



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

MARTA GONÇALVES ALVES

**O SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE CARUARU FRENTE À
FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

Caruaru
2020

MARTA GONÇALVES ALVES

**O SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE CARUARU FRENTE À
FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Relações de Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Márcia Batista Almeida Pereira.

Caruaru
2020

MARTA GONÇALVES ALVES

**O SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE CARUARU FRENTE À
FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 04/12/2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Ana Márcia Batista Almeida Pereira (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Prof.^a Dr.^a Elisabeth Cavalcante dos Santos (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Prof.^a Dr.^a Rosa Kato (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus, o autor e consumidor da minha fé, que me proporcionou a oportunidade de realizar o sonho de ter uma graduação, quando para muitos isso parecia impossível, mas da minha parte a esperança nunca se afastou.

Em segundo lugar, quero agradecer aos meus pais, que apesar do pouco estudo sempre fizeram questão que seus filhos estudassem e sempre me deram forças e incentivo para chegar até aqui.

Ainda agradeço, as minhas amigas de toda a vida, Lourdinha, Martina, Denise, Andrea e Paloma que me ajudaram nos momentos mais difíceis de minha vida e compartilham comigo da felicidade dessa nova conquista de minha vida.

Aquela que se não tivesse assumido esse desafio juntamente comigo, nada disso seria possível, a minha orientadora Ana Márcia Batista Almeida Pereira, a qual, também considero uma amiga, pois muito mais do que me orientar, ela me incentivou e ajudou nos momentos de desânimo e de certo desespero durante o processo deste trabalho. No qual, considero que todos os acertos são de sua responsabilidade e os erros que por ventura tenham são de minha total responsabilidade.

Aos meus amigos da UFPE, Sérgio, Suzanny, Amanda, Josiano, Rivelton, Kleyce, Rick e Jaciane, com os quais compartilhei muitos momentos de boas gargalhadas e também muitas madrugadas de estudo. Também os agradeço por terem me recebido tão bem, embora tenhamos idade “cronológica” diferente, mas isso nunca foi um empecilho a nossa amizade. Os levarei comigo por toda a minha vida.

Aos diretores do SINDECC, Aline e Erivaldo, que prontamente se colocaram a disposição, assim que souberam de minha intenção em fazer o TCC sobre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Caruaru.

As queridas professoras Elisabeth e Rosa Kato que fizeram parte da banca.

E por último, porém não menos importante, a todos aqueles que foram meus professores na UFPE, que partilharam comigo um pouco de seus conhecimentos, bem como, a todos os coordenadores, secretários, técnicos, enfim, todos que fazem a UFPE, e que de alguma forma contribuíram para a minha graduação.

RESUMO

O contexto recente da flexibilização do trabalho, agravado com a Reforma Trabalhista, vem gerando repercussões na organização dos trabalhadores, em particular para os sindicatos. A partir desta constatação, este trabalho tem como objetivo geral caracterizar os efeitos do processo recente de flexibilização do trabalho para o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru nas suas múltiplas dimensões. De início, buscou-se recuperar, historicamente, a constituição deste sindicato e suas principais características enquanto organização sindical, posteriormente descrever o Sindicato nas suas dimensões organizativa, político-ideológica e de negociação coletiva, antes e após a aprovação da Reforma Trabalhista e, por fim, identificar as medidas de enfrentamento à Reforma Trabalhista adotadas por esta instituição. Para responder a essas questões, buscou-se estudar os temas flexibilização do trabalho, sindicalismo e Reforma Trabalhista. Tendo como base uma pesquisa de natureza qualitativa, com o uso de técnicas variadas de produção do material empírico, chegou-se ao resultado que o processo recente de flexibilização do trabalho, aprofundado após a aprovação da Reforma Trabalhista, afetou o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru em suas diversas dimensões, principalmente nas dimensões organizativa e político-ideológica, pois devido à queda na arrecadação após o fim do imposto sindical, o sindicato precisou adequar sua estrutura financeira e política a essa nova realidade e se reinventar utilizando novas estratégias de enfrentamento da situação, sendo que as principais identificadas foram a defesa da exclusividade dos instrumentos coletivos para os sindicalizados, medidas de atração da base, aumento da receita por meio da venda de almoço, aluguel de salas, cobrança por cálculos de homologação e de multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Sindicalismo comerciário. Dimensão organizativa. Dimensão político-ideológica.

