

Ana Paula Fregnani Colombi, Anderson Campos, Andréia Galvão,
Ariella Silva Araujo, Elaine Amorim, Flávia Ribeiro, Hugo Dias,
José Dari Krein, Patrícia Rocha Lemos, Patrícia Vieira Trópia
Novembro de 2025

Desafios para a liberdade e a ação sindical no século XXI



Friedrich
Ebert 
Stiftung



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK



Ficha técnica

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 • São Paulo • SP • Brasil

Responsáveis FES

Jan Souverein, representante da FES no Brasil
Waldeli Melleiro, diretora de projetos

Contato

fesbrasil@fes.de

Responsáveis ILAW Network

Mery Laura Perdomo, coordenadora da ILAW Network para América Latina e Caribe
Paulo de Carvalho Yamamoto, assessor Legal para América Latina e Caribe

Contato

info@ilawnetwork.com

Capa e diagramação

Caco Bisol

Foto da capa

Helen Gremlitza

Apoio à revisão de diagramação

Helen Gremlitza

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

As opiniões expressas nesta publicação não refletem necessariamente as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

2025
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

ISBN 978-65-83333-31-5

Para mais informações sobre o tema, acesse:

➤ <https://brasil.fes.de>

➤ <https://www.ilawnetwork.com/pt/>

**Ana Paula Fregnani Colombi, Anderson Campos, Andréia Galvão,
Ariella Silva Araujo, Elaine Amorim, Flávia Ribeiro, Hugo Dias,
José Dari Krein, Patrícia Rocha Lemos, Patrícia Vieira Trópia**
Novembro de 2025

Desafios para a liberdade e a ação sindical no século XXI

Sumário

Introdução	3
1. Um contexto adverso para o movimento sindical (2015-2022).....	4
2. Os desafios para o exercício da liberdade sindical no Brasil	6
3. As dificuldades para a representação dos e das trabalhadoras precárias . . .	12
4. Desafios urgentes do sindicalismo.....	14
Referências	16

Introdução

Este texto tem como objetivo apresentar os resultados de uma pesquisa intitulada *Investigação sobre a situação, os obstáculos e as oportunidades para o exercício da liberdade sindical e dos direitos trabalhistas no Brasil*¹. A partir do caso brasileiro, discute-se os obstáculos e as possibilidades para o avanço da liberdade sindical e de uma agenda em torno do trabalho decente, considerando que o contexto 2015-2022 foi muito adverso à ação sindical.

Por que o movimento sindical vem enfrentando tantas dificuldades para representar e vocalizar os interesses das classes trabalhadoras e avançar rumo ao pleno exercício da liberdade sindical? A resposta a essa pergunta está longe de ser simples e compreende ao menos três grandes grupos de fatores.

O primeiro fator está atrelado às dificuldades de organização e mobilização dos sindicatos em função de um amplo processo de reconfiguração das classes trabalhadoras e de profundas transformações do mercado de trabalho. O aumento da precarização e da informalização das ocupações e a perda de importância das categorias mais estruturadas e com histórico de organização coletiva impõem dificuldades de representação a um sindicalismo historicamente voltado para esses segmentos. As profundas transformações do mercado de trabalho disseminam um conjunto heterogêneo de ocupações precárias às quais os sindicatos têm muita dificuldade de representar. Por sua vez, as categorias que constituíram a base do sindicalismo no século XX estão em profunda transformação, tanto em razão das mudanças na organização das atividades econômicas, como a subcontratação/terceirização, quanto pela mudança no perfil dos/as trabalhadores/as que permanecem nas empresas. A fragilização das condições de realização do trabalho decente, com o espreitamento da desproteção social e o crescimento dos casos de adoecimento laboral, complexifica o espectro de desafios político-organizativos que se apresentam aos sindicatos.

O segundo fator situa-se no campo legal e organizativo e está relacionado a uma estrutura sindical altamente fragmentada e que não alcança as categorias mais precárias, justamente as que mais ganham espaço no mercado de trabalho brasileiro. A estrutura sindical brasileira é fundada no princípio da unicidade, que assegura o monopólio da representação e o poder

de negociação a um único sindicato autorizado a representar legalmente determinada categoria profissional, em uma base territorial geralmente circunscrita a um município. A noção de categoria profissional induz à fragmentação², pois é definida a partir da atividade preponderante do empregador e independe da profissão ou da função que o trabalhador exerce na empresa. Além disso, o monopólio da representação concedido pelo Estado ao sindicato oficialmente reconhecido e o imposto sindical possibilitaram, no limite, a existência de um sindicalismo sem sindicalizados, ou com baixo número de filiados (Galvão e Marcelino, 2019).

Por fim, os sindicatos estão apresentando dificuldades de elaborar uma estratégia e uma agenda de reivindicações que tenha capacidade de mobilização e legitimidade social³. Além das dificuldades de elaboração, a própria capacidade de difusão de uma agenda de defesa de direitos sociais e trabalhistas é limitada por um mundo de trabalho em mudança e impactado pela ideologia do empreendedorismo. Apesar dos esforços para incorporar pautas de gênero, raça e ambiental, impera a dificuldade de dialogar com a base.

Assim, o sindicalismo brasileiro vive uma crise de representatividade, organização, mobilização e elaboração. Para discutir as dimensões dessa crise, o texto está dividido em três partes. A primeira trata de alguns aspectos desse contexto adverso para a ação sindical e analisa as principais mudanças observadas no mercado de trabalho e nos indicadores relativos à evolução da sindicalização. A segunda parte discute os limites legais à liberdade de associação, ao direito à greve e à negociação coletiva no Brasil, apresentando os contornos da estrutura sindical vigente no país e seus efeitos para a representação das e dos trabalhadores. Apresenta, também, alguns dados sobre práticas antissindicalistas e a posição das centrais sobre o tema da liberdade sindical. A terceira parte discute os desafios e possibilidades para a ação sindical em quatro setores mais precários e com peso significativo no mercado de trabalho: 1) trabalhadoras domésticas; 2) da confecção; 3) por plataformas; e 4) trabalhadores rurais. Nas considerações finais, retomamos os desafios que estão colocados para o movimento sindical, apresentando algumas propostas para enfrentá-los.

¹ Parte integrante de uma pesquisa maior, articulada pela International Lawyers Assisting Workers Network (ILAW Network), em parceria com a Central Sindical das Américas (CSA), e coordenação da Corporación Viva la Ciudadanía, da Colômbia, com o título: *La situación, los obstáculos y las oportunidades para el ejercicio y la exigibilidad de la libertad sindical y los derechos laborales en 10 países de América Latina y el Caribe (ALC)*.

² Em agosto de 2025, havia 11.971 sindicatos de trabalhadores, a maioria de base municipal, no cadastro de entidades sindicais depositado no Ministério do Trabalho e Emprego.

³ Apresentamos alguns desses desafios em trabalho anterior (Colombi et al., 2022), em que pesquisamos 27 sindicatos de diferentes setores econômicos, dialogando com um conjunto de dirigentes vinculados a correntes e centrais sindicais distintas.

1. Um contexto adverso para o movimento sindical (2015-2022)

Após 14 anos de governos do Partido dos Trabalhadores, uma conjuntura marcada por indicadores positivos para o emprego e a renda e ampla interlocução entre o movimento sindical e os governos Lula e Dilma, as relações de trabalho e as organizações sindicais foram impactadas por fortes mudanças. A partir de 2015, a sobreposição entre crise econômica e política levou à restauração do neoliberalismo e ao fortalecimento do conservadorismo. No que se refere ao mercado de trabalho, observa-se um processo de desestruturação, com o aumento da informalidade e os efeitos da reforma trabalhista de 2017.

Os dados da Pnad C mostram que a criação de postos de trabalho entre 2015 e 2022 se deu por meio do crescimento das ocupações concentradas nos setores de comércio e serviços, informais e de baixa remuneração, com forte oscilação, devido ao isolamento social na pandemia do coronavírus. Por sua vez, a precarização atinge com maior intensidade grupos mais vulneráveis (mulheres e pessoas negras), que são aqueles que historicamente se sindicalizam menos. Outro marcador da precarização é a faixa etária, pois a taxa de desocupação incide mais fortemente sobre a população jovem, entre 14 e 29 anos. Se atrelarmos os efeitos da reforma trabalhista a esses movimentos, é possível afirmar que vem ocorrendo uma aproximação entre formais e informais em virtude de um rebaixamento geral das relações e condições laborais no mercado de trabalho (Krein e Oliveira, 2019).

