar).

Sabe, aí a central fechou... fechou, a outra fechou.... então assim, a gente viu esse momento, que a gente já não podia mais reunir na centrais, porque aí ficou a CTB, as que tinham ainda alguma organização, então a gente vê que o movimento sindical, ele vem se enfraquecendo assim [...] (Genuína Da Silva).

A análise dos depoimentos evidencia que a transformação da contribuição sindical de obrigatória para facultativa, conforme estabelecido pela reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), gerou impactos financeiros expressivos no Sinpro Minas, comprometendo diretamente sua capacidade de atuação. A perda de uma receita estável e compulsória reduziu drasticamente o orçamento da entidade, resultando no fechamento de sedes regionais, demissões de funcionários, cortes na liberação de dirigentes e terceirização de serviços jurídicos. Embora o sindicato tenha recorrido à intensificação de campanhas de sindicalização e à racionalização administrativa como estratégias de enfrentamento, tais medidas foram insuficientes para compensar integralmente a queda na arrecadação. A facultatividade da contribuição comprometeu a previsibilidade e continuidade financeira, desestruturando, em alguma medida, a capacidade de representação sindical plena e contínua. Do ponto de vista teórico, essa realidade dialoga com a literatura que aponta para o risco de descapitalização dos sindicatos como instrumento de fragilização da ação coletiva dos trabalhadores (Antunes, 2018; Boito Jr., 2019). A experiência do Sinpro revela, assim, que a alteração legal não apenas impactou a dimensão financeira, mas também reduziu o alcance e a eficácia da ação sindical, especialmente em um contexto de retração de direitos e fortalecimento do poder patronal.

Os entrevistados também foram questionados se a redução ou a ausência da contribuição sindical obrigatória trouxe algum impacto direto nas atividades cotidianas e nos serviços oferecidos pelo sindicato aos trabalhadores.

No que diz respeito à atuação do Sinpro Minas após a reforma trabalhista, os entrevistados disseram que a entidade sofreu grande impacto, tendo que fechar sedes

regionais, demitir funcionários, reduzir o número de diretores liberados, fechar a gráfica, terceirizar o departamento jurídico, dentre outras iniciativas para evitar o colapso financeiro.

Nós, o sindicato dos professores, o nosso sindicato, nós tivemos que tirar, diminuir algumas sedes, né? Nós tivemos, no interior e na sede, que diminuir o número de funcionários do atendimento, né? Diminuímos a liberação dos dirigentes sindicais, houve uma diminuição, deixamos de rodar os boletins, né? Que ficaram caros, tá tudo muito caro, as condições estão cada vez mais difíceis [...] (João Amazonas).

No caso do sindicato professores, isso trouxe... muitas dificuldades porque nós fechamos algumas sedes no interior do Estado na época... Nós tínhamos 14 sedes regionais, [...] nós tínhamos em torno de 150 trabalhadores, nós tínhamos 20 e tantos advogados trabalhistas, nós tínhamos uma estrutura montada em todo Estado e, com o fim dos recursos, nós tivemos que reduzir para 12 ou 11 sedes, tivemos que tirar o vínculo empregatício dos advogados no sindicato e terceirizar esses advogados. Então nós estamos tendo numa necessidade da gestão financeira, que tomar um conjunto de ações que pudesse não quebrar o sindicato, que na medida em que o dinheiro não entrava e as despesas estavam colocadas, se a gente mantivesse a situação nós tínhamos falido o sindicato como alguns faliram no Brasil também, né? [...] (Maurício Gabrois).

Olha, o Sinpro, como eu acredito que todo sindicato no país, tiveram que se adequar né? Principalmente às novas condições econômicas, né? Então essa condição econômica exigiu que a gente fizesse alguns reposicionamentos, né? E geralmente esse posicionamento, alguns deles provocaram um prejuízo na nossa atuação, né? [...] Olha o Sinpro, ele foi impactado fortemente, mas como nós temos uma estrutura, né? De trabalhadores (professores) que já são sindicalizados, né? E esse impacto não, não significou é... o encerramento das nossas atividades como aconteceu com muitas entidades sindicais, né? (Florestan Fernandes).

[...] o sindicato tem por obrigação representar todos os trabalhadores e trabalhadoras da sua base, indiferente de serem sindicalizados ou não. O imposto sindical, ele nos ajudava nisso, nos ajudava a manter uma sede na cidade que tivesse um número maior de professores sindicalizados, mas o imposto sindical nos ajudava, nos ajudava a manter uma assessoria e um corpo jurídico bastante denso, né? É.. um número de funcionários maiores para poder atender os professores e professoras. Nós tivemos que fazer uma reorganização a partir do momento em que esse montante não veio (a contribuição sindical) e que não era pequeno, apesar do Sinpro ter mais de 60% da sua base sindicalizada, por ser um sindicato de base estadual, e um sindicato forte, combativo gasta. O Sinpro faz luta política, luta política por um Brasil desenvolvido, com valorização do trabalho, isso também gasta. Então nós tivemos que fazer toda essa... essa organização. Com o fim do imposto sindical, nós tivemos que ter menos liberação, então menos liberação significa menos pessoas para ir até as escolas. E também inclusive tivemos que fechar sedes regionais, tivemos que demitir funcionários, reorganizar o nosso corpo jurídico, conversar, conseguir a manutenção dessa... da condição que nós tínhamos para atendimento aos professores... foi muito difícil... porque também foi muito inseguro para nós, né? Olha... eu... eu sempre tenho um grupo de trabalhadores e trabalhadoras com pouquíssima rotatividade. Então esse grupo de trabalhadores e trabalhadores antigos conseguiu sustentar, segurar né? Mesmo que a gente tivesse que fazer algumas... tivesse que fazer mesmo algumas demissões, aquele grupo que ficou junto com a diretoria conseguiu fazer com que as demandas que apareciam

fossem atendidas, é óbvio, que umas com sucesso, outras não, né? Mas que isso é um impacto, é, porque com a reforma, na minha avaliação o patronal se fortaleceu. Os trabalhadores perderam força muita força e o patronal se fortaleceu, né? [...] (Gilse Cosenza).

Houve uma grande redução da capacidade financeira do sindicato com essa alteração, com essas alterações, realmente é... houve uma dificuldade muito grande do sindicato de atuar. [...] Tivemos até inclusive sedes regionais que foram fechadas. Impactou-se financeiramente principalmente a questão da contribuição sindical e também daquela taxa assistencial né? Impactou bastante viu? Inclusive com a diminuição do alcance, né? Da abrangência do Sinpro com o fechamento de algumas sedes e diminuição de... da quantidade de funcionários. Alguns diretores, por exemplo, liberados, que tinham o trabalho dedicado ao sindicato, não tô falando especificamente do Sindicato dos Professores, mas a maioria dos sindicatos, o sindicato não pode manter mais é... bancar esses diretores pro trabalho sindical, então em muitos sindicatos houve uma diminuição sim, o alcance do sindicato diminuiu com essas alterações pelo motivo de diminuição da capacidade financeira do sindicato (Angelo Arroio).

[...] O Sinpro, por exemplo, inicialmente promoveu vários cortes. Nós tivemos fechamento de unidades de regionais porque o Sinpro, ele tem uma sede em Belo Horizonte e tem sedes regionais pelo Estado. Nós chegamos a ter o fechamento de regionais, tivemos que ter a redução de funcionários, então assim... só essa capacidade estrutural, ela já foi reduzida. E aí, assim, isso porque... porque o financiamento reduziu, então a gente passa a depender exclusivamente da contribuição social da parte associativa do professor. [...] Houve um prejuízo direto, ao fechar algumas regionais, ao diminuir o número de trabalhadores, a gente sabe que a gente... a gente ainda tem atendimento, claro que sim, mas... de uma forma talvez... não tão boa quanto antes nessas regiões, quando tinha ali um ponto específico para aquele professor que procurasse o sindicato. Hoje em dia, nesses lugares, a gente busca fazer plantão, a gente atende via outra Regional, a gente atende em BH, mas foram os cortes estruturais, em si, eles foram impactantes (Helenira Resende).