ABSTRACT

The recent context of flexibilization of work, aggravated by the Labor Reform, has been generating repercussions on the organization of workers, particularly for unions. Based on this observation, this work has the general objective of characterizing the effects of the recent process of work flexibility for the Union of Employees of Commerce of Caruaru in its multiple dimensions. Initially, it sought to recover, historically, the constitution of this union and its main characteristics as a union organization, later describing the Union in its organizational, political-ideological and collective bargaining dimensions, before and after the approval of the Labor Reform and, for Finally, to identify the measures to confront Labor Reform adopted by this institution. To answer these questions, we sought to study the themes of labor flexibility, unionism and Labor Reform. Based on a qualitative research, with the use of varied techniques for the production of empirical material, the result was that the recent process of labor flexibility, deepened after the approval of the Labor Reform, affected the Trade Employees Union of Caruaru in its various dimensions, mainly in the organizational and political-ideological dimensions, because due to the drop in collection after the end of the union tax, the union needed to adapt its financial and political structure to this new reality and reinvent itself using new coping strategies situation, the main ones identified being the defense of the exclusivity of collective instruments for union members, measures to attract the base, increase revenue through the sale of lunch, room rental, charging for homologation calculations and a fine for non-compliance with the Collective Labor Convention.

Keywords: Labor reform. Trade unionism. Organizational dimension. Political-ideological dimension.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 -	Greves Ocorridas em Pernambuco entre 1979 e 1984	28
Quadro 2 -	Formas de Flexibilização do Trabalho	32
Quadro 3 -	Formas de Flexibilização Quantitativa Externa	32
Quadro 4 -	Formas de Flexibilização Quantitativa Interna	34
Figura 1 -	Flexibilidade Funcional	36
Figura 2 -	Flexibilização Interna das Formas de Trabalho	37
Figura 3 -	Percentual de Sindicalização 2018 – Em Relação ao Total de Ocupados por Atividade	46
Quadro 5 -	Taxa de População Ocupada, População Associada a Sindicatos e Taxa de Sindicalização entre 2012 e 2019	47
Quadro 6 -	Percentual de Associados em 2012, 2018 e 2019 por Região	48
Quadro 7 -	Taxa de Sindicalização das Pessoas de 14 Anos ou Mais de Idade Ocupadas na Semana de Referência, por Grupamentos de Atividades no Trabalho Principal – Brasil – 2012/2019	49
Quadro 8 -	Principais Resultados das Empresas Comerciais Brasileiras em 2018	53
Gráfico 1 -	Salário Médio Mensal em Ordem Decrescente, Segundo as Seções da CNAE 2.0 – Brasil - 2018	54
Quadro 9 -	Fases da Pesquisa	58
Quadro 10 -	Síntese das Etapas da Pesquisa	60
Fotografia 1 -	Membros da União Caixeiral Caruaruense em 1911	64
Fotografia 2 -	Cerimônia de Distribuição de Donativos da União Caixeiral Caruaruense em 1912	65
Fotografia 3 -	Atual Sede do SINDECC	66
Quadro 11 -	Dimensões que Caracterizam o SINDECC e suas Respectivas Categorias	68
Fotografia 4 -	Assembleia Extraordinária para Reeleição da Diretoria do SINDECC em 2020	70
Quadro 12 -	Participação em Movimento Grevista	73
Quadro 13 -	Convenções Coletivas de Trabalho e Termos Aditivos entre 2013-	

	2020	75
Quadro 14 -	Principais Resultados	79
Quadro15 -	Formas de Enfrentamento Pós-Reforma Trabalhista	83

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANL - Aliança Nacional Libertadora

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

CDES - Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social

CGT - Comando Geral dos Trabalhadores

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CMP - Central de Movimentos Populares

CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas

COB - Confederação Operária Brasileira

CSP-Conlutas - Central Sindical e Popular Conlutas

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

FNT - Fórum Nacional do Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MASP - Museu de Arte de São Paulo

MPT - Ministério Público do Trabalho

MR – 8 - Movimento Revolucionário de Outubro

MST - Movimento dos Trabalhadores Sem Terra

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PAC - Pesquisa Anual do Comércio