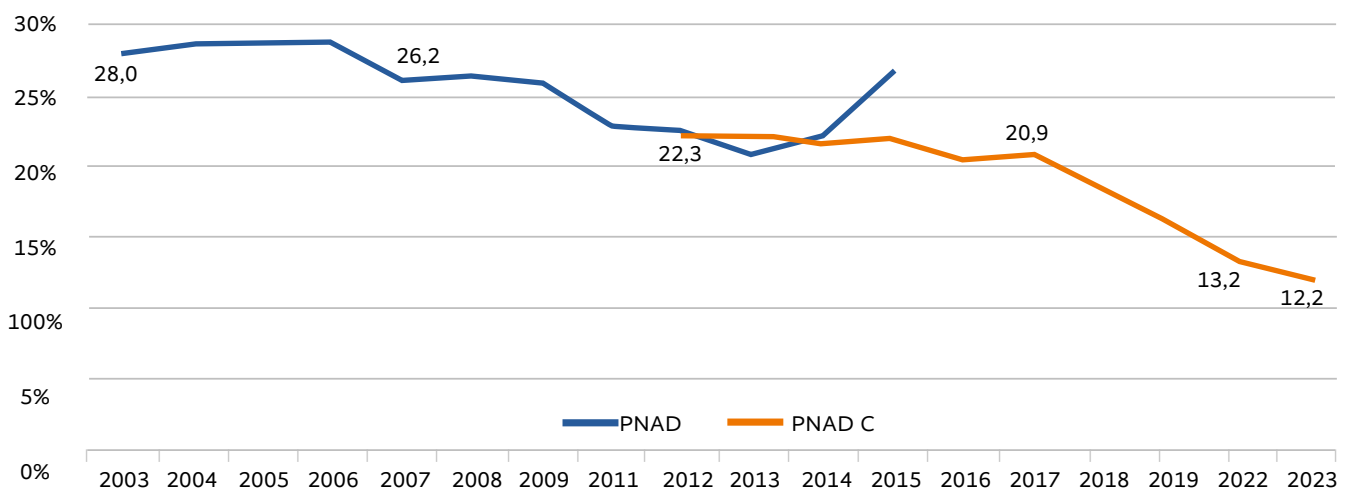
Ainda que em 2023 e 2024 os dados do mercado de trabalho tenham apresentado alguma melhora, com tendência de queda na taxa de desocupação e recuperação do emprego formal, esse movimento está longe de representar uma mudança estrutural, pois a qualidade das ocupações do mercado de trabalho brasileiro continua sendo baixa. Nesse contexto, o movimento sindical vem encontrando grandes dificuldades. Apesar de contar com tradição sindical e capacidade grevista, o aprofundamento da precariedade laboral, somado aos limites da estrutura sindical, têm resultado em uma crise de representatividade, cuja evidência é a queda na taxa de sindicalização, conforme mostra o gráfico 1.

Nota-se que a densidade sindical caiu entre todos os recortes de raça e gênero, conforme o gráfico 2, observando-se uma aproximação nas taxas de filiação de pessoas brancas e negras, homens e mulheres.

Os dados indicam que a queda na taxa de sindicalização entre os assalariados formais foi maior entre os homens e pessoas brancas, em setores mais estruturados, como a indústria, e em categorias profissionais com tradição de organização (metalúrgicos, químicos, bancários). Ou seja, a perda de filiados é mais expressiva justamente onde o sindicalismo estava historicamente mais enraizado. Ao mesmo tempo, os setores mais precários e pior remunerados (em segmentos como construção civil e comércio) e os trabalhadores mais jovens (onde a taxa de sindicalização já é

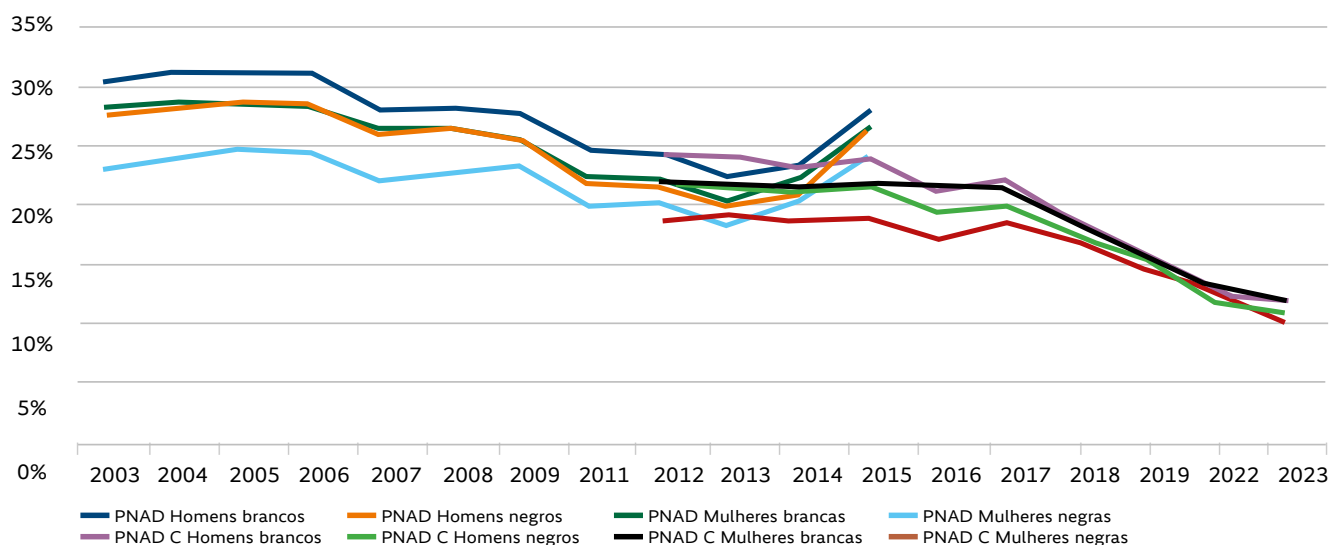
Taxa de sindicalização entre assalariados formais, total, Brasil 2003-2023

Gráfico 1



Fonte: CESIT, com base na PNAD e PNAD C.

Taxa de sindicalização entre assalariados formais por sexo e raça/cor, Brasil 2003-2023



Fonte: CESIT, com base na PNAD e PNADC.

menor) também apresentaram queda no período, a despeito da inserção massiva de trabalhadores nesses segmentos, o que demonstra uma baixa capacidade de atração desses trabalhadores e trabalhadoras a suas instituições de representação (Colombi et al., 2022).

Conforme a Tabela 1, os dados por setor econômico mostram (também entre os assalariados, e comparando os anos de 2015 e 2022) que a taxa de sindicalização cai de forma generalizada, inclusive nos setores onde o saldo líquido de geração de ocupações é positivo, como nos setores de alojamento e alimentação, comércio, transportes, educação e fi-

nanceiro. Na construção civil e no setor industrial, onde o saldo líquido de empregos no período é negativo, a taxa de sindicalização também cai significativamente.

O período entre 2015 e 2022 se tornou mais adverso para a ação sindical, restringindo as possibilidades de garantia da liberdade sindical e de expansão do trabalho decente. Esse cenário trouxe profundas consequências para o movimento sindical, pois alterou a correlação de forças entre capital e trabalho e colocou o sindicalismo na defensiva, não sendo capaz de estabelecer uma estratégia para se recuperar da expressiva diminuição de sua base de representação.

Tabela 1

Número absoluto de ocupados e taxa de sindicalização entre trabalhadores/as assalariados/as, Brasil, por grandes setores, 2015-2022

Grandes setores	Ocupados		Variação	Taxa de sindicalização		Variação
	3º tri 2015	3º tri 2022		2015	2022	
Administração pública, seguridade social	5.270.681	5.267.049	-0,1%	27,7%	19,9%	-28,2%
Agricultura, pecuária	9.294.766	8.722.176	-6,2%	16,0%	9,9%	-37,9%
Alojamento e alimentação	4.347.398	5.325.486	22,5%	12,0%	6,4%	-46,8%
Comércio, reparação de veículos	17.799.315	19.230.607	8,0%	15,8%	8,4%	-46,7%
Construção	7.469.164	7.416.466	-0,7%	18,9%	7,3%	-61,5%
Educação, saúde humana e serviços sociais	9.877.924	12.142.162	22,9%	29,8%	19,6%	-34,1%
Indústria geral	13.117.883	12.687.845	-3,3%	26,5%	15,1%	-42,9%
Serviços domésticos	5.846.403	5.929.718	1,4%	2,8%	1,7%	-37,7%
Transporte, armazenagem e correio	4.302.647	5.233.901	21,6%	29,2%	13,4%	-54,0%
Informação, comunicação, serviços financeiros, atividades imobiliárias e admin.	10.639.610	11.825.408	11,1%	21,7%	12,6%	-42,1%

Fonte: CESIT, com base na PNADC.