Por exemplo, nós tivemos que fechar algumas sedes regionais para cortar gastos, né? Nós tivemos que fechar algumas sedes regionais, isso traz prejuízo para nossa organização, por exemplo, a gente sair aqui de Belo Horizonte e ir lá em Paracatu. Acabamos perdendo no mínimo dois dias, né? E tem a despesa de levar o diretor etc. e tal lá para reunião etc., nós tivemos que fechar, infelizmente, porque não tinha condição de manter [...] (Leci Brandão).

[...] infelizmente causou o impacto muito grande financeiro para o sindicato. O Sinpro Minas é de base estadual e atende Minas todas exceto, Juiz de Fora, e ele precisou demitir funcionários e precisou fechar regionais porque a gente não tinha como sustentar todas as regionais. No caso de Varginha, por exemplo, nós tivemos que mudar a nossa sede de local, nós conseguimos um espaço dentro de outro sindicato por um valor acessível na época para a gente conseguir manter a nossa Regional de Varginha, porque corria o risco de fechar e aí o que ...que isso impacta né? Para os trabalhadores e para a luta de uma forma geral, cai a qualidade do serviço, né? Porque a gente não consegue dar assistência local para todos que a gente antes atendia, todos os municípios, né? Todos os professores de todos os municípios que a gente atendia esse serviço dos locais onde as regionais foram fechadas, eles passam todos para Belo Horizonte é uma sobrecarga de trabalho para Sede de Belo Horizonte e muitas vezes eles não conseguem atender toda a demanda porque nós fechamos essas regionais e diminuimos o número de funcionários (Pagu).

Tivemos que fechar algumas regionais demitir funcionários, houve redução do valor recebido pelos diretores para estarem disponíveis para o trabalho sindical, inclusive, fui eu que... que fiz essa sugestão em reunião diretoria, de redução dos nossos salários, eu falei: “Não antes de demitir qualquer funcionário, primeiro a gente tem que cortar na nossa própria carne”. Eu acho que a gente tem que dar essa contribuição para impedir que mais funcionários sejam demitidos, né? Então houve a redução. Eu não imaginei que fosse tanto né? Então ...uma perda muito grande e que ainda os sindicatos sofrem né? [...] porque a coisa ainda não se reverteu, né? (Pedro Pomar).

A análise dos depoimentos evidencia de forma consistente que a extinção da contribuição sindical obrigatória representou um marco de inflexão na trajetória do Sinpro Minas, produzindo impactos estruturais e operacionais significativos. As medidas adotadas para adequação financeira — como o fechamento de sedes regionais, a redução do quadro de funcionários e dirigentes liberados, a terceirização de serviços jurídicos e a centralização dos atendimentos —, embora necessárias para a contenção de gastos, acarretaram perdas substanciais na capilaridade e na presença territorial da entidade. Essas mudanças reduziram não apenas a quantidade e a diversidade dos serviços oferecidos, mas também a capacidade do sindicato de manter uma atuação próxima e contínua junto à base. Nesse sentido, o cenário identificado nos relatos sugere que o enfraquecimento da infraestrutura física e humana compromete, de forma direta, a efetividade da representação sindical e sua inserção nas diferentes regiões do estado, configurando um desafio estratégico para a manutenção do seu papel histórico na defesa da categoria.

As afirmações dos entrevistados vão ao encontro da discussão teórica sobre o tema, na qual Silva (2022, p. 174) aduz que as alterações implementadas pela reforma trabalhista, “abrem um período de gravidade no sindicalismo brasileiro, o desmonte implementado provocou o estrangulamento financeiro das entidades e efeitos drásticos à classe trabalhadora e movimento sindical”. Nesse mesmo sentido, Krein, Oliveira e Filgueiras (2019, p. 133) são enfáticos ao afirmar que “ao fragilizar os sindicatos e os mecanismos de proteção ao trabalhador, a Reforma os deixa em condições muito mais desfavoráveis frente ao poder empresarial na determinação dos salários, ajustando-os aos ciclos econômicos.”

Os depoentes também foram questionados sobre quais estratégias de financiamento o sindicato adotou para garantir sua sustentabilidade após a reforma trabalhista.

Segundo os entrevistados, o Sinpro Minas adotou ajustes administrativos voltados à racionalização de custos, como a redução de materiais impressos e a diminuição do número de congressos docentes. No âmbito organizativo, o sindicato implementou um

modelo de reuniões online para integrar a diretoria estadual, substituindo encontros presenciais frequentes, o que contribuiu para a diminuição de despesas logísticas. Tais estratégias demonstram a capacidade de adaptação do Sinpro Minas frente ao novo cenário legal e econômico, preservando sua atuação em defesa da categoria docente mesmo diante do avanço de uma agenda liberal que buscou enfraquecer as estruturas sindicais tradicionais.

Então assim com relação a estratégia de financiamento, o sindicato passou à redução de despesa, né? Antes fazíamos congressos periodicamente para a categoria, reuniões bimestrais com diretores e funcionários em Belo Horizonte, daí passamos a fazer tudo online. [...] Agora nós estamos criando mecanismos né? Que aí a gente vai se adaptando também, né? Com as novas tecnologias de organizações por meio de instrumentos como os apps, vai formando comissões de professores, era uma forma de criar instrumentos, né? Para os trabalhadores se comunicarem já que estão impedindo a gente se encontrar, nossa presença das escolas, estar mais presentes, há também outras formas que a gente vai.... vai utilizando, né? [...] (João Amazonas).

E a gente conseguiu através de algumas, algumas alterações, algumas inclusive bastante dolorosas para nós, né? Mas nós conseguimos manter essencialmente a nossa atividade e tanto é que a nossa Convenção Coletiva que foi duramente atacada após a reforma trabalhista, nós conseguimos manter a essência dela por todo esse período (Florestan Fernandes).

Mas e ainda assim, tanto a diretoria, quanto o grupo de funcionários, conseguiu sustentar a luta, como vamos dizer... com maestria. [...] o número de filiados não caiu, né? Eu tava, tava brincando ontem que... ontem só aqui, presencial, né? Na sede aqui em Belo Horizonte foram feitas mais de 20 sindicalizações no dia, né? [...] Então... assim, a categoria acredita nesse sindicato [...] (Gilse Cosenza).

[...] Se a gente for ver, há algum tempo atrás, as comunicações eram feitas com jornais, né? em reuniões, assembleias... com advento, depois, da... dessa comunicação por internet, essa foi a parte que houve. Eu acho uma mudança maior na parte das comunicações. Inclusive das reuniões, né? através dos aplicativos, inclusive algumas reuniões são feitas de modo remoto e não mais tem as reuniões presenciais, as assembleias, mas que também podem ser acessados de maneira remota, eu acho que quanto a atuação, essa foi a principal diferença porque com relação à atuação de qualidade do Sindicato dos Professores, eu acho que não houve nenhuma. Nenhuma diminuição da atuação (Angelo Arroio).

Outras estratégias de comunicação a gente passou a usar [...] para conversar com professor realizando.... fazendo uso de muito mais materiais diversificados de comunicação para conversar com professor, é... para chegar ao professor, porque essa é a maior, digamos assim, base para uma negociação e a estratégia negociação, se concentra, a gente leva, amplia os estudos para que a gente chegue na mesa de negociação com argumentos... com argumentos com relação a número matriculadas escolas, com relação a valores, com relação à mensalidade, com relação a necessidade de recomposição do professor e não só financeiro para que a gente chegue com argumentos. Por exemplo quando a gente está agora pleiteando cláusulas que dizem respeito à saúde do professor e principalmente a saúde mental, tem muitas questões que elas não demandam o impacto financeiro na instituição e ainda assim instituição não quer aceitar nenhuma mudança, mas a gente leva argumentações, a gente leva estudos. A gente leva, prepara muito mais

os materiais para ter essa argumentação na mesa de negociação e em paralelo, se esforça, empenha muito mais no contato, no convencimento e na mobilização de categoria (Helenira Resende).