PCB - Partido Comunista Brasileiro

PIB - Produto Interno Bruto

PNAD Contínua - Pesquisa Nacional de Domicílios

PSTU - Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado

PT - Partido dos Trabalhadores

REMIR - Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

REPIS - Regime Especial de Piso Salarial

SCN - Sistema de Contas Nacionais

SINCATA - Sindicato do Comércio Atacadista de Caruaru

SINCOPEÇAS - Sindicato do Comércio de Autopeças

SINDECC - Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru

SINDLOJA – Sindicato dos Lojistas do Comércio de Caruaru

STF - Superior Tribunal Federal

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Contextualização do tema e problema de pesquisa	14
1.2	Objetivos	17
1.2.1	Objetivo geral	17
1.2.2	Objetivos específicos	17
1.3	Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	A organização coletiva do trabalho e a história do sindicalismo	20
2.1.1	O novo sindicalismo	25
2.2	Processo de flexibilização do trabalho a partir dos anos 1990	29
2.2.1	Formas de flexibilização do trabalho das organizações brasileiras	31
2.2.2	O contexto da flexibilização do trabalho para o sindicalismo	39
2.3	O movimento sindical no contexto da reforma trabalhista	42
2.4	Características do comércio e da classe comerciária	52
3	METODOLOGIA	57
3.1	Delineamento da pesquisa	57
3.2	Definição da organização e seleção dos sujeitos da pesquisa	57
3.3	Plano de produção do material empírico	58
3.4	Planos de análise do material empírico	60
3.5	Limitações da pesquisa	61
4	ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	63
4.1	A origem do sindicato dos empregados do comércio de Caruaru: da União Caixeiral Caruaruense aos anos recentes	63
4.2	O sindicato dos empregados do comércio de Caruaru em suas dimensões	68
4.3	As formas de enfrentamento adotadas pelo SINDECC pós-reforma trabalhista	80
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
	REFERÊNCIAS	87
	APÊNDICE A – Roteiro de entrevista (FASE 1 – Exploratória)	93

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista (FASE 2 – Pesquisa de campo)	94
APÊNDICE C – Roteiro de observação (FASE 2 – Pesquisa de campo)	97

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, será apresentado de forma sucinta, o tema deste trabalho. Os argumentos que nortearam esta pesquisa, a relevância deste estudo para as Ciências Administrativas, bem como suas contribuições teóricas e práticas para os trabalhadores e as entidades sindicais.

1.1 Contextualização do tema e problema de pesquisa

As mudanças estruturais na economia brasileira, ocorridas no início dos anos 1990, promovidas pelo Governo de Fernando Collor e ampliadas por Fernando Henrique Cardoso (FHC), atingiram diretamente o setor industrial, em um processo denominado de reestruturação produtiva.

Segundo Oltramari e Piccinini (2006), a reestruturação produtiva é uma estratégia do capital, que tem como objetivo o aumento da produtividade e da competitividade, diante de um mercado globalizado, além de um processo de transformação nas organizações, por meio de inovações tecnológicas e organizacionais, que provocaram mudanças significativas nas relações de trabalho. Isto significa que, o avanço técnico e a capacidade de produção dos bens e serviços foram utilizados com o intuito de criar um ambiente de grande pressão sobre os trabalhadores, buscando pressioná-los a aceitar padrões de regulação do trabalho flexíveis, instáveis e precários como contratos por tempo parcial, por tempo determinado e contratação de terceiros (consultorias, cooperativas, micro e pequenas empresas, autônomos, entre outros) com efeitos mais perversos na periferia do capitalismo (KREIN, 2018; DRUCK, 2011).

No setor do comércio, a situação não foi muito diferente, com a imposição da política neoliberal do Governo FHC e a aceleração da modernização houve uma redução do número de trabalhadores, pois com a utilização da automação muitos deles ficaram desempregados (BASTOS, 2002).

Vários pesquisadores vêm se debruçando, para entender a reestruturação produtiva brasileira, que se relaciona diretamente ao processo mais amplo denominado flexibilização do trabalho. E, neste contexto, onde a palavra de ordem é flexibilizar, para que os países possam se adequar às atuais exigências do mundo globalizado, flexibilizar significa adotar medidas capazes de adaptar, afrouxar a legislação trabalhista na direção de criar mais

empregos¹, como atesta Pastore (1997); no entanto, este processo contribui para eliminar os direitos trabalhistas em conformidade com a realidade econômica e produtiva.

No que tange ao funcionamento do mercado de trabalho no Brasil, a flexibilização do trabalho foi pensada em duas direções: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (COSTA, 2005).

De acordo com Costa (2007), as mudanças na legislação, que foram aprofundadas com a Reforma Trabalhista, provocaram a redução de garantias e fizeram com que os trabalhadores perdessem direitos sociais previstos no contrato de trabalho permanente, sem que ocorresse uma criação de empregos regulares. A autora também chama a atenção para a importância da CLT, como um elemento estruturante do mercado de trabalho, sendo “o parâmetro central que impede que as relações de trabalho no país resvaluem na pura mercantilização da força de trabalho” (COSTA, 2003, p. 3).