2. Os desafios para o exercício da liberdade sindical no Brasil

Além do contexto desfavorável à ação coletiva, a própria estrutura sindical corporativa brasileira, especialmente a unicidade sindical, e a não ratificação da Convenção nº 87 da OIT (C87) também figuram como obstáculos ao exercício da plena liberdade sindical. A análise a seguir se apoia: (1) nas contradições existentes no arcabouço legal; (2) nas normas mobilizadas pela jurisprudência para caracterizar práticas antissindicais e proteger o sindicalismo frente a elas; e (3) no posicionamento das centrais sindicais sobre o tema da liberdade sindical e das controvérsias em torno da ratificação da C87.

Aspectos legais da estrutura sindical no Brasil e seus efeitos práticos

a) Organização Sindical

A liberdade de associação alcança sua forma mais abrangente com a aprovação da Constituição Federal (CF) de 1988, que proibiu a intervenção estatal e empresarial nas organizações sindicais. No entanto, ao mesmo tempo em que o art. 8º da CF reitera o princípio da liberdade sindical, impõe restrições legais que limitam o seu pleno exercício (Galvão e Marcelino, 2019; Galvão, Lemos e Trópia, 2023).

A CF mantém praticamente intocados os pilares da estrutura sindical corporativa, criada nos anos 1930 e 1940 para controlar a organização da classe trabalhadora e inviabilizar a plena liberdade sindical (Boito Jr., 1991). No entanto, esse controle nunca foi pleno, pois não foi capaz de impedir a realização de greves, mesmo quando a legislação não o permitia, nem o surgimento de correntes sindicais combativas, que dinamizaram o sindicalismo e levaram à criação de centrais sindicais a partir dos anos 1980.

Os pilares da estrutura corporativa mantidos pela CF de 1988 são o reconhecimento e investidura sindical, a unicidade sindical e as contribuições compulsórias. O reconhecimento, que se dava através da concessão, pelo Estado, de uma carta que atribuía a um sindicato oficial o direito de negociar e representar legalmente uma determinada categoria (Boito Jr., 1991), passou a ser feito mediante o registro junto ao órgão competente (atualmente o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE). Uma vez registrado, o sindicato adquire capacidade de: 1) representar a categoria; 2) celebrar acordos e convenções coletivas; 3) estabelecer contribuições financeiras; 4) acionar a Justiça do Trabalho; e 5) interpor reclamações junto às instituições públicas como o MTE e o Ministério Público do Trabalho (MPT). A exigên-

cia do registro cria uma contradição fundamental ao pleno exercício da liberdade sindical, já que constitui um mecanismo de controle do Estado e uma condição para o exercício de direitos sindicais.

A unicidade sindical é o sindicato único estabelecido em lei, que não pode ser confundido com a existência de apenas um sindicato funcionando como representante de um determinado segmento de trabalhadores, se essa for sua decisão (Boito Jr., 1991, p. 27). Antes da CF de 1988, sindicatos podiam ser extintos administrativamente (via cassação da carta sindical). A atual Constituição manteve essa possibilidade, mas ampliou a dissolução pela via judicial. A OIT rejeita a intervenção administrativa, mas tolera a judicial (OIT, 2018, p. 188-189).

A legislação também permite a divisão (por território ou categoria) e a fusão de sindicatos, mediante assembleia e aprovação dos filiados. Juristas e o Supremo Tribunal Federal (STF) têm se posicionado favoráveis à constitucionalidade de ambas as medidas, desde que respeitado o princípio da unicidade. Ou seja, além de constituir limites à organização sindical, a unicidade sindical também afronta os princípios da autonomia e liberdade ao condicionar em que circunstâncias os sindicatos podem se dividir ou fundir.

O princípio da unicidade alude à ideia da unidade, mas ilude quando confrontado com o elevado número de sindicatos existente no Brasil. Em conflitos de representatividade, o Judiciário tem favorecido o sindicato mais específico sobre o geral, o que contribui para a pulverização dos sindicatos. Fatores como contribuições compulsórias e o enquadramento sindical por categoria profissional, recorrentemente negligenciados, também explicam a fragmentação. Muitos sindicatos optaram por se dividir para garantir acesso ao imposto sindical, principal fonte de custeio dos sindicatos até se tornar facultativo com a reforma trabalhista de 2017. O enquadramento obrigatório por categoria contribui para a fragmentação dos acordos coletivos. O efeito político desta fragmentação é um sindicalismo que acumula pouca força, a despeito do ativismo de setores historicamente mais estruturados e reivindicativos e do número ainda expressivo de greves (Colombi et al., 2022).

As contribuições compulsórias – além do imposto sindical, a contribuição confederativa e a taxa assistencial – são extensivas a todos/as os/as trabalhadores/as, filiados/as ou não, e se somam à mensalidade voluntariamente paga pe-

los/as filiados/as ao sindicato. O imposto sindical equivalia a um dia de trabalho, cobrado anualmente de todos/as os/as trabalhadores/as, com desconto direto na folha de pagamentos. Após o estabelecimento de seu caráter facultativo, houve uma queda de 90% da arrecadação da contribuição sindical entre 2017 e 2018 (DIEESE, 2018). Essa perda de receita impactou sobremaneira as centrais sindicais, por exemplo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) calcula uma perda de 94% da receita. A contribuição confederativa, prevista na CF e na CLT é cobrada para custear a manutenção do sistema sindical confederativo e seu valor é definido em assembleia da categoria, recolhido pela empresa e repassado ao sindicato. A taxa assistencial/negocial, normalmente prevista em acordo ou convenção coletiva, é destinada a cobrir os gastos do sindicato em virtude da negociação coletiva ou do dissídio coletivo. O STF restringiu a cobrança das duas contribuições (2003 e 2017), mas reviu essa posição em 2023, sob o argumento do enfraquecimento sindical pós-reforma e de que o contrato coletivo beneficia toda a categoria e não somente os/as associados/as. Assim, a taxa assistencial/negocial é admitida, desde que definida em assembleia, ressalvado o direito de o/a trabalhador/a apresentar uma carta de oposição sindical para não pagar o valor.

As contribuições compulsórias também possuem efeitos práticos. A dependência dessas fontes de custeio torna dispensável o desenvolvimento de uma relação orgânica com as bases através da organização no local de trabalho (Galvão, Lemos e Trópia, 2023). Isso acaba por afastar os sindicatos de sua base, observando-se uma tendência à despoliticização, o que afeta a capacidade de mobilização e dificulta a adesão dos/as trabalhadores/as a movimentos mais amplos, de resistência, para conquistar direitos ou conter perdas.

Por fim, a CF de 1988 preservou o sistema confederativo, organização vertical em formato piramidal no qual a base é o sindicato, no meio encontra-se a federação, e no topo a confederação, definidos em função da categoria ou da atividade profissional. Nesse sistema, formalmente, ficaram de fora as organizações horizontais, as centrais sindicais, entidades associativas de representação geral dos/as trabalhadores/as, constituídas em âmbito nacional. Depois do malogro da reforma sindical no Fórum Nacional do Trabalho, em 2005, foram adotadas novas medidas que incorporaram elementos das estruturas duais no sistema sindical oficial, como a lei de reconhecimento das centrais sindicais, em 2008, a inclusão de estruturas confederativas paralelas e, ainda, a possibilidade de extensão do imposto sindical aos servidores públicos (Krein e Dias, 2017).