É lógico que houve ações paliativas em relação a taxa assistencial, mas o imposto sindicato, o imposto sindical não retornou ainda, né? Existia um jornal do sindicato que era trimestral existe o boletim, né? O boletim intervalo que a gente ainda produz, mas hoje no número muito menor tanto é que, o sindicato acabou, fechou a gráfica que tínhamos. Hoje a gente não tem mais. [...] Até alguns anos atrás então o sindicato gastava muito eu lembro na época o que eu fiz parte do núcleo administrativo uma reunião que acontecia a cada três meses geral da diretoria, né em que a gente ia para para algum espaço e ia toda a diretoria para dias de informações do que tava acontecendo no sindicato, de planejar ações e etc é aquele que estavam preço absurdo, né? Para que você mantenha cem, cento e poucos diretores por um dois dias num hotel com alimentação com tudo... ficavam esse absurdo e com as novas tecnologias isso acabou, a gente participa da reunião, [...] semanalmente não há mais a necessidade de uma reunião presencial, é óbvio que a qualidade de uma reunião presencial é uma e a qualidade e os problemas de uma reunião virtual é outra, né?[...] as assembleias passaram para virtuais, tem muito mais professores do que assembleias presenciais, principalmente as assembleias virtuais em que o professor não se identifica, que ele sabe que ninguém ali vai saber que ele, que ele está participando da Assembleia, é muito mais sossegado para o professor participar [...] (Pedro Pomar).

Percebe-se que, apesar dos impactos negativos enfrentados, o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas) manteve suas atividades e assegurou sua continuidade institucional. Essa resiliência decorre de um conjunto de fatores, entre os quais se destacam: a contribuição associativa voluntária dos docentes filiados; a taxa assistencial prevista em convenção coletiva; o crescimento contínuo da sindicalização da categoria; o engajamento da diretoria e dos funcionários; e a implementação de ajustes administrativos voltados à contenção de despesas.

Em que pese o expressivo impacto provocado pela reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017) sobre a estrutura organizacional e financeira da entidade, o Sinpro Minas foi capaz de preservar sua sustentabilidade institucional. Para tanto, adotou um conjunto articulado de medidas estratégicas e administrativas, que permitiram à instituição adaptar-se ao novo contexto normativo e manter sua atuação em defesa dos direitos da categoria docente.

Nesse contexto, o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas) intensificou suas ações de mobilização e fortalecimento da base, por meio da ampliação da campanha de filiação. Para tanto, promoveu visitas às instituições de ensino e estabeleceu diálogo direto com os docentes, com o objetivo de conscientizá-los acerca da relevância da participação ativa no sindicato enquanto instrumento de representação e defesa coletiva da categoria.

[...] nós começamos a afiliar todos os trabalhadores independentemente do contrato de trabalho. Foi uma estratégia importante porque nós começamos a afiliar todos, mesmo aqueles que não tinham carteira assinada eram recepcionados pelo sindicato. A gente considerou que a gente não podia deixar esses trabalhadores fora da organização (Maurício Gabrois).

O sindicato promoveu mais campanhas de sindicalização é... intensificou. Não que não fizesse, mas intensificou esse trabalho de visitas às escolas, de debate com a categoria, de conscientização da importância da sindicalização e dessa contribuição mensal, para que isso sustente o trabalho do sindicato, [...] conscientizando a categoria que ela, que aquela contribuição mensal que sustenta o sindicato [...] (Helenira Rezende).

Campanha de sindicalização é uma coisa que a gente mantém permanente no Sinpro, sabe? É... sempre quando nós fazemos as visitas às escolas, a gente já leva o material de campanha de sindicalização, né? e a gente fala toda vez que faz uma visita, uma reunião, da importância da sindicalização para manutenção do sindicato. Então essa é uma campanha permanente que nós temos e durante esse período, né? depois de 2017 e de reforma trabalhista, nós intensificamos (Pagu).

Intensificamos a realização de campanha de sindicalização, que isso é uma tática, mas mesmo assim, né? você... quando você não conquista direitos, é uma convenção que você não avança, você tá só garantindo o que você já tem né? Você vai vai perdendo também, né? (João Amazonas).

Olha o Sinpro tá conseguindo caminhar. É um sindicato que tem uma sindicalização muito presente, né? São professores e professores que muitas vezes entendem o papel do sindicato, principalmente os mais antigos, e isso acaba trazendo uma ação que é vitoriosa, eles conseguem entender a importância da sindicalização, importância da contribuição (Genuína da Silva).

Com base nos depoimentos apresentados, é possível identificar que o Sinpro Minas adotou um conjunto articulado de estratégias para garantir sua sustentabilidade financeira após a reforma trabalhista de 2017. Entre as principais medidas, destaca-se a redução de despesas operacionais, com a substituição de reuniões e congressos presenciais por formatos virtuais, o que gerou significativa economia de recursos. O sindicato também modernizou seus canais de comunicação, ampliando o uso de tecnologias digitais e aplicativos para promover assembleias virtuais e manter a mobilização da categoria, inclusive com maior participação. No campo da receita, o Sinpro intensificou campanhas permanentes de sindicalização e conscientização sobre a importância da contribuição voluntária, promovendo visitas às escolas e expandindo a filiação para trabalhadores em diferentes vínculos contratuais. Além disso, houve uma profissionalização na negociação coletiva, com base em dados e estudos que subsidiam as reivindicações, inclusive em temas não salariais, como a saúde mental dos professores. Apesar das dificuldades e perdas iniciais, os depoimentos revelam que o sindicato conseguiu manter sua base de filiados e sustentar suas atividades centrais, inclusive preservando a essência de suas convenções coletivas. Essas ações demonstram uma capacidade de adaptação organizacional diante das

novas exigências impostas pela reforma, ancorada na mobilização da categoria, no uso estratégico de tecnologias e na reestruturação financeira.

Nesse sentido, foi perguntado aos entrevistados se eles haviam percebido alguma mudança na adesão dos trabalhadores às contribuições voluntárias e quais teriam sido os maiores desafios nesse sentido.

Segundo os entrevistados, hoje, a principal fonte de receita do Sindicato dos Professores de Minas Gerais (Sinpro Minas) é oriunda das contribuições pagas por seus associados. Essa forma de financiamento voluntário revela-se fundamental para a manutenção da autonomia da entidade sindical e para o custeio de suas atividades institucionais, tais como a negociação e celebração de convenções e acordos coletivos, a assistência jurídica prestada aos docentes, a promoção de atividades formativas e políticas de valorização da categoria, além da sustentação administrativa da estrutura sindical.

Em um contexto pós-reforma trabalhista, que suprimiu a obrigatoriedade da contribuição sindical — anteriormente recolhida compulsoriamente de todos os trabalhadores —, as contribuições associativas adquiriram ainda maior relevância. A manutenção da capacidade organizativa e representativa do sindicato passou a depender, em grande medida, do engajamento e da consciência coletiva dos trabalhadores quanto à importância do fortalecimento de suas entidades representativas. Nesse cenário, a fidelização de associados e o aprimoramento da comunicação com a base tornaram-se estratégias essenciais para garantir a sustentabilidade financeira e a eficácia política do sindicato.

Ao tirar isso, né (contribuição sindical) e colocar a opção, né? Hoje o sindicato sobrevive com a contribuição social, né? praticamente só com essa contribuição social que é paga pelo associado, a arrecadação financeira do sindicato caiu muito, foi uma queda violenta (João Amazonas).