A partir de novembro de 2017, com a aprovação da reforma trabalhista, os sindicatos foram fragilizados, principalmente no que diz respeito a sua existência. Porquanto, a reforma trabalhista alterou as bases de representação, ao permitir a criação de comissões de representação dos trabalhadores nas empresas, e danificou as bases de financiamento, à medida que proibiu o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento, sem o consentimento prévio do trabalhador (GALVÃO et al., 2019).

Assim sendo, com as transformações ocorridas no cenário econômico e das relações de trabalho, o sindicalismo brasileiro também foi desafiado a se adaptar, como já fez em diversos momentos, às vezes sob regimes ditatoriais, às vezes sob um ambiente mais democrático. E, de acordo com Galvão (2010), mesmo no período em que o Brasil era governado por um ex-sindicalista, o então Presidente Lula, houve um aumento na divisão organizativa dos sindicatos e posições diferentes nas centrais sindicais em relação ao seu governo (apoio e conciliação ou oposição e resistência), mas a crise econômica e financeira internacional de 2008, levou as centrais sindicais a adotarem uma plataforma comum,

¹ A teoria neoclássica argumenta que a falta de flexibilidade dos salários, dos contratos e os altos custos para contratação e demissão, causam desequilíbrio no mercado de trabalho, e consequentemente, desemprego, pois o salário é a variável que equilibra a oferta e a demanda no mercado de trabalho (MANZANO; CALDEIRA, 2018).

caracterizada pela defesa do emprego e direitos sociais, pela redução da jornada de trabalho sem diminuição do salário e a luta contra a flexibilização e as demissões.

Segundo Krein (2018) a reforma reduziu o poder de representação dos sindicatos, trouxe para a mesa de negociação, pautas que há muito tempo eram aspirações dos patrões, e à medida que permitiu a negociação individual, diminuiu o papel dos sindicatos. Desse modo, os sindicatos são desafiados a encarar essa nova realidade. O autor também cita que, no Brasil não se vivenciou um período de regulação pública do trabalho, pois mesmo com a existência de uma ampla legislação, as condições de trabalho, impostas pelo mercado, sempre foram muito desfavoráveis e flexíveis para os trabalhadores. Assim, a reforma é um retrocesso social, e dificulta o enfrentamento dos futuros desafios no mundo do trabalho. Com o aumento da recessão e do desemprego, fruto da política neoliberal dominante, a precarização² tem aumentado, o que tem tornado as instituições sindicais ainda mais fragilizadas, no momento em que se sentam à mesa de negociação com o empresariado.

Diante dessa fragilização, a aprovação da Reforma Trabalhista reduziu o número de sindicalizados, dentre outras consequências para o conjunto dos sindicatos, em especial, para aqueles menos combativos historicamente. Este é o caso de boa parte dos sindicatos dos comerciários do nosso país, pois de acordo com Trópia (2000), a classe comerciária é caracterizada por práticas sindicais pacíficas, como campanhas nos jornais do sindicato, batalhas jurídicas, cartas e pressão aos membros do executivo. Havendo quase uma ausência absoluta de ações grevistas, e quando há paralisações, elas não passam de uma tímida ação grevista isolada no tempo e no espaço. A Classe Comerciária Caruaruense, embora represente um grande contingente de trabalhadores, algo em torno de 17 mil, possui essas mesmas características. E por esse motivo, os comerciários e seus representantes, sofrem pressão dos empresários para extensão da jornada de trabalho – a flexibilização da jornada, para a aceitação da precarização do trabalho e das irregularidades trabalhistas e tributárias. As pressões exercidas pelos empresários, no momento da negociação coletiva, assolam os sindicatos em todo o país. Mais precisamente, queremos destacar o sindicalismo comerciário, especificamente, o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru (SINDECC).

² “Termo empregado para definir o processo de redução ou supressão de direitos laborais, decorrente da disseminação de formas de inserção no mercado de trabalho em substituição ao trabalho assalariado e às proteções a ele associadas” (CATTANI; HOLZMANN, 2011, p. 65).