Desde a redemocratização, diversas tentativas de reforma de aspectos centrais da organização sindical fracassaram diante dos descontentamentos que suscitaram. A incongruência entre a estrutura corporativa e os princípios da C87, bem como a acomodação das lideranças sindicais a

tal estrutura, ajudam a compreender por que essa Convenção – fundamental à liberdade sindical – permanece controversa e não foi ratificada pelo Brasil⁴.

b) Negociação coletiva

Outro aspecto importante a ser considerado na análise da atuação sindical é o exercício da negociação coletiva. Se comparado a experiências internacionais, no Brasil essa prática pode ser considerada tardia e de abrangência limitada, pois não se aplica aos trabalhadores informais, nem aos servidores públicos. Apesar de terem adquirido o “direito à sindicalização” em 1988, e de o Brasil ter ratificado a Convenção nº 151 da OIT, os servidores públicos continuam sem o direito formal à negociação coletiva. Dada a força do sindicalismo no setor público, as negociações costumavam ocorrer geralmente depois da realização de greves, envolvendo o poder Executivo e Legislativo.

O direito à negociação coletiva está previsto na CF de 1988 (art. 7º e 8º) e na CLT (Título VI). O princípio protetivo consagrava a prevalência da norma mais favorável até a reforma trabalhista de 2017, que passou a definir que os acordos firmados entre empregadores e sindicatos podem prevalecer sobre as disposições legais em alguns aspectos.

Quando frustrada ou recusada a negociação, recorre-se a mecanismos legais de solução de conflitos coletivos de natureza econômica, como a arbitragem e o dissídio coletivo. Menos utilizada no Brasil, a arbitragem voluntária foi regulada no plano infraconstitucional pela Lei nº 9.307 de 1996. Em compensação, o dissídio coletivo sofreu alterações desde os anos 1990, com a limitação do poder normativo, que passou a exigir a anuência das partes ou ser uma iniciativa do Ministério Público do Trabalho. Desde então, o número de dissídios caiu de 1.063 em 2016 para 574 em 2024, em um universo de mais de 30 mil acordos e convenções coletivas registrados (Mediador/MTE). Atualmente, os dissídios se concentram em setores considerados vitais para a vida social ou com forte repercussão pública. As mudanças que restringiram o poder normativo, somadas à reforma trabalhista de 2017 – com a introdução do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado – não apresentaram evidências de fortalecimento da negociação coletiva (Colombi, Teixeira e Pelatieri, 2021). Além disso, as negociações salariais permanecem condicionadas ao ambiente econômico e político, o que explica, em parte, o limitado poder dos sindicatos no Brasil. O dissídio coletivo fragiliza o poder sindical em dois aspectos: (1) ao desestimular acordos diretos; e (2) ao servir como instrumento patronal contra as greves (Brito Filho, 2021, p. 266).

⁴ Um projeto para ratificar a C87 deu entrada na Câmara dos Deputados em 1949, mas só foi aprovado naquela casa em 1984. Ainda assim, nunca completou a sua tramitação (Galvão; Marcelino, 2019, p. 24).

Vale destacar que a OIT avalia positivamente medidas que revoguem disposições que estabelecem a arbitragem obrigatória na solução de conflitos coletivos (OIT, 2018, p. 15).

c) Direito de Greve

À semelhança da liberdade de associação, o direito de greve possui alguns impedimentos legais, mas estes não constituem necessariamente violações segundo o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT. Esse direito é regulado pela Lei de Greves de 1989 (Lei n. 7.783) que disciplina o exercício da greve para os/as trabalhadores/as do setor privado e, utilizada, por analogia, para o setor público devido à falta de regulamentação específica.

Apesar de as possibilidades para o exercício desse direito terem sido amplamente asseguradas pela CF de 1988, o direito de greve não é irrestrito. Seu exercício é condicionado aos seguintes requisitos previstos na Lei de Greve (1989): (1) natureza pacífica do ato, vedado o uso de meios coercitivos, danos patrimoniais, restrição à locomoção e ao trabalho – o que, como sintetiza Arouca (2018), implica a proibição de piquetes e o amparo ao “fura-greve”; (2) aviso prévio de paralisação, com antecedência mínima de 48 horas ou 72 horas, no caso de atividades essenciais; (3) manutenção de um percentual de trabalho nas greves de atividades essenciais; e (4) convocação de assembleia geral em conformidade com as formalidades de convocação e quórum previstas no estatuto sindical.

A Lei de Greve confere aos grevistas, além da proteção contra dispensa em razão da paralisação, o direito de usar meios de persuasão para adesão ao movimento grevista, arrecadar fundos e divulgar livremente a greve. Veda a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ausência de empregados para garantir os serviços, a manutenção de bens, máquinas e equipamentos ou em caso de greve abusiva. Atribui ainda ao sindicato – ou, na sua ausência, à comissão de negociação – a convocação de greve. Todavia, em 2014, algumas categorias de trabalhadores/as organizaram mobilizações sem participação do sindicato ou à revelia das próprias deliberações das entidades correspondentes. Em face dessas situações, algumas decisões consideraram esse tipo de greve “por fora do sindicato” como abusivas, a exemplo da greve dos rodoviários da cidade do Rio de Janeiro, deflagrada sem a convocação do sindicato e com convenção coletiva vigente (Brito Filho, 2021).

Um problema adicional refere-se a duas interpretações que prevalecem no Judiciário: (1) em nome da defesa da propriedade e da livre circulação, a Justiça tem concedido às empresas o interdito proibitório, restringindo o efetivo exercício do direito de greve; (2) a exigência de que, em atividades essenciais, o sindicato assegure a manutenção de um contingente mínimo de funcionamento, o que, na prática, pode tornar a greve inoperante. Quando essa determinação

não é cumprida, a Justiça costuma impor multas diárias muito elevadas aos sindicatos.

Vale observar – e problematizar – que o CLS não considera violação da C87 o fato de reservar exclusivamente às organizações sindicais o direito de decretar uma greve.

d) Práticas antissindicais

Atos antissindicais são condutas que visam prejudicar ou impedir o exercício da atividade sindical por meio de discriminação, negação de prerrogativas ou hostilidade à ação coletiva. A Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) do MPT define como antissindical práticas que dificultam, impedem ou prejudicam a sindicalização, a ação sindical e a negociação coletiva. Podem ser praticados por empregadores, pelo Estado ou por terceiros, e assumir formas discriminatórias ou de ingerência (Uriarte, 1989; Martinez, 2013; Oliveira Neto, 2019; Silva, 2008).

No Brasil, o arcabouço normativo constitucional contra atos antissindicais se concentra na proteção à pessoa do dirigente sindical. O texto constitucional veda “a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei” (art. 8º, inciso VII).

O art. 543 da CLT estabelece a proibição de que o dirigente seja “transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais” e proíbe a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical ou de associação profissional “até 1 ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação” (Resolução dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)⁵.

O movimento sindical também tem a Convenção nº 98 da OIT (C98) como referência protetiva aos direitos de organização e de negociação coletiva. A C98 trata da proteção contra eventuais ingerências nos direitos dos trabalhadores à liberdade sindical, a exemplo de atos que condicionem o emprego à não filiação sindical ou ainda que visem dispensá-los ou prejudicá-los em razão de sua filiação ou atividade sindical. Também trata da proteção às organizações sindicais contra atos de ingerência que visem, por parte dos empregadores ou de uma organização de empregadores, controlar as organizações de trabalhadores/as por meio de sua criação ou financiamento.

⁵ Ver: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7543-2-outubro-1986-368085-norma-pl.html#:~:text=EMENTA%3A%20Alterar%20a%20reda%C3%A7%C3%A3o%20do,de%20dire%C3%A7%C3%A3o%20de%20Associa%20>

As condutas antissindiciais atentatórias são mais suscetíveis às conjunturas e aos regimes políticos. Na ditadura militar no Brasil, as condutas antissindiciais eram a regra. Com base no recurso previsto na CLT, entre os anos de 1964 e 1967, o governo passou a intervir massivamente nas diretorias sindicais, além de realizar perseguições por meio de inquéritos e cassações de direitos políticos. As consequências do processo de intervenção foram o esvaziamento dos sindicatos do “contingente mais expressivo de associados que haviam conquistado nos anos anteriores ao golpe” (Mattos, 2009, p. 101). Segundo o Relatório Temático da Comissão Nacional da Verdade (CNV), divulgado em dezembro de 2014, em 1964, 409 sindicatos e 43 federações foram objeto de intervenção pelo Ministério do Trabalho (Costa, 2015, p. 20).