Acontece que, olha, o Sinpro ao longo dos anos, a gente foi buscando várias formas de contribuições junto aos trabalhadores. Em relação ao sindicato, o imposto sindical representava [...] em torno de 30% da receita. Portanto não era 100%, era já... era um valor bem menor porque a gente, a gente imaginava que havia um debate que a qualquer momento poderia vir uma reforma que poderia inviabilizar os sindicatos, muitos não fizeram isso acreditando que aquilo era eterno e esses que não fizeram acabaram se colocando numa condição de... da sua própria autodestruição, né? Então sindicato dos professores tomou decisão. (Maurício Grabois).

Mas a gente já tinha criado a taxa social, isso já antes mesmo dessa última reforma trabalhista, né? para ser descontada em folha de pagamento. Isso foi uma, uma medida que teve sucesso. Teve sucesso tanto que hoje é uma parte importante da sustentação financeira do sindicato, a taxa social que é a taxa paga pelo associado (Angelo Arroio).

Nós por exemplo temos hoje os professores pagam é uma percentário o seu salário, inicialmente aqueles que são sindicalizados em folha na escola e a escola repassa esse valor para o sindicato. Essa, hoje, é a nossa principal receita (Leci Brandão).

Ademais, o sindicato incluiu na Convenção Coletiva de Trabalho a previsão da taxa assistencial, contribuição de natureza negocial destinada ao custeio das atividades sindicais relacionadas à celebração de instrumentos coletivos. Essa contribuição é exigida de todos os docentes abrangidos pela convenção, independentemente de filiação à entidade sindical. Ressalta-se, contudo, que é assegurado aos trabalhadores não associados o direito de oposição ao desconto, desde que este seja exercido dentro dos prazos e condições previamente estabelecidos no instrumento normativo.

A taxa assistencial tem fundamento no princípio da solidariedade coletiva e objetiva garantir a sustentabilidade financeira dos sindicatos diante da crescente demanda por negociações coletivas, sobretudo após o enfraquecimento do custeio sindical decorrente da revogação da obrigatoriedade da contribuição sindical pela reforma trabalhista de 2017. Nesse sentido, a adoção da taxa assistencial ajudou a equilibrar a distribuição dos encargos entre todos os beneficiários das conquistas obtidas pelo sindicato, mesmo em um cenário marcado pela fragilização do movimento sindical.

[...] tem a taxa assistencial que a partir também da decisão do Supremo Tribunal Federal, definiu que trabalhadores também não filiados devem contribuir com sindicatos. Só não terá contribuição aquele que for ao sindicato formular um pedido de não pagamento e a gente vai fazer todo o movimento para que todos paguem porque quando você faz uma convenção coletiva de trabalho, quando você faz um acordo coletivo de trabalho todos os trabalhadores independente de ser filiado ou não ao sindicato, eles são ... eles são atendidos naquelas reivindicações e aqueles direitos, então nós achamos que mesmo aquele que não é afiliado por qualquer motivo, seja ideológico, político, etc., ele também tem que pagar e contribuir porque ele acaba também recebendo os dividendos da ação do sindicato e daqueles que organizam a luta então a gente defende que o trabalhador tenha o mínimo de consciência (Maurício Grabois).

[...] Nós conseguimos colocar na Convenção Coletiva de trabalho a chamada contribuição negocial que, essa última foi descontada em duas vezes na folha (Leci Brandão).

Essa percepção dos dirigentes ganha importância quando se observa que seus depoimentos evidenciam que a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória produziu impactos significativos sobre a sustentabilidade financeira do sindicato, resultando em expressiva redução de sua arrecadação, conforme relatados acima. Observa-se que o Sinpro Minas, ao avaliar esse cenário, decide implementar estratégias de diversificação de receitas, como a ampliação da taxa social paga pelos associados e a inserção de cláusulas de contribuição negocial nas convenções coletivas. Tais medidas

indicam uma reconfiguração estrutural no modelo de financiamento da entidade; entretanto, não é possível afirmar, com segurança, se houve aumento ou diminuição da adesão voluntária dos trabalhadores às contribuições. O que se torna evidente é a limitação da capacidade do sindicato de manter sua base financeira exclusivamente por meio de aportes espontâneos, circunstância que o impeliu a adotar alternativas para assegurar recursos e preservar a continuidade de todas as suas atividades representativas. Essas análises realizadas pelos dirigentes sindicais, dialogam com a perspectiva de Batista e Seferian (2020) que avaliam que a reforma desestruturou a organização sindical a partir do momento em que a contribuição sindical somente seria válida se “prévia e expressamente autorizadas”. Ato contínuo, a respeito da forma de cobrança, os autores ponderam que as alterações afetaram gravemente o movimento sindical como um todo. No mesmo sentido, Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) afirma que a supressão da contribuição sindical obrigatória representou um marco de inflexão na estrutura de financiamento das entidades sindicais, acarretando significativa asfixia financeira. A retirada dessa fonte compulsória de recursos comprometeu a autonomia material dos sindicatos, reduzindo sua capacidade de mobilização, de prestação de serviços à categoria e de manutenção de estruturas institucionais.

7.3 ESTRATÉGIAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PODER DE MOBILIZAÇÃO

A reforma trabalhista de 2017, ao flexibilizar normas e suprimir a contribuição sindical obrigatória, produziu impactos diretos na dinâmica da negociação coletiva, impondo novos desafios estratégicos aos sindicatos. Sob a ótica do pluralismo trabalhista, pode-se argumentar que a reforma reforçou a necessidade de os sindicatos buscarem legitimidade não mais pela compulsoriedade do custeio, mas por meio da eficácia de suas ações e pela capacidade de gerar ganhos concretos para suas bases. Já a partir da perspectiva crítica, a mudança pode ser compreendida como parte de um movimento estrutural de desregulamentação do trabalho, que enfraquece o poder coletivo dos trabalhadores e transfere maiores prerrogativas ao capital.

Quando questionados sobre as principais mudanças nas estratégias de negociação coletiva adotadas pelo sindicato após a reforma trabalhista, a maioria dos entrevistados apresentou respostas evasivas. Parte deles afirmou que não houve alterações significativas nas estratégias de negociação, enquanto outros optaram por se esquivar do questionamento, evitando uma resposta direta.

Olha é... a forma da organização das campanhas na sua maioria não tiveram muitas mudanças, continuaram do mesmo jeito, poucas mudanças ocorreram. Na forma de organizar as campanhas salariais reivindicatórias, né? E as questões que envolviam o embate entre capital e trabalho... Então é um elemento que eu acho que inclusive o movimento sindical... é um debate que tá tendo, e precisa ter cada vez mais, é que nós temos que buscar novas formas e novas estratégias de negociações que se demonstraram ao longo do último período fracassadas (Maurício Grabois).

Como estratégia melhoramos a mobilização, o contato com a categoria, as campanhas de conscientização e filiação, a realização de mais assembleias (Helenira Rezende).

[...] nós vamos precisar de ter um outro tipo de organização. Esse aí tá superada porque [...], se aumenta a crise, a miséria e as contradições do aumento, a insatisfação, ela vai ... ela vai surgir e essa organização sindical e a forma de se organizar vai ter uma nova característica também. Num determinado contexto histórico, hoje, ela pode se adaptar porque nós já temos uma estrutura. Mas ela não pode se adaptar à contradição que existe hoje na realidade, a insatisfação que os trabalhadores têm, de como nós podemos fazer outro tipo de enfrentamento (João Amazonas).