Desse modo, com base no que foi exposto, surge a inquietação de conhecer os efeitos da flexibilização do trabalho no Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru, não apenas enquanto entidade política e de representação dos comerciários, mas também como organização, pois como cita Barbosa (2001) os dirigentes sindicais exercem dois papéis, ou seja, ao mesmo tempo são representantes de interesses e patrões, e como tal precisam dirigir um aparato funcional complexo e nem sempre equilibrado em suas diversas dimensões. Muitas vezes, as ações na dimensão política-ideológica são as primeiras a serem questionadas, mas é no dia a dia, que as dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo brasileiro são vistas de forma mais contundente.

A partir disso, a pergunta que balizará esta investigação é: **quais são os efeitos do processo recente de flexibilização do trabalho para o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru (SINDECC) nas suas múltiplas dimensões?**

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Caracterizar os efeitos do processo recente de flexibilização do trabalho para o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru nas suas múltiplas dimensões.

1.2.2 Objetivos específicos

- Recuperar, historicamente, a constituição do SINDECC e suas principais características enquanto organização sindical;
- Descrever o Sindicato nas suas dimensões organizativa, político-ideológica e de negociação coletiva, antes e após a Reforma Trabalhista;
- Identificar as medidas de enfrentamento à Reforma Trabalhista, adotadas pelo SINDECC.

1.3 Justificativa

A contribuição da pesquisa, a ser apresentada, é trazer o debate sobre a flexibilização do trabalho para as Ciências Administrativas, em uma perspectiva crítica, visto que, do ponto de vista da gestão empresarial, este processo é percebido de forma

positiva por alguns autores (*e.g.* CERIBELI; ROCHA, 2019) ao ser analisado do ponto de vista do negócio, e não das repercussões para os trabalhadores e as organizações que os representam. Neste sentido, este Trabalho de Conclusão de Curso busca contribuir para o debate crítico na área, ao conectar os temas flexibilização do trabalho e sindicalismo, de modo que se percebam os efeitos desse processo para as organizações sindicais em suas dimensões.

Outro aspecto da relevância teórica desta pesquisa é que se trata de um assunto bastante atual, pois a flexibilização do trabalho foi aprofundada com a aprovação da Reforma Trabalhista e, por ser um processo ainda recente, os seus efeitos para as entidades representantes dos trabalhadores são pouco conhecidos. Em especial, o SINDECC, pois se trata do representante dos trabalhadores da principal atividade econômica de Caruaru e que está diretamente relacionada à fundação da cidade e a seu desenvolvimento.

Além disso, considerou-se que, na área de Administração, os estudos sobre “flexibilização do trabalho e sindicalismo” podem ser mais explorados. Após análise da literatura e levantamento junto ao Scientific Periodicals Eletronic Library (SPELL) evidenciou-se que alguns estudos, ao abordar o sindicalismo vêm dando ênfase a esse tema, de uma forma diferente da que é proposta por este trabalho. Dentre os quais, destaca-se o texto de Barbosa (2001), que tem seu foco mais voltado para os aspectos organizativos de grandes sindicatos brasileiros. E, Durán (2001), que cita a globalização e as novas formas de gestão como as causas da redução de participação do trabalhador no movimento sindical. E, o mais recente, Filho e Guedes (2018), cuja intenção foi a de aprofundar discussões sobre a atuação dos sindicatos em regiões industrializadas.

A contribuição prática desta pesquisa se volta aos trabalhadores e ao sindicato. Para os primeiros, pode vir a auxiliar na conscientização dos mesmos (a pesquisadora apresentar os resultados da pesquisa para a base no SINDECC) sobre os problemas enfrentados pelos sindicatos, na busca por novos direitos e manutenção daqueles já adquiridos, tornando-os mais atentos e engajados na luta por seus direitos. E, mediante essa conscientização poderão melhor contribuir com o sindicato que os representa (SINDECC), não só mantendo em dia suas contribuições, por meio do pagamento do imposto sindical, mas também como trabalhadores ativos, que participam das reuniões do sindicato e buscam convencer outros trabalhadores a agirem da mesma forma. Para o SINDECC, além do que foi exposto acima, esta pesquisa pode auxiliar para o alcance de seus objetivos enquanto organização e

representação dos trabalhadores. E, para outros sindicatos, pode ajudar no sentido de que os problemas confrontados pelo SINDECC e as formas de enfrentamento utilizadas, podem lançar luz sobre seus próprios problemas e a maneira de enfrentá-los, bem como a compreensão de que não estão sozinhos nessa luta, recebendo um fôlego a mais para continuar a existir.