As denúncias à OIT incluem distintas violações, sendo recorrente a violação do direito de greve – por meio da demissão de sindicalistas durante os movimentos paretistas, ameaça de demissão de grevistas e aplicação de sanções aos sindicatos – e a violação do direito de dirigentes sindicais à estabilidade provisória, com demissão, perseguição, ameaça e efetiva prisão de lideranças (conforme Tabela 2). Além da violação do direito de dirigentes sindicais, nota-se o registro de denúncias de assassinato de sindicalistas, que ocorreram sobretudo nas regiões rurais, bastante conflagradas devido a disputas de terras com latifundiários. Entre os denunciadores, as centrais sindicais têm um papel importante, sobretudo a Central Única dos Trabalhadores. Todos os casos de atos antissindiciais denunciam alguma arbitrariedade cometida pelo governo, pelo Estado ou pelas empresas.

Denúncias de práticas antissindiciais à OIT, Brasil (1951-2019)

Gráfico 3



Fonte: OIT/NORMLEX/Freedom of association cases, 2024.

Práticas antissindiciais denunciadas à OIT, por tipo de violação, Brasil (1951-2019)

Tabela 2

Dirigente sindical	16
Greve	16
Assassinato de dirigentes sindicais	7
Eleições sindicais	4
Contribuição Sindical	3
Negociação coletiva setor público abertura/setor privado desrespeito	3
Denúncia de repressão a trabalhadores e dirigentes sindicais durante ditadura	3
Disputa entre sindicatos pela representação da categoria	2
Acesso à empresa	1
Exclusão de central de espaço de diálogo social	1
CIOSL denuncia a incompatibilidade entre a nova Constituição de 1988 e a Convenção 87 da OIT*	1
Processo confidencial ou sem informação	14
Total	71

Fonte: OIT/NORMLEX/Freedom of association cases, 2024.

Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901820. Acesso em: 15 de janeiro de 2024

* A Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) comunica à OIT que a Constituição de 1988 introduziu, como já destacamos, alguns dispositivos para garantir maior liberdade dos sindicatos em relação ao Estado, mas denuncia que a Carta constitucional manteve inalterada as duas principais características da estrutura corporativista do sindicalismo brasileiro: o monopólio sindical e o imposto sindical, contradizendo a C87.

A despeito da ausência de uma base de dados sistemática e regular, o MPT produziu o documento *Atos antissindiciais: manual de atuação*, que contém em anexo uma coletânea da jurisprudência sobre a temática dos atos antissindiciais no período 2006-2019 (Conalis/MPT, 2020). Como mostra a tabela abaixo, a partir de 2017, observa-se um expressivo aumento de processos judiciais com temática dos atos antissindiciais. Mais da metade dos casos levantados pelo MPT ocorre no biênio 2018-2019, dado que sugere que este aumento pode ser um dos efeitos das mudanças instituídas pela reforma trabalhista.

A maioria relativa dos casos diz respeito à violação do direito de greve, com ameaças e efetivas demissões em função de participação em movimentos paredistas. A seguir, aparecem casos de violação do direito do dirigente sindical à estabilidade provisória. Há casos de pedido de reintegração, com ou sem reparação por danos morais, assédio e prática antissindical. Há processos relativos a denúncias de violação às contribuições sindicais, a maioria dos quais pós-reforma trabalhista.

e) Posição das centrais sindicais acerca da liberdade sindical e da C87

Os/as sindicalistas têm sido desafiados/as pelas várias mudanças nas relações de produção e nas condições de trabalho a “promover uma profunda reorganização do movimento sindical” (Ganz Lúcio, 2021, p. 1). Mas a estrutura sindical brasileira constitui um tema polêmico, cujo enfrentamento encontra nos dirigentes sindicais a principal fonte de resistência.

As polêmicas em torno da melhor forma de organização do sindicalismo brasileiro, especialmente no que diz respeito à

unicidade sindical, são acirradas, havendo uma contradição entre o discurso em torno da liberdade sindical e a prática das centrais (Galvão, Marcelino e Trópia, 2015). Nos estatutos da CUT (2024) e da Força Sindical (2021), por exemplo, a liberdade sindical é um princípio genérico.

A CUT defende a ratificação da C87 e o fim da unicidade sindical, mas é forçoso reconhecer que não há consenso entre seus sindicatos de base sobre o tema. Em pesquisa realizada durante o 13º Congresso da CUT, em 2019, quase um terço dos/as delegados/as entrevistados/as (32,8%) afirmou que seu sindicato é contrário ao fim da unicidade, enquanto apenas 9,3% defendem sua extinção (Campos et al., 2020). Essa posição é mais frequente entre dirigentes (diretor da executiva, diretor) e menos frequente entre associados/as ou representantes sindicais, conforme tabela abaixo.

A mesma pesquisa perguntou aos/as delegados/as sobre a posição de suas entidades em relação à liberdade para o/a trabalhador/a se filiar ao sindicato de sua preferência, medida que havia sido aventada à época do Congresso pelo governo Bolsonaro. Do total dos respondentes, 19,7% indicaram que suas entidades seriam favoráveis à liberdade para o/a trabalhador/a se filiar ao sindicato de sua preferência, enquanto 43,1% seriam contrárias (Campos et al., 2020, p. 18).

Dirigentes da CSP-Conlutas e da Intersindical Instrumento de Luta também se posicionam favoravelmente à liberdade sindical em seus discursos e documentos oficiais. Entretanto, *surveys* realizados com delegados/as em congressos nacionais de ambas as entidades mostram que o apego à estrutura sindical oficial se espalha sobre a base: 36,4% dos/as delegados/as pesquisados/as durante o 4º Congresso Nacional da CSP-Conlutas,

Tabela 3

Práticas antissindiciais levantadas pelo MPT, por tipo de violação, Brasil (2006-2019)

Tipo de violação	2006	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Greve		1	1	1	1		1	3	5		13
Dirigente sindical			1	1		1	1		3	4	11
Contribuição Sindical	2							1	3	3	9
Dispensa discriminatória		2								1	3
Acesso à empresa										1	1
Conselho Fiscal									1		1
Eleições sindicais						1					1
Total	2	3	2	2	1	2	2	4	12	9	39
Exclusão de central de espaço de diálogo social	1										
CISL denuncia a incompatibilidade entre a nova Constituição de 1988 e a Convenção 87 da OIT ¹	1										
Processo confidencial ou sem informação	14										
Total	71										

Fonte: MPT (2020). Elaboração nossa.

Posição dos/as delegados/as participantes do 13º CONCURTO sobre forma de organização sindical, por posição na entidade representada, 2019

	Diretor(a) da Executiva	Diretor(a)	Associado(a)
É a favor do fim da unicidade sindical	11,6	14,0	10,8
É contra o fim da unicidade sindical	45,7	40,7	29,7
É a favor do pluralismo, com exclusividade de negociação pelo sindicato mais representativo	12,0	14,8	8,1
É a favor do pluralismo, sem exclusividade de negociação	1,0	2,1	13,5
Não tem posição definida a esse respeito	23,7	24,2	27,0
É a favor do fim da unicidade sindical + É a favor do pluralismo, com exclusividade de negociação pelo sindicato mais representativo	5,5	4,2	8,1
É a favor do fim da unicidade sindical + É a favor do pluralismo, sem exclusividade de negociação	0,6		2,7
Total	100,0	100,0	100,0

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

realizado em outubro de 2019 (Campos et al., 2019, p. 8) e 64,5% dos/as delegados/as da Intersindical, pesquisados durante o III Encontro Nacional da Intersindical, realizado em 2009 na cidade de São Paulo, foram favoráveis à manutenção da unicidade (Galvão, Marcelino, Trópia, 2015, p. 136).

As demais centrais apresentam uma posição contrária ao fim da unicidade. A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) é estatutariamente favorável à unicidade. A central entende que o pluralismo tenderia a enfraquecer o movimento sindical ao estimular a divisão dos trabalhadores de uma categoria em diferentes sindicatos⁶. A Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) é oriunda da própria estrutura sindical oficial, portanto, signatária de todos os elementos que a constituem, defendendo tanto a unicidade, quanto formas de contribuição compulsórias⁷. A Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) tem como princípio norteador a defesa da estrutura sindical oficial, especialmente a unicidade sindical e as contribuições compulsórias⁸.