Assim, percebe-se que os depoimentos evidenciam um diagnóstico crítico acerca das estratégias adotadas pelo movimento sindical no contexto contemporâneo, revelando tanto a permanência de práticas tradicionais, quanto a percepção de sua insuficiência frente às transformações nas relações entre capital e trabalho. Enquanto algumas vozes, como a de Helenira Rezende, apontam avanços pontuais na mobilização, no contato com a base e na intensificação das assembleias, outras, como as de Maurício Grabois e João Amazonas, sublinham a necessidade urgente de reconfiguração estrutural e estratégica, dado o esgotamento dos métodos convencionais de negociação e enfrentamento. Tal convergência de percepções indica que, embora a estrutura sindical existente possa se adaptar parcialmente a novos contextos, as crescentes contradições socioeconômicas e o aumento da insatisfação trabalhadora demandam a construção de formas inovadoras de organização, capazes de responder de maneira mais eficaz às condições impostas pela atual conjuntura capitalista.

Os entrevistados também foram questionados sobre como eles avaliavam o poder de mobilização do sindicato atualmente, se houve um enfraquecimento ou fortalecimento após as mudanças legislativas. Nesse quesito, eles entendem que após a reforma trabalhista, a mobilização dos trabalhadores tornou-se significativamente mais complexa, em virtude do receio de demissão e de possíveis represálias no ambiente escolar. Ademais, a fragilização dos dispositivos legais que anteriormente salvaguardavam os contratos de trabalho contribuiu para intensificar a insegurança entre os profissionais. Nesse contexto, observa-

se que tal clima de vulnerabilidade repercute inclusive na interação com as redes sociais do sindicato, uma vez que muitos trabalhadores evitam associar publicamente sua imagem à entidade, temendo eventuais consequências negativas.

Particularmente entre os professores da rede privada de ensino, que não possuem estabilidade no emprego, observa-se um temor recorrente quanto à possibilidade de retaliações por parte das instituições empregadoras. Esse receio tem inibido a presença efetiva em assembleias, paralisações e movimentos grevistas, bem como dificultado o engajamento na sustentação financeira da entidade sindical. Os dirigentes entrevistados relatam que, nesse contexto, há uma percepção crescente de intimidação por parte dos empregadores, seja de forma direta, por meio de práticas antissindicais, seja de forma indireta, por meio da disseminação de uma cultura organizacional que desencoraja a participação coletiva.

Além disso, o novo marco jurídico-laboral instituído pela reforma trabalhista, ao privilegiar as negociações individuais e flexibilizar direitos historicamente assegurados, contribuiu para a desmobilização dos trabalhadores ao enfraquecer os instrumentos de proteção contra a discriminação e o assédio relacionados à atuação sindical. Tal ambiente normativo reforça a assimetria nas relações de poder entre capital e trabalho, tornando mais difícil a construção de uma consciência coletiva.

[...] eu tenho que fazer essa abordagem da consciência de direitos, da consciência de como isso é, como essa reforma ela é prejudicial. [...]. Outro dificultador é realmente o acesso, acesso à categoria, acesso ao ambiente de trabalho, acesso às escolas. [...] não é que isso foi alterado por norma da reforma trabalhista, mas é como se fosse um reflexo, e que a gente sente como dificuldade na hora de atuação. [...] A contribuição sindical, a contribuição, que agora é voluntária, ela é voluntária e dificultada pelos empregadores, [...] que fazem toda essa propaganda negativa, tanto para que o trabalhador, para que ele entenda que isso é um interesse, que é o sindicato querendo ganhar dinheiro, quanto muitas vezes com essa coisa de ser facultativo, é como se o trabalhador, se o professor sentisse assim que quando se ele manifesta para a escola, que ele quer contribuir com aquele dia do ano, se ele quer contribuir com algo mais, se ele quer contribuir por exemplo com a taxa assistencial, é como se ele tivesse confrontando a instituição para ser a favor do sindicato. Pagar a mensalidade social é como se a escola ainda entendesse que ele busca um benefício no sindicato que são outras coisas de convênio e tudo mais essas em específico. [...] porque se faz uma demonização da participação do trabalhador no sindicato, se demoniza o papel do sindicato, falam que o sindicato só quer dinheiro. [...] as pessoas têm medo de perder o seu emprego - e eu compreendo - mas vamos supor [...] numa questão extrema que eu chegue, por exemplo, numa paralisação ou até mesmo em uma greve. [...] a gente sabe o que é essa pressão do patrão contra o empregado. Até nas estratégias de comunicação isso é um desafio e o que eu quero dizer? Se eu (sindicato) público um vídeo no Instagram, que é uma mídia que tem sido muito acessada, é uma mídia que a gente percebe que ela chega muito mais na categoria. Quando eu público um vídeo, é... muitas vezes a gente recebe contatos de professores no privado dizendo que viu, comentando conosco, mas não

naquela mídia ali no Instagram, que fica pública para que alguém que clica ali no coraçãozinho ver quem curtiu. [...] porque muitas vezes as pessoas falam: “eu não posso interagir naquela mídia porque se eu interagir, tem alguém da escola olhando para dizer que eu fui lá e curti, que eu fui lá e comentei.” Então a gente sabe que as questões de mobilização, de conscientização, chegam até a categoria, mas que até para mostrar que eles estão vendo é difícil, e a gente encontra barreiras, encontra desafios (Helenira Resende).

Quando você chega na negociação que não consegue avançar, o que que sobra ? qual a decisão que sobra para a diretoria ? entrar com o dissídio coletivo e é o que eu já falei, para entrar com o dissídio coletivo você tem que ter a concordância do patronal, veja só que absurdo, e é claro que eles nunca concordam então você recorre para Brasília, então fica difícil, hoje é muito difícil, tanto que se você olhar, o número de dissídio diminuiu no mínimo uns 50%. Para assinar a convenção coletiva, você tem a opção que é tentar mobilizar o pessoal para a greve, né? Mas o que que acontece hoje? também a greve... para você conseguir fazer uma greve que seja considerada legal é quase que impossível, é quase que impossível em Minas Gerais porque são mais de 800 municípios, né? Então é muito difícil, nossa dificuldade, hoje, é mobilizar a categoria e hoje só resolvemos porque muitos professores têm consciência que é possível alcançar algum ganho na nossa história, mas quando faz a greve, algumas escolas demitem alguns professores para que o restante tenha medo, então não é fácil, mas nós acreditamos que é possível (Leci Brandão).

Apesar das dificuldades que enfrentamos, hoje a gente tenta criar novas formas de aproximar o sindicato dos trabalhadores, né? Utilizando também formas através da cultura, através da música, através do Samba, através do esporte (Maurício Gabrois).

Outro questionamento apresentado aos entrevistados foi se o sindicato havia conseguido manter ou ampliar a sua capacidade de atuação nas negociações coletivas, especialmente nas campanhas salariais e quais teriam sido os principais desafios e vitórias.

Os depoimentos revelaram uma visão de resistência e adaptação dos sindicatos frente às adversidades impostas pela reforma trabalhista. Helenira Rezende ressalta o papel de preservação de direitos históricos nas convenções coletivas, destacando conquistas como adicionais e bolsas de estudo, o que demonstra que, mesmo sob forte pressão, a manutenção de garantias já é considerada uma grande vitória. Maurício Gabrois, por sua vez, reconhece avanços, como a ampliação de cláusulas nas convenções, mas enfatiza as dificuldades políticas e organizativas que fragilizam a mobilização, com greves e campanhas sendo cada vez mais desafiadoras. Em conjunto, os relatos evidenciam que, apesar dos ataques e retrocessos, o sindicato ainda se coloca como espaço de luta, mas enfrenta o dilema de manter conquistas históricas ao mesmo tempo em que precisa reconstruir a capacidade de mobilização da base trabalhadora.