Outro aspecto importante pra justificar este trabalho tem relação direta com a própria experiência da pesquisadora, como trabalhadora do comércio em Caruaru, sindicalizada ao SINDECC e que vem sentindo os efeitos desse processo recente de flexibilização do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentada na primeira seção, a origem da organização coletiva do trabalho, como os trabalhadores se organizaram no passado, como se deu o início dos sindicatos e quais correntes ideológicas estiveram presentes nesse processo. A segunda seção, destaca as transformações estruturais ocorridas no sindicalismo brasileiro e os grandes movimentos grevistas que conduziram a essas mudanças. A terceira seção, ressalta o processo de flexibilização do trabalho ocorrida no Brasil, a partir dos anos 90. Na quarta seção, se aponta os tipos de flexibilização do trabalho contidos nas empresas brasileiras. A quinta seção, acentua como a flexibilização do trabalho impacta no sindicalismo. A sexta seção evidencia os impactos sofridos pelo sindicalismo brasileiro com a flexibilização do trabalho que foi aprofundada com a Reforma Trabalhista. Na sétima seção se focaliza as características do comércio e da classe comerciária.

2.1 A organização coletiva do trabalho e a história do sindicalismo

O início da luta por direitos do trabalho no Brasil teve como uma das suas principais características a necessidade de enfrentar a dura herança de um passado escravista, que marcou profundamente toda a sociedade, nas suas formas de tratar e de pensar seus trabalhadores (GOMES, 2002).

As relações de trabalho no Brasil, até os anos 1920, foram reguladas pelo liberalismo expresso na Constituição de 1891, que estabelecia a não intervenção do Estado no mercado e nas relações de trabalho, pois sua regulamentação era vista como prejudicial à livre circulação de mercadorias, mais precisamente à compra e venda da força de trabalho. Por isto, a legislação trabalhista era quase inexistente. Os conflitos advindos dessa relação estavam sob a jurisdição do Código Penal, sujeitos à criminalização e à constante perseguição e repressão. Só a partir de 1919 é que a política do Estado passa por modificações, em decorrência de problemas com as relações de trabalho. Desse modo, muitas leis trabalhistas foram criadas até o final de 1920, devido à grande pressão e aos movimentos reivindicativos que ocorreram entre 1917 e 1920 (SEGATTO, 2010). Movimentos estes que, tiveram origem nos primeiros movimentos operários no Brasil.

Segundo Molina (2017), o nascimento do movimento operário organizado no Brasil foi influenciado pelos imigrantes europeus, originários da Itália, Espanha e França, de onde

trouxeram o pensamento anarquista. As primeiras fábricas que surgiram, no país, foram criadas para o setor têxtil, entre os anos de 1844 e 1866. Em 1850, calcula-se que já havia cerca de 60 mil operários, sendo a maioria destes de imigrantes vindos da Europa (GIANNOTTI, 2007). Esses imigrantes formaram um sindicato que, de acordo com Cattani (2011, p. 335) “sindicatos são instâncias do movimento associativo, criadas para compensar o trabalhador, atomizado na sua relação contratual com o capital”. Os sindicatos dos trabalhadores representam uma categoria profissional, já os sindicatos patronais representam a classe proprietária dos negócios em determinada atividade econômica.

Os militantes operários chamados de “anarco-sindicalistas” procuravam, a partir das lutas sindicais, derrubar o regime capitalista, o Estado e toda forma de opressão. Só reconheciam a autoridade de uma assembleia, recusando todo poder delegado, toda representação que retirasse do trabalhador a autonomia de decidir e de se auto-organizar. Em seus sindicatos, eles davam prioridade aos trabalhos no campo da educação e das atividades culturais, buscando despertar nos trabalhadores a luta, não só por seus interesses específicos, mas para uma profunda transformação da sociedade. Bem diferente dos trabalhadores que visavam, apenas, à defesa coletiva de seus interesses, contrários à exploração do trabalho (MOLINA, 2017).

De acordo com Giannotti (2007), essa classe trabalhadora com experiência em greves, protestos e manifestações de todos os tipos em seus países de origem, agiu do mesmo modo no Brasil, lutando por seus direitos. Os patrões brasileiros seguiam a mesma visão do liberalismo, impedindo qualquer forma de organização operária ou de luta de classes. As únicas leis que existiam eram repressivas e podiam causar a prisão ou até mesmo a expulsão dos imigrantes considerados indesejáveis.