De maneira diferente das centrais citadas, a União Geral dos Trabalhadores (UGT) não inseriu em sua carta de princípios a defesa da unicidade, posicionando-se nessa direção por meio de suas representações, repudiando iniciativas que “tenham por objetivo a quebra do princípio constitucional da unicidade sindical”⁹.

Esse cenário revela que a superação desse modelo esbarra em muitas resistências. No entanto, ele afeta a capacidade de organização e representação dos setores mais precarizados, como veremos a seguir.

6 CTB, “Princípios e objetivos da CTB”, disponível em <https://www.ctb.org.br/quem-somos/>. Acesso em 23/02/2024.

7 NCST, “História da NCST”, disponível em: <https://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18483>. Acesso em 20/02/2024.

8 CSB, “Carta de princípios”, disponível em: <https://csb.org.br/carta-de-principios>. Acesso em 20/02/2024.

9 Comerciantes da UGT reafirmam compromisso com a unicidade sindical”, disponível em: <https://www.ugt.org.br/Noticias/8499-Comerciantes-da-UGT-reafirmam-compromisso-com-a-Unicidade-Sindical>. Acesso em 23/02/2024.

3. As dificuldades para representação dos e das trabalhadoras precárias

As categorias historicamente precárias no país podem ser diferenciadas em dois grupos: aquelas com tradição de organização, com sindicatos enraizados em todo o território nacional (assalariados rurais, domésticas, comerciários, vestuário) e aquelas com experiências mais recentes de organização, em sua maioria categorias novas ou que têm se expandido a partir de processos de terceirização e precarização do trabalho (como asseio e conservação, telemarketing, comércio informal, motoboys, motoristas de aplicativos) (Colombi et al., 2022). Com raras exceções, as categorias precárias possuem menores taxas de sindicalização e um histórico menos significativo de greves. Essas características têm relação com a composição dessas ocupações, bem como com a estrutura sindical, uma vez que é o Estado quem registra as entidades sindicais, julga as disputas de representação e define os contornos da categoria profissional, o que produz os seguintes efeitos: a) categorias não regulamentadas pelo Estado podem enfrentar obstáculos para obter o reconhecimento sindical; b) o enquadramento por categoria profissional dificulta a organização de trabalhadores sem contrato de trabalho (informais) ou contratados como autônomos; c) o enquadramento por categoria profissional produz uma divisão, por força da lei, entre a organização de trabalhadores/as terceirizados/as e de trabalhadores/as diretamente contratados pela empresa para a qual prestam serviço, pois, ainda que realizem as mesmas atividades, são representados/as por sindicatos distintos (Colombi et al., 2022).

Para discutir as dificuldades de ação coletiva e de pleno exercício da liberdade sindical em categorias marcadas pela precarização do trabalho, selecionamos quatro setores: trabalhadores por aplicativos, que surgiu recentemente, trabalhadoras domésticas, assalariados rurais e da indústria da confecção, mais tradicionais. A sindicalização nesses setores, cujas condições de trabalho e de vida são marcadas pela ausência de direitos, é extremamente baixa, com exceção do setor rural, que tem tradição de organização sindical.

A indústria da confecção, uma das mais antigas do país, é historicamente marcada pela predominância da força de trabalho feminina formal ou informal, longas jornadas e baixos salários, especialmente na atividade de costura. A participação de trabalhadores/as migrantes internacionais, muitos/as indocumentados/as e/ou em situações de trabalho análogas à escravidão, também alimenta a informalidade e potencializa as dificuldades de ação sindical.

O emprego doméstico traz as marcas do período escravocrata, colonial e patriarcal da formação da sociedade brasileira, estando presente nele também condições análogas à escravidão. Os direitos trabalhistas permaneceram inacessíveis para essa categoria até a década de 1970, quando a Lei n. 5.889 passou a garantir às trabalhadoras domésticas o direito ao registro em carteira de trabalho e outros benefícios básicos. Porém, na prática, prevaleceu o desrespeito dos empregadores à formalização do vínculo empregatício, facilitado pelo princípio da inviolabilidade do lar. Em 2013, a PEC das Domésticas estendeu, a essas trabalhadoras, direitos que lhes foram negados. Apesar dos avanços legislativos, o trabalho doméstico informal tem crescido nos últimos anos, com o aumento da proporção de “diaristas” em relação às “mensalistas”, passando de 37,5%, em 2013, para 43,6%, em 2022 (DIEESE, 2023).

Na agricultura, o número de ocupados (agricultores familiares, empregadores e empregados) diminuiu 8,8% entre 2006 a 2017 (DIEESE, 2014; IBGE, 2006; 2017). Essa queda é particularmente acentuada entre os assalariados rurais, fruto da mecanização associada às grandes explorações agrícolas do agronegócio. Tomando-se a PNAD Contínua, do 3º trimestre de 2023, 79,9% são considerados informais – trabalhador por conta própria, empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada e trabalhador familiar auxiliar.

Nos aplicativos, as empresas de plataforma se consolidaram nos mercados mundiais de forma progressiva a partir dos anos 2000. Elas difundiram a ideia de benefícios associados à flexibilidade do trabalho (Slee, 2017) e negam os vínculos empregatícios, reduzindo o acesso aos direitos trabalhistas (Abílio, 2020). Essa narrativa encontrou eco no discurso empreendedor, o que dificulta a regulamentação e a ação sindical – que sofre forte rejeição na categoria.

Dentre as categorias analisadas, apenas os empregados formais da indústria da confecção puderam, desde a década de 1930, se organizar em sindicatos oficiais, conforme as normas da estrutura sindical vigente. Os trabalhadores rurais começaram a ser incorporados nos anos 1960 e foram equiparados aos empregados privados da indústria e do comércio pela CF de 1988. As domésticas começaram a adquirir direitos nos anos 1970 e tiveram uma relativa equiparação aos demais em 2015. Os/as trabalhadores/as de empresas por plataforma digital até hoje não estão plenamente incorporados/as.

Na indústria da confecção, a taxa de sindicalização em 2023 foi de 4,6%. Além da informalidade e da dispersão das empresas, dificultam a ação sindical o trabalho à domicílio, bastante empregado na ocupação, o número reduzido de representantes sindicais, o desconhecimento dos direitos trabalhistas e a ausência da fiscalização estatal do trabalho, via MTE.

No trabalho doméstico, a taxa de sindicalização em 2023 era de apenas 2,8%. A elevada informalidade, o isolamento e a pulverização das trabalhadoras, a frequente contratação de diaristas, bem como o fato de a atividade ocorrer no âmbito privado dos lares constituem obstáculos significativos à organização e à mobilização sindical da categoria. Além desses, outro limite para o exercício da liberdade sindical é o tratamento diferenciado dado à sindicalista doméstica, que não goza do direito à estabilidade.

No trabalho na agricultura, a pressão do movimento social do campo permitiu a legalização dos sindicatos rurais em 1962 e, no ano seguinte, a aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural (Pochmann, 2022). Desde 2008, verifica-se o aumento da fragmentação da representação sindical, com elevação significativa do número de sindicatos e a separação entre a representação da agricultura familiar e dos assalariados rurais. Embora os níveis de filiação tenham diminuído ao longo da última década, o sindicalismo rural ainda possui algum peso, pois 15,9% das pessoas ocupadas se declaram associados a algum sindicato, segundo dados da PNAD de 2023.

Na conformação atual da estrutura sindical, os/as trabalhadores/as por aplicativo se encontram excluídos/as das negociações coletivas, visto que não são considerados/as como uma categoria profissional. Observa-se, no entanto, uma disputa pela representação destes/as trabalhadores/as entre associações, cooperativas, coletivos, sindicatos oficiais e sindicatos extraoficiais (Galvão, Trópia e Lemos, 2023). Essas organizações são bem diversas entre si, tanto no que se refere aos aspectos institucionais, quanto em sua identificação político-ideológica. Em relação ao primeiro aspecto, importa pontuar que algumas dessas organizações são institucionalizadas e formalmente reconhecidas, enquanto outras se conformam como coletivos independentes. O posicionamento delas quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício também é destoante. Há as que reivindicam a importância da CLT como um instrumento de garantia de direitos e proteção aos/as trabalhadores/as, enquanto outras defendem o estabelecimento de novas formas contratuais que garantam melhorias nas condições de trabalho e segurança, sem recusar o vínculo como trabalhador/a autônomo/a, ao qual atribuem maior independência e liberdade.