Além dessas dificuldades todas eu considero que sim que o sindicato tem conseguido resistir muito na defesa dos direitos, porque quando eu junto esse combo de não tem mais outra atividade o combo das alterações da reforma trabalhista das mudanças de contrato de trabalho das permissões todas que vieram com ela, né? Quando a gente consegue manter minimamente manter

assinar uma convenção coletiva como é a do sempre como é dos professores da rede privada aqui em Minas Gerais com direitos históricos com garantia não é só de piso salarial, mas de um dos adicionais como o adicional extraclasse, as bolsas de estudos, o adicional por tempo de serviço com outras várias questões que são históricas, manter isso é ... Isso é uma vitória muito grande diante desses ataques constantes (Helenira Rezende).

No geral o sindicato tem conseguido manter as negociações e inclusive ampliá-las como quando colocamos a obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais na CCT mas enfrentamos problemas. Grande parte da massa de trabalhadores não compreendem os problemas políticos que nós estamos enfrentando [...] O Sinpro continua sendo exceção porque no ano passado fizemos uma greve de 13 dias [...] mas a grande maioria dos sindicatos a situação política tem sido muito difícil, né? A organização, estruturação das greves e dos movimentos de campanhas, tudo isso tem sido muito difícil [...] é um desafio que nós temos aí para o próximo período (Maurício Gabrois).

Outro questionamento colocado aos entrevistados foi se eles acreditavam que a reforma havia trazido alguma vantagem ou facilitado a negociação coletiva, ou, ao contrário, se ela havia trazido mais dificuldades para os trabalhadores.

De forma unânime, os entrevistados avaliaram que a reforma trabalhista não proporcionou benefícios à classe trabalhadora. Ao contrário, apontaram que tal reforma resultou em obstáculos adicionais à organização do movimento sindical em suas diversas esferas de atuação.

A reforma logicamente trouxe mais dificuldade se você lembra mesmo antes da reforma A questão das Convenções coletivas né antes com as convenções coletivas eram mantidas até que uma nova convenção fosse assinada, né? Hoje não é assim, ou seja, então isso já vem de algum tempo, então a dificuldade hoje é muito grande, muito maior, né? Na questão das negociações quando vão para o campo judicial, quando se entra com dissídios coletivos por exemplo (Angelo Arroyo).

Essa reforma trouxe muitas dificuldades, isso aí é algo indubitável, né? Porque os sindicatos ficaram fragilizados, né? A tentativa era de quebrar espinha dorsal do movimento sindical mesmo, né? impedir que tivesse dinheiro para manter a luta, para a própria sobrevivência do sindicato [...] (Pedro Pomar).

Não trouxe nenhuma vantagem e vai acarretar num grande movimento de massa de trabalhadores para poder romper com essa tragédia que nós estamos vivendo (João Amazonas).

A análise das falas evidencia a percepção unânime dos entrevistados quanto ao caráter prejudicial da reforma trabalhista para a classe trabalhadora e, em especial, para o movimento sindical. As declarações destacam o enfraquecimento estrutural das entidades sindicais, seja pela perda de instrumentos jurídicos que anteriormente asseguravam a continuidade de convenções coletivas, seja pela restrição de recursos financeiros indispensáveis à sua manutenção e capacidade de mobilização. Observa-se, ainda, a compreensão de que tais mudanças não se limitaram a ajustes técnicos, mas configuraram

um projeto deliberado de desarticulação do sindicalismo, comprometendo sua função histórica de mediação e defesa dos interesses coletivos. Nesse sentido, os depoimentos convergem para a interpretação de que a reforma aprofundou o desequilíbrio nas relações de trabalho e impôs novos desafios à organização da classe trabalhadora, sinalizando a possibilidade de reações coletivas em resposta ao cenário de retrocessos.

Nesse sentido, a percepção expressa pelos entrevistados encontra ressonância nas reflexões de Antunes e Parun (2019), ao afirmarem que a reforma impactou de forma qualitativa na estruturação e dinâmica das relações de trabalho no Brasil incidindo no nível e na composição dos empregos, além de atingirem, de forma direta e indireta, a capacidade de mobilização bem como a de organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras, no escopo de enfraquecê-las.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como problema central compreender como, e em que medida, a reforma trabalhista de 2017 impactou o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais. A partir desse eixo, foram definidos objetivos geral e específicos que orientaram a análise, permitindo uma investigação sistemática sobre as transformações no campo sindical após a reforma. O objetivo geral consistiu em analisar os impactos da nova legislação sobre a entidade sindical dos professores da rede privada de ensino em Minas Gerais (Sinpro Minas), enquanto os objetivos específicos se concentraram em caracterizar as alterações normativas relativas à organização sindical, examinar as consequências do fim da contribuição obrigatória para o financiamento da entidade, investigar as estratégias de negociação coletiva adotadas no novo cenário e analisar os efeitos da reforma nas relações de trabalho e na organização coletiva da categoria. Assim, esta dissertação buscou oferecer uma reflexão crítica acerca dos desafios impostos à ação sindical no contexto contemporâneo, destacando como a reforma trabalhista contribuiu para reconfigurar práticas, estratégias e formas de resistência no âmbito do sindicalismo docente.

Diante de todo o exposto, observa-se que a estrutura desta dissertação foi organizada de forma a garantir clareza e coerência ao percurso investigativo. Após a introdução, a segunda seção dedicou-se ao exame teórico e conceitual do sindicalismo, visando contextualizar sua trajetória e função social, levando à terceira seção, em que foi apresentada a história do sindicalismo. Na quarta seção foi discutida a questão da precarização do trabalho no Brasil, enquanto na quinta seção, abordou-se sobre a reforma trabalhista de 2017 e seus desdobramentos. A sexta seção apresentou os procedimentos metodológicos adotados, detalhando a categorização da pesquisa, bem como as técnicas de coleta e análise dos dados. Em seguida, a sétima seção expôs os resultados empíricos, possibilitando a articulação entre a teoria e a prática observada no caso estudado. Por fim, a oitava seção reuniu as considerações finais, nas quais se buscou refletir criticamente sobre os impactos da reforma no Sindicato dos Professores de Minas Gerais e sobre os desafios que se impõem à ação sindical no cenário contemporâneo.

Assim, a pesquisa demonstrou que a reforma, justificada por um discurso neoliberal de modernização das relações de trabalho, teve como consequência a intensificação da precarização laboral, a obstrução de mecanismos de mobilização coletiva e a limitação do acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, conforme advertido por

Maior (2019), ao apontar o caráter regressivo e inconstitucional de diversos dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017.

Com a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical — anteriormente prevista no artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) —, observou-se um profundo impacto no financiamento das entidades sindicais. No caso do Sinpro Minas, essa mudança resultou no fechamento de sedes regionais, na redução do quadro funcional e na desativação de sua gráfica, comprometendo significativamente sua capacidade operacional. Segundo Cassar e Borges (2018), a eliminação da fonte de custeio obrigatória afetou diretamente a autonomia das organizações sindicais e comprometeu sua função institucional de representação coletiva.

Ainda assim, mesmo diante de um cenário adverso, o Sinpro Minas conseguiu manter sua atuação sindical ativa. A deflagração de duas greves, em 2018 e 2023, ambas vitoriosas, revela a persistência da mobilização docente e a eficácia das estratégias de resistência implementadas. Tais mobilizações foram fundamentais não apenas para pressionar o setor patronal, mas também para reafirmar a legitimidade da representação sindical perante a categoria.

Além disso, verificou-se que o sindicato ampliou sua atuação ao incorporar trabalhadores em condições de precarização, como professores sem registro formal em carteira. Ademais, logrou inserir na Convenção Coletiva de Trabalho a obrigatoriedade da homologação das rescisões contratuais no sindicato, cláusula que havia sido revogada pela reforma, evidenciando a capacidade de negociação coletiva da entidade mesmo diante de um quadro jurídico regressivo.