Muitas foram as correntes ideológicas, que contribuíram para a fundação do sindicalismo brasileiro, além do pensamento anarquista, que, como atesta Molina (2017), em 1908, ajudou a criar a Confederação Operária Brasileira (COB), reunindo cerca de 50 associações de classe das principais cidades brasileiras - Rio, São Paulo, Salvador e Recife, e com um grande contingente de operários fabris. A ideologia comunista, que influenciou mundialmente o movimento operário, com as ideias de Karl Marx contrárias ao capitalismo. Tendo como ponto alto, dessa herança comunista, aqui no Brasil, a fundação do Partido Comunista Brasileiro (PCB) em 1922. Além disto, os socialistas consideravam que a organização de sindicatos e de greves devia ser associada às lutas pela participação

eleitoral e parlamentar para transformar o Estado, no sentido de atender às demandas históricas e imediatas da classe trabalhadora. No início do século, outra corrente ideológica muito importante foi a dos trabalhistas, que lutavam na busca dos interesses dos operários, visando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e garantia de direitos.

De acordo com Giannotti (2007), as primeiras formas de organização dos trabalhadores foram caixas beneficentes, caixa de auxílio mútuo e associações de bairro, simples manifestações de solidariedade entre os trabalhadores. No início do século XX, começaram a surgir novas formas de organização, com outros nomes, como as Ligas Operárias, as Sociedades de Resistência e as Uniões dos Trabalhadores. Muitas dessas uniões e ligas deram origem aos sindicatos e mesmo quando mantinham essas denominações exerciam papel semelhante ao dos sindicatos. Contudo, somente em 1903, a primeira lei sindical foi criada e regulamentou a formação de sindicatos de profissionais da agricultura e de indústrias rurais. Os sindicatos urbanos foram regulamentados apenas em 1907 (GIANNOTTI, 2007; SEGATTO, 2010).

De acordo com Giannotti (2007), os trabalhadores das fábricas começaram a se organizar em sindicatos, a fazer greves e lutar por uma nova sociedade justa, livre e igualitária. Segundo Molina (2017, p. 1):

Os primeiros 30 anos foram de intensas lutas e enfrentamentos. A República no Brasil foi construída desrespeitando e agredindo violentamente o povo trabalhador. As elites escravocratas, que tiveram de fechar as senzalas, transferiram a exploração para o chão da fábrica, continuaram com a mentalidade escravista, sem garantir direitos, considerando os trabalhadores simples objetos de produção e instrumentos de lucros.

A partir de 1930, os candidatos da Aliança Liberal, Getúlio Vargas e João Pessoa perdem a eleição nas urnas, mas com a vitória do movimento armado, inauguram um novo tempo para a história dos direitos do trabalho no Brasil (GOMES, 2002). O período que vai de 1930 a 1945 é conhecido na história brasileira como a Era Vargas ou Estado novo. Essa é uma nova etapa na história do movimento operário, principalmente para os sindicatos, com uma crescente integração desses ao controle do Estado (MOLINA, 2017).

A chamada “Revolução de 30” foi um período em que o Estado intensificou sua presença no processo de desenvolvimento econômico brasileiro, atuando como um investidor direto e criando condições para o crescimento da infraestrutura industrial do país. Baseando-se nos lemas do “nacionalismo”, “corporativismo” e “progresso”, estabeleceu a

legislação trabalhista com o intuito de regular os conflitos na relação capital-trabalho (RAMALHO; SANTOS; RODRIGUES, 2019).

Assim sendo, o Governo Provisório criou, em novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, chamado de “Ministério da Revolução”, na época. Era um projeto inovador que colocava o Estado como o órgão regulador e fiscalizador das relações entre capital e trabalho no país (GOMES, 2002), arbitrando inclusive, nas negociações salariais (COSTA, 2005) e também tinha o objetivo de implementar uma política de “paz social”, visando disciplinar e evitar os conflitos sociais, impondo a colaboração e harmonia entre as classes (SEGATTO, 2010).

Já em março de 1931, o Decreto 19.770 estabeleceu novas normas de sindicalização. Ele estabelecia que as associações deviam se organizar por ramos de produção econômica. Sendo esta uma maneira de controlar e reprimir os sindicatos, pois embora esse decreto legalizasse os sindicatos, o que era um desejo dos trabalhadores, também criava algumas restrições, estabelecendo o sindicato como um órgão consultivo e de colaboração com o poder público, trazendo as associações de trabalhadores para a esfera do Estado. Também vedava a propaganda de ideologias políticas ou religiosas (GOMES, 2002; MOLINA, 2017).