A despeito das dificuldades de organização e mobilização dos setores precários, eles não podem, sob nenhuma perspectiva, ser considerados inorganizáveis. A reação dos/as

trabalhadores/as em plataforma, por meio da criação de sindicatos ou associações, constitui prova disso. No entanto, o atual modelo de organização sindical não abarca os/as trabalhadores/as informais, razão suficiente para que o movimento sindical repense a atual estrutura e derrube, com o legado e a tradição de luta construída até hoje, as barreiras que impedem a unidade das classes trabalhadoras e o pleno exercício da liberdade sindical.

4. Desafios urgentes do sindicalismo

O movimento sindical brasileiro está diante de quatro desafios fundamentais que suscitam, cada um deles, inúmeras questões. **O primeiro desafio** é como superar a crise de representação, dada a queda constante da taxa de sindicalização. Outros movimentos sociais têm sido mais bem sucedidos que os sindicatos para vocalizar pautas que passaram a ter mais evidência na sociedade – tais como raça/etnia, gênero, geração, migrações –, bem como a condição de informal e desempregado. Assim, as questões que se impõem são: Como reverter a queda acentuada da sindicalização no período pós-reforma trabalhista de 2017? Como sindicalizar trabalhadoras e trabalhadores que se organizam em torno de outras identidades, mas que têm dificuldade em se reconhecer a partir de seu vínculo com o trabalho? Como se aproximar da juventude e dos setores precários? Como estabelecer relações de cooperação com os movimentos sociais?

O segundo desafio diz respeito à organização sindical. O monopólio de representação possibilitou o desenvolvimento de práticas sindicais pouco democráticas e muitos sindicatos cartoriais, o que levou a um desgaste das entidades sindicais na sociedade, com denúncias de situação de privilégio, de corrupção e de uma estrutura que não estava voltada ao serviço da coletividade. Diante desse cenário, duas perguntas se mostram fundamentais: como superar a atual estrutura sindical, que combina pluralismo nas instâncias de segundo e terceiro grau com unicidade nos sindicatos de base? A organização sindical do século XX, a partir de setores econômicos e categorias profissionais, é capaz de abarcar a reconfiguração das classes trabalhadoras?

Considerando, ainda, que movimentos de resistência estão surgindo por fora dos sindicatos, o que poderia ser feito para revitalizar a luta sindical a partir dos locais de trabalho, em diálogo com os/as terceirizados/as e com os e as trabalhadoras que se encontram em uma relação de emprego disfarçada, por conta própria ou mesmo desocupado/as e fora da força de trabalho? Como garantir a diversidade de composição da base de representação dos sindicatos (mulheres, pessoas negras, jovens etc.) nos postos de direção? Quais espaços de discussão devem ser criados para garantir uma efetiva democracia nas decisões coletivas da categoria? Como lutar contra a fragmentação das organizações de base e encaminhar a questão do financiamento da atividade sindical, dada a importância dos sindicatos para uma sociedade democrática?

O terceiro desafio se refere à crise de elaboração, tendo em vista a dificuldade do sindicalismo para vocalizar a

centralidade do trabalho na organização da vida social. Se, por um lado, a legitimidade de qualquer sindicato é dada por sua capacidade de representar sua base, buscando conquistas para os que fazem parte da categoria, por outro, os problemas fundamentais da classe trabalhadora estão localizados na forma como a sociedade organiza o trabalho e a importância que lhe é atribuída. Ao mesmo tempo, os sindicatos tradicionais falam para um grupo cada vez menor de trabalhadores/as, pois grande parte das pessoas ocupadas está em atividades que não têm ou têm pouca tradição sindical. Talvez o principal problema a ser enfrentado passe por viabilizar a existência de trabalho de qualidade para todas as pessoas disponíveis para trabalhar. Neste sentido, como formular uma alternativa que seja capaz de gerar ocupações que façam sentido, que tenham relevância social, ambiental e estratégica para o futuro do país?

Enfrentar essa questão requer a reconstrução de uma cultura da solidariedade em contraposição ao individualismo, que se fortalece a partir do avanço da ideologia neoliberal. Como encontrar formas de desmontar a perversa tese de que ter direitos é privilégio e de fazer frente ao empreendedorismo? Como dialogar com as novas formas de trabalho e formular algo que seja mais universalizante, em que os direitos trabalhistas e sociais sejam considerados como uma condição de cidadania, independentemente do lugar que as pessoas possuem na estrutura ocupacional?

Ainda no bojo da crise de elaboração, a atualização da agenda sindical é outro desafio. Diante disso, as questões que se colocam são: Como os sindicatos estão enfrentando as desigualdades provenientes da condição de raça/etnia, gênero, geração, juventude, migrações, pessoas com deficiência etc.? Como articular a questão ambiental ao trabalho, de modo a contemplar as necessidades sociais e ambientais contemporâneas? Como retomar a bandeira histórica da redução da jornada e de combate às desigualdades sociais? Como enfrentar o crescente adoecimento dos/as trabalhadores/as? Enfim, como construir uma agenda capaz de reconquistar os corações e mentes tanto de setores tradicionais quanto daqueles oriundos das mudanças tecnológicas ou que sofrem com a falta de oportunidade de emprego? Como pensar de maneira ousada para além das soluções clássicas, promovendo uma nova base de articulação com os movimentos sociais tendo como foco a agenda do trabalho? Como vocalizar a ideia de que, sem reorganizar o trabalho, dificilmente será possível almejar uma sociedade mais estruturada? Enfim, qual agenda é capaz

de mobilizar amplos setores das classes trabalhadoras na perspectiva de construir um projeto de mudança da realidade atual?

O quarto desafio diz respeito à mobilização, que se expressa na incapacidade de o movimento sindical realizar manifestações expressivas em torno do tema trabalho, levando as massas trabalhadoras para as ruas. As greves continuam existindo, mas com uma tendência mais defensiva, isto é, concentradas na reparação de direitos sonegados. As mobilizações pressupõem a construção de identidade coletiva e a perspectiva de que tragam conquistas e/ou mudanças na vida social. Por que o movimento sindical perdeu capacidade de mobilização massiva? Por que seus atos são muito menos expressivos do que os da direita bolsonarista? Como unificar uma agenda que contemple os e as trabalhadoras de setores mais organizados e os precarizados? Como combinar interesses díspares de segmentos do sindicalismo de classe média e dos que se encontram nas atividades de serviços (pessoais, sociais e privados) em mobilizações de massa? Por último, como sair de um movimento de resistência para a construção de um novo ascenso de massas, que possa intervir nos rumos da sociedade e impulsionar mudanças nas estruturas sociais?

Enfim, como enfrentar esses desafios, recolocando a agenda do trabalho no centro dos debates? Entendemos que é urgente organizar o conjunto dos e das trabalhadoras e garantir que todos tenham o direito à proteção social. Entre as sugestões para o futuro imediato, elencamos as seguintes:

➤ Refletir sobre um modelo de organização sindical capaz de superar a estrutura sindical corporativa e de contemplar a crescente heterogeneidade das classes trabalhadoras. A proposta de uma organização mais territorial e classista poderia ser experimentada.

➤ Assumir a defesa de uma regulamentação de direitos de caráter mais universal, que garanta proteção ao conjunto dos e das trabalhadoras, independentemente de sua ocupação. Trata-se de combinar a negociação coletiva, que continua importante para os setores mais organizados, com uma legislação geral que preveja direitos trabalhistas e proteção social para todos os ocupados.

➤ Construir uma agenda em torno da centralidade do trabalho e do lugar do trabalho no projeto de desenvolvimento nacional, evidenciando a importância dos direitos e da proteção social.

➤ Mostrar a centralidade do trabalho na estruturação da vida social, a partir da construção de uma agenda que seja capaz de gerar ocupações de qualidade, enfrentando os problemas da sustentabilidade social e ambiental.

➤ Abrir um amplo diálogo com a juventude sobre o sentido do trabalho e as formas de organização coletiva, de modo a defender o papel do sindicalismo na sociedade.

➤ Avançar na organização de base, nas formas de comunicação e formação sindical, considerando a pluralidade e a heterogeneidade das classes trabalhadoras, a fim de aumentar a representatividade e a capacidade de mobilização sindical.

➤ Construir alianças com outros movimentos sociais, incorporando pautas de raça/etnia, gênero, geração e migrações.