Destaca-se, também, a intensificação das campanhas de sindicalização promovidas pela entidade, com visitas às instituições de ensino e diálogo direto com os professores, o que contribuiu para o crescimento da base de filiados. Tal mobilização permitiu que o Sinpro Minas se mantivesse financeiramente por meio da contribuição associativa voluntária e da taxa assistencial prevista em convenção coletiva, o que reforça a importância da autonomia financeira como condição para a preservação da independência sindical.

Conclui-se, portanto, que a reforma trabalhista de 2017 representou um marco de desestruturação do sindicalismo brasileiro, ao dificultar a organização e a ação coletiva dos trabalhadores. Conforme afirma Antunes (2018), a lógica flexibilizadora e fragmentadora introduzida pela reforma insere-se em um projeto mais amplo de reestruturação do capital, que tem como uma de suas marcas a intensificação da precarização do trabalho e a

fragilização dos sujeitos coletivos. No entanto, a experiência do Sinpro Minas demonstra que, apesar das restrições impostas, ainda é possível a construção de alternativas viáveis de resistência sindical. A atuação da entidade analisada permite compreender não apenas os efeitos concretos da reforma, mas também a capacidade de reinvenção do sindicalismo em tempos de adversidade. Em contextos de crise, o fortalecimento da base, a ampliação do escopo de representação e a negociação coletiva se revelam estratégias fundamentais para a preservação e ampliação dos direitos da classe trabalhadora.

Apesar de sua relevância, esta pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas. O estudo concentrou-se em um único sindicato — o Sinpro Minas — o que restringe a generalização dos resultados para outras entidades sindicais, ainda que permita um aprofundamento no caso analisado. Ademais, o recorte temporal utilizado não contemplou de forma mais ampla os desdobramentos de longo prazo da reforma trabalhista sobre o sindicalismo docente, o que pode levar a lacunas quanto à compreensão de transformações mais recentes ou ainda em curso.

Diante disso, futuras pesquisas poderiam ampliar o escopo empírico, realizando estudos comparativos entre diferentes sindicatos de professores em outros estados ou categorias profissionais, de modo a identificar convergências e particularidades no enfrentamento da reforma trabalhista. Também se mostra promissor investigar os impactos da reforma em dimensões ainda pouco exploradas, como as estratégias de comunicação sindical nas redes sociais, os efeitos do enfraquecimento institucional sobre a saúde mental e a motivação dos trabalhadores ou, ainda, as novas formas de organização coletiva que emergem fora da estrutura sindical tradicional. Tais estudos poderiam contribuir para aprofundar a compreensão dos caminhos de resistência e reinvenção do sindicalismo brasileiro no século XXI.

REFERENCIAS

- ALVES, Giovanni. Do “novo sindicalismo” à “concertação social”: ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978–1998). **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 15, p. 111–124, nov. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/3zzNMqYyVvmvLcz46XGNWQC/?format=html>. Acesso em: 4 abr. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. Mundo do trabalho e sindicatos na era da reestruturação produtiva: impasses e desafios do novo sindicalismo brasileiro. **Transinformação**, Campinas, v. 8, n. 3, p. 130–137, set./dez. 1996. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/transinfo/article/view/1606>. Acesso em: 5 set. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. Os exercícios da subjetividade: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 24, p. 1-17, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/DynR7XPpm57VGtsPYqHSj9r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 out. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; PARUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária: a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 56–81, 2019.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407–427, 2015a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJLJP/>. Acesso em: 1 jun. 2025.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511–528, set./dez. 2015b. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300005>. Acesso em: 30 set. 2024.
- AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque; SOUZA, José Paulo de; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento; CARIO, Silvio Antonio Ferraz. Pesquisa qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Piracicaba, v. 51, n. 4, p. 745–764, out./dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbdHtWhqjxMyZQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2024.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

BATALHA, Claudio Henrique de Moraes. **O movimento operário na Primeira República**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BATISTA, Flávio Roberto; SEFERIAN, Gustavo. Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2669–2695, out./dez. 2020. Acesso em: [10.1590/2179-8966/2020/50030](https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50030). Acesso em: 6 abr. 2025.

BENEVIDES DA COSTA, Mariana. **Terceirização e meio ambiente do trabalho: um olhar sob a perspectiva da poluição laborambiental**. 2019. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) — Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2019.

BIAVASCHI, Magda Barros. As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez: a reforma trabalhista que não cria empregos e suprime direitos. *In*: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Instituto de Economia da Unicamp: CESIT, 2017. p. 183–194.

BOITO JR. A crise do sindicalismo. *In*: SANTANA, M.A.; RAMALHO, J.R (org.) **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

BOITO JR., Armando. **Por que gritamos golpe: para entender o impeachment e a crise política no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2016.

BOITO JR., Armando. **Reforma trabalhista do governo Temer: neoliberalismo e relações de classe no Brasil**. São Paulo: Editora Unesp, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 13.885, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e outras normas trabalhistas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 fev. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário da Câmara dos Deputados**. 2016. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>.

Acesso em: 5 jul. 2025.

BRITO, Ana Paula Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SILVA, Brunna Alves. A importância da pesquisa bibliográfica no desenvolvimento de pesquisas qualitativas na área de educação. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 44, p. 1–15, 2021.

CALCINI, Ricardo Souza. Prevalência do negociado em norma coletiva sobre o legislado: prevalence of the bureau in a collective standard on legislation. **Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça**, v. 1, n. 1, jul./dez. 2018.

CAMPOS, Rosana Soares. O impacto das reformas econômicas neoliberais na América Latina: desemprego e pobreza. **Polis – Revista Latinoamericana**, 2017. Disponível em: <https://journals.openedition.org/polis/12585>. Acesso em: 24 jul. 2024.

CARMO, Suellen do. **A experiência do novo sindicalismo no Brasil sob a ótica da produção chárstica na imprensa sindical**. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2019.

CARVALHO, Cristina Oliveira de. **Da concessão à flexibilização de direitos: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2022.

CARVALHO, Cristina Oliveira de. **Da concessão à flexibilização de direitos: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) – Universidade Federal de Alfenas, Campus Varginha, Varginha.

CARVALHO, Luiz Inácio B.; MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

CARVALHO, Sandro Sachet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**, Brasília, n. 63, p. 45–52, out. 2017.

Disponível em:

https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=31396&Itemid=9. Acesso em: 8 set. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017 e a MP 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Método, 2018.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. **A assim chamada “reforma” trabalhista brasileira e as dinâmicas de justificação jurídica de um processo social expropriatório**. 2023. 354 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.btd.uerj.br:8443/handle/1/20111>. Acesso em: 9 abr. 2025.

COGGIOLA, Osvaldo. Origens do movimento operário e do socialismo no Brasil. **Germinal: marxismo e educação em debate**, Salvador, v. 7, n. 2, p. 51–91, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/gmed.v7i2.14971>. Acesso em: 18 set. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves (org.). **A reforma trabalhista no Brasil**: reflexões de estudantes da graduação do curso de Direito da Universidade de Brasília. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018a. Disponível em: <https://mail.assisprofessor.com.br/images/unb/trabalho/Reflexoes-reforma.pdf>. Acesso em: 27 maio 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018b.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S.; GIARDINA, Michael D. (org.). Disciplining qualitative research. **International Journal of Qualitative Studies in Education**, v. 19, n. 6, p. 769–782, 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. **Nota Técnica**, São Paulo, n. 200, dez. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>. Acesso em: 18 out. 2024.

DRUCK, Graça. Terceirização: (des)fordistização do trabalho e sindicatos no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 123–146.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. Tradução de Marcus Faro de Castro. São Paulo: Boitempo, 2016.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. São Paulo: Difel, 1977.