Alterar a forma de organização sindical no Brasil não irá resolver todos os problemas aqui mencionados, mas consideramos que a luta pela liberdade sindical pode ser uma aliada do sindicalismo brasileiro para enfrentar a crise. Retomar a bandeira da liberdade sindical pode ser uma forma de ultrapassar o âmbito econômico-corporativo, reforçando a noção de direitos como condição de cidadania e chamando a atenção para a necessidade de construir organizações com capacidade de representar todos e todas as trabalhadoras, sobretudo dos setores precários, informais e desempregados. Pode, também, contribuir para reposicionar o trabalho como dimensão fundamental para a organização da vida social. A questão da organização é o primeiro passo para reconstituir o sentido do trabalho e da ação coletiva em uma sociedade periférica e historicamente excludente.

Referências

- ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Revista Contracampo*, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020.
- AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)*. São Paulo: Editora LTr, 2018.
- BOITO JR. Armando. *Sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Estrangeiro Comparado e da Doutrina da OIT*. São Paulo: LTr, 2021.
- CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; KREIN, Dari; TEIXEIRA, Marilane; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. Pesquisa de perfil dos/as delegados/as das entidades filiadas à CUT. 13º Congresso Nacional da CUT. Relatório de pesquisa. REMIR; IOS; CUT, 2020.
- Central Única dos Trabalhadores, CUT. *Estatuto da CUT. Aprovado no 14º CONCURT. 2024*. Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e1f980bfd16571b3a734aba7/file/web-estatuto-cut-jul2024.pdf>. Acesso em 27 de novembro de 2025.
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani; CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andreia; AMORIM, Elaine; RIBEIRO, Flávia; DIAS, Hugo; KREIN, José Dari; TRÓPIA, Patrícia. (2022). *Panorama do sindicalismo brasileiro no Brasil: 2015-2021*. 1 ed. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert.
- COLOMBI, Ana Paula Fregnani; TEIXEIRA, Marilane; PELATIERI, Patrícia. Impactos da Reforma Trabalhista sobre a negociação coletiva: uma comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019. In: José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira; Marcelo Manzano; Patrícia Rocha Lemos. (Org.). *Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista (2017)*. 1ed. São Paulo: Cesis - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, v. 2, p. 525-564
- COSTA, Rosa Juliana Cavalcante da. *A Liberdade Sindical sob a Perspectiva dos Trabalhadores e seus Reflexos no Segmento dos Comerciantes na Cidade de Fortaleza, UECE*, 2015. Disponível em: <https://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/07/A-LIBERDADE-SINDICAL-SOB-A-PERSPECTIVA-DOS-TRABALHADORES-E-SEUS-REFLEXOA-NO.pdf>. Acesso em: 3 dez. de 2023.
- CONALIS/MPT. *Atos antissindiais: manual de atuação*. Org. Oliveira Neto, Alberto Emiliano de; Coelho, Bernardo Leoncio Moura; Silva, Cássio de Araújo; Valentim, João Hilário. 2020. Disponível em: <https://www.sindmppr.org/wp-content/uploads/2024/04/ATOS-ANTI-SINDICAIS.pdf>. Acesso em 20 de jul. de 2025.
- DIEESE. *O mercado de trabalho assalariado rural brasileiro. Estudos & pesquisas*, n. 74, 2014.
- DIEESE. *Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. Nota Técnica*. n. 200, novembro, 2018.
- DIEESE. *O trabalho doméstico 10 anos após a PEC das Domésticas. Estudos & pesquisas*, n. 186, 2023.
- Força Sindical, *Estatuto da Força Sindical*. Aprovado no 9º Congresso. 2021. Disponível em: https://fsindical.org.br/arquivos/congresso2021/estatuto_FS_gcongresso.pdf. Acesso em 27 de novembro de 2025.
- GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia Rocha; TRÓPIA, Patrícia Vieira. Trade union strategies for organizing workers affected by precarization in Brazil. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, vol 27, nº 44, p. 185-209, 2023.
- GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula; TRÓPIA, Patrícia Vieira. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*. Curitiba: Appris, 2015.
- GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. *Carta Social e do Trabalho*, 39-40: pp. 20-34, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344204770_O_sindicalismo_brasileiro_e_a_Convencao_87_da_OIT.
- GANZ LÚCIO. Clemente. *O futuro do sindicalismo brasileiro em um mundo do trabalho em mudança*. *Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho*, v. 3, p. 1-27, 2021.
- IBGE. *Censo Agropecuário 2006*.
- IBGE. *Censo Agropecuário 2017*.
- KREIN, José Dari; DIAS, Hugo. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. *Revista Ciências do Trabalho DIEESE*, n. 8, p. 1-17, 2017.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: Krein et al, (Org.) *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 81-126.
- MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindiais*. São Paulo: Sarai-va, 2013.
- MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

OIT. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2018.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2019

POCHMANN, Márcio. O Sindicato tem futuro? São Paulo: Expressão Popular, Fundação Rosa Luxemburgo, 2022.

SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, v. 3, p. 66-85, 2008.

SLEE, T. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989.

Autores

Ana Paula Fregnani Colombi

Professora do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisadora no CESIT/IE/UNICAMP. Integra a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (Remir-Trabalho).

Anderson Campos

Graduado em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2000). Possui Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (2007). Mestre em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp (2022).

Andréia Galvão

Professora livre-docente do Departamento de Ciência Política da Unicamp, onde obteve o título de doutora em Ciências Sociais (2003) e mestre em Ciência Política (1996). Integra a linha de pesquisa „Movimentos sociais, trabalho e participação política“, vinculada ao programa de pós-graduação em Ciência Política. Integra a coordenação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (Remir-Trabalho) e do comitê gestor do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT) „Trabalho, Inclusão e Equidade“.

Ariella Silva Araujo

Graduada e Mestra em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), com estágio de pós-doutorado na mesma Universidade. Foi pesquisadora visitante na Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Alemanha. Integra os Grupos de Pesquisa de Trabalho, Reformas Neoliberais, Movimentos Sindicais e Sociais da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir-Trabalho).

Elaine Amorim

Mestra e Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Realizou estágio de pesquisa na Université Paris 8 Saint-Denis (2008-2009), por meio do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior da CAPES. Possui também um pós-doutorado em Ciência Política, realizado na Unicamp.

Flávia Ribeiro

Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas e mestre em Ciências Sociais Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. É pesquisadora no Instituto Veredas e na Leeds University Business School. Participou do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior no CRESPPA, Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris.

Hugo Dias

Professor do Instituto de Economia da UNICAMP. Licenciado em Sociologia pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Doutorado em Sociologia, especialidade Sociologia da Produção do Trabalho e da Empresa, pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. É pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP e do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

José Dari Krein

Doutor em Economia Social e do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (2007). É professor do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisador do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho). Integra a coordenação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (Remir-Trabalho) e o comitê gestor do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT) „Trabalho, Inclusão e Equidade“.

Patrícia Rocha Lemos

Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (2019) e mestre em Ciência Política pela mesma universidade (2014). Atualmente desenvolve pesquisa de pós-doutorado junto ao Departamento de Sociologia da USP.

Patrícia Vieira Trópia

Docente da Universidade Federal de Uberlândia. Possui Graduação em Pedagogia (1988), Mestrado em Ciência Política (1994) e Doutorado em Ciências Sociais (2004) pela Universidade Estadual de Campinas. Integra o grupo de pesquisa sobre sindicalismo da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (Remir-Trabalho).

Desafios para a liberdade e a ação sindical no século XXI

Este texto discute os obstáculos e as possibilidades para o avanço da liberdade sindical e de uma agenda em torno do trabalho decente, considerando que o contexto 2015-2022 foi muito adverso à ação sindical. Trata-se dos resultados de uma ampla pesquisa que envolveu equipes de 10 países da América Latina e Caribe. Com base no caso brasileiro, discute-se por que o movimento sindical vem enfrentando tantas dificuldades para representar e vocalizar os interesses das classes trabalhadoras e avançar rumo ao pleno exercício da liberdade sindical. Argumentamos que as dificuldades de organização e mobilização dos sindicatos advêm tanto das características da estrutura sindical brasileira quanto das profundas transformações do mercado de trabalho. Tais transformações disseminam um conjunto de trabalhadores/as em ocupações precárias que os sindicatos têm muita dificuldade de representar.

Para mais informações sobre o tema, acesse:

➤ <https://brasil.fes.de>

➤ <https://www.ilawnetwork.com/pt/>