FERNANDES, Marco Aurélio Zborowski. **A contrarrevolução neoliberal e as teorias sobre a crise do sindicalismo brasileiro nos anos 1990**: uma análise crítica. 2022. 174 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Escola de Humanidades, São Leopoldo, RS, 2022. Disponível em: <https://repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/11468>. Acesso em: 23 mai. 2025.

FRAGA, Victor Sousa Barros Marcial e. **O sindicato na mira da legislação neoliberal**: impacto das leis entre o impeachment e a pré-pandemia. São Paulo: Dialética, 2023.

FREIRE, Diego Sander. **A consolidação das leis do capital**: uma perspectiva da reforma trabalhista a partir da análise do subcampo do direito coletivo do trabalho em Goiás. 2021. 262 f. Dissertação (Mestrado em História) – Escola de Formação de Professores e

Humanidades, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/handle/tede/4686>. Acesso em: 23 abr. 2025.

GALVÃO, Andréia et al. Movimento sindical e negociação coletiva. *In*: KREIN, José Dari (coord.). **Reforma trabalhista: textos para discussão**. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, out. 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/10/texto5.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2024.

GALVÃO, Andreia; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; CAMPOS, Anderson. **Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações**. 2019. Disponível em: <https://example.com/545-1551-1-PB.pdf>. Acesso em: 18 set. 2024.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GRZYBOVSKI, Denize; MOZZATTO, Anelise Rebelato. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731–747, jul./ago. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?format=pdf>. Acesso em: 9 jun. 2025.

JUNIUS, Bianca Rozalia. Precarização e queda da sindicalização: as centrais sindicais não têm mais “poder de fogo”? **Esquerda Diário**, 20 jun. 2021. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Precarizacao-e-queda-da-sindicalizacao-as-centrais-sindicais-nao-tem-mais-poder-de-fogo>. Acesso em: 24 out. 2024.

KREIN, José Dari (coord.). **Reforma trabalhista: textos para discussão**. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, out. 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/10/texto5.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2024.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de; FILGUEIRAS, Vitor Araujo. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225–230, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.33188>. Acesso em: 30 set. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Sindicatos em números: reflexões pontuais sobre o sindicalismo brasileiro após 2017**. [IS. I.]: Escola Social, 2022. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/sindicatos-em-numeros-reflexoes-apos-2017>. Acesso em: 1 fev. 2025.

LOSOVSKY, D. **Marx e os sindicatos**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1989.

LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 127–142, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/h5yBtwTJJr3RMnBnJwqtpfr/?format=pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A reforma trabalhista do capital**. São Paulo: Instituto Declatra, 2019.

MARTINS, Vagner Pattini. **O sistema de custeio sindical depois da reforma trabalhista e os impactos nas entidades sindicais**. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/27242>. Acesso em: 14 jan. 2025.

MAXIMILIANO, Ana Maria. **Da proposta de reforma sindical no governo Lula (2005) à reforma trabalhista no governo Temer (2017): a projeção para o sindicalismo dos trabalhadores no Brasil**. 2023. Tese (Doutorado em Direitos Humanos e Democracia) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito, Curitiba. 2023.

MENDES, Danilo Lucena. **Ação sindical no contexto de avanço e consolidação da terceirização: um estudo sobre o SINDEEPRES**. 2018. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-22032019-112544/publico/2018_DaniloLucenaMendes_VCorr.pdf. Acesso em: 1 abr. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2009.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7–32, 1999.

MUSTO, Marcello (org.). **Trabalhadores, uni-vos!: antologia política da I Internacional**. São Paulo: Boitempo Editorial; Fundação Perseu Abramo, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. História do Direito do Trabalho no Brasil. *In*: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: LTr, 1999.

PIOLLI, Evaldo. **Educação e sindicalismo: o discurso sindical no contexto da reestruturação produtiva**. 2004. 183 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP, 2004. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1596648>. Acesso em: 4 maio 2025.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais: procedimentos qualitativos e quantitativos**. Lisboa: Gradiva, 2008

REGIANI, Rogê Carlos Dias. **A reforma trabalhista implantada no Brasil em 2017 e seus reflexos sobre o desemprego no país**. 2022. 176 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2022.

SANTANA, Nivaldo; PRATES, Guiomar. **Cem anos dos comunistas no movimento sindical**. 1. ed. São Paulo: Anita Garibaldi, 2022.

SANTOS, Leonardo Alves dos. **Neoliberalismo, trabalho e democracia: um estudo sobre a reforma trabalhista de 2017 a partir do conteúdo dos discursos parlamentares**. 2022. 214 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/36228>. Acesso em: 17 mai. 2025.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus; AATSP, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 34, n. 132, p. 184–205, out./dez. 2008.

SILVA, Thaís Cláudia D’Afonseca da. **Função política do sindicato diante do capitalismo apocalíptico**. 2022. 312 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS (SINPRO MINAS). **Institucional – História**. 2024. Disponível em: <https://www.sinprominas.org.br/institucional/historia/>. Acesso em: 17 ago. 2025.

SINGER, André. **Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SMITH, James Edgar. **O acesso à justiça na reforma trabalhista de 2017: a nova estrutura legal de (des)incentivos à litigância examinada sob a ótica jurídica e da análise econômica do direito**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife. Disponível em: <http://tede2.unicap.br:8080/handle/tede/1614>. Acesso em: 4 jul. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; VIANNA, Segadas. Organização sindical. In: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 2.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto. **Revista Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano 10, n. 126, p. 6, dez. 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1999. v. 2.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANA, Márcio Túlio. **Livrem-nos da livre negociação**: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. Belo Horizonte: RTM, 2019.

VOGEL, Luiz Henrique. **Negociar direitos?** Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC. Rio de Janeiro: Eduerj, 2010.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE PERGUNTAS DA ENTREVISTA

1. Sobre as Alterações Legislativas e Organização Sindical
 - Como você avalia as principais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 em relação à organização sindical?
 - Houve alguma alteração específica na forma de atuação do sindicato de sua categoria após a Reforma Trabalhista? Se sim, quais?
 - Na sua opinião, as mudanças legais mitigaram a capacidade de atuação e organização dos sindicatos? De que maneira isso se manifesta na prática?
2. Impactos no Financiamento Sindical e Sustentabilidade Financeira
 - Como a mudança na contribuição sindical, que passou a ser facultativa, impactou o sindicato financeiramente?
 - Que estratégias de financiamento o sindicato adotou para garantir sua sustentabilidade após a Reforma Trabalhista?
 - A redução ou a ausência da contribuição sindical obrigatória trouxe algum impacto direto nas atividades cotidianas e nos serviços oferecidos pelo sindicato aos trabalhadores?
 - Vocês perceberam alguma mudança na adesão dos trabalhadores às contribuições voluntárias? Quais foram os maiores desafios nesse sentido?
3. Estratégias de Negociação Coletiva e Poder de Mobilização
 - Após a Reforma Trabalhista, quais foram as principais mudanças nas estratégias de negociação coletiva adotadas pelo sindicato?
 - Como você avalia o poder de mobilização do sindicato atualmente? Houve um enfraquecimento ou fortalecimento após as mudanças legislativas?
 - O sindicato conseguiu manter ou ampliar a sua capacidade de atuação nas negociações coletivas, especialmente nas campanhas salariais? Quais foram os principais desafios e vitórias?
 - Você acredita que a reforma trouxe alguma vantagem ou facilitou a negociação coletiva, ou, ao contrário, trouxe mais dificuldades para os trabalhadores?
4. Perspectivas Futuras
 - Considerando as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, como você enxerga o futuro da atuação sindical, tanto no setor de educação privada quanto no de telecomunicações?
 - Quais são as perspectivas de reorganização dos sindicatos para se fortalecerem e aumentarem a mobilização dos trabalhadores?
 - Na sua opinião, quais medidas poderiam ser adotadas para melhorar a atuação dos sindicatos e garantir maior proteção aos trabalhadores?