O decreto também tornava a sindicalização facultativa, ou seja, o trabalhador estava “livre” para escolher ser sindicalizado ou não. Contudo, como cita Gomes (2002), ao colocar a sindicalização como facultativa, ao mesmo tempo em que garantia os benefícios da legislação social, que se pretendia pôr em prática, como um direito apenas daqueles que fossem sindicalizados, obrigava os trabalhadores a se associarem. E, com a instituição da Carteira de Trabalho, em 1932, essa condição foi facilitada, pois sua criação permitiu ao ministério ter maior controle sobre a classe trabalhadora.

No período entre 1932 e 1937, foram sancionadas numerosas leis, que cobriam tanto questões que regulavam as condições de trabalho daqueles que estavam em atuação no mercado de trabalho (leis trabalhistas), bem como daqueles que saíram do mercado de trabalho temporariamente ou permanentemente (leis previdenciárias). Para o enfrentamento de conflitos entre capital e trabalho, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação e as juntas de Conciliação e Julgamento, que eram compostas por representantes de empregadores e empregados e coordenadas por um bacharel em direito representante do Estado. A legislação incluía muitos benefícios, tais como regulamentação de horário de

trabalho para comerciários e industriários, a regulamentação do trabalho das mulheres e menores e uma nova lei de férias. No aspecto previdenciário, os benefícios como o da estabilidade, pensões e aposentadorias, foram estendidos para várias categorias profissionais (GOMES, 2002).

Contudo, em 1935 aconteceu a formação da Aliança Nacional Libertadora (ANL), e o levante comunista de 1935, com uma grande repressão policial e de outros órgãos do governo ao movimento operário. E, nesse momento, o Estado Novo coloca em prática uma violenta repressão aos comunistas e a eliminação de quadros operários (MOLINA, 2017).

Durante o Estado Novo de 1937 a 1945, mais precisamente em 1939, uma nova lei de sindicalização, segundo Gomes (2002), instituía a unidade e a tutela sindicais, necessárias à construção de um modelo de Estado corporativo. Por meio dessa lei, o Estado poderia intervir nos assuntos financeiros e administrativos dos sindicatos e teria o poder para proibir as greves. Contudo, como os próprios funcionários do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio atestaram, a organização corporativa dos sindicatos não vingou, nem dos sindicatos dos empregados, nem dos empregadores, pois embora o número de sindicatos legalizados crescesse, o número de trabalhadores associados diminuía.

No contexto da segunda guerra mundial, o Estado Novo iniciou um grande esforço na construção de políticas públicas que pudessem atrair os trabalhadores e dar legitimidade ao regime. Das quais, destaca-se a instituição do salário mínimo, que como cita Gomes (2002), sua importância não está na representação de um aumento real de seu valor, mas na garantia de um valor mínimo de remuneração para os trabalhadores, o que permitia sua contestação, em caso de pagamento inferior, na Justiça do Trabalho, que passava a funcionar a partir de 1º de maio de 1941.

Outro esforço do Estado Novo foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1º de maio de 1943 que reunia e sistematizava todas as leis elaboradas no âmbito do trabalho. Na CLT estavam inseridas várias vantagens para os trabalhadores, que foram objetos de luta dos sindicatos e que agora eram estendidas a todas as categorias profissionais, independentes de estarem organizadas ou não (GOMES, 2002; MOLINA, 2017).

A Constituição de 1937 e a CLT confirmaram a Lei de Sindicalização de 1931, trazendo um elemento fundamental para a nova estrutura, o imposto sindical: um dia ao ano de salário compulsoriamente pago, por todo operário, sindicalizado ou não. A Reforma

Trabalhista de 2017 retirou essa obrigatoriedade, como veremos adiante. O imposto permitia o controle direto do Estado sobre as finanças e atividades dos sindicatos; prover serviços sociais, serviços médicos, colônia de férias, entre outros. E, desse modo, os sindicatos eram convertidos em instituições de assistência social e, por muitos anos, os sindicatos continuaram subordinados ao Estado (MOLINA, 2017).

Ainda de acordo com Molina (2017), no período conhecido como nacional desenvolvimentista, entre 1945 e 1964, em que “o Estado buscou se associar ao grande capital internacional, a fim de ampliar as bases de industrialização”, por meio de um projeto nacional de infraestrutura que consolidaria o modo de produção capitalista, baseado na indústria, colocou em evidência a importância da classe operária, sobretudo nos grandes centros, tendo “o ABC em São Paulo como seu núcleo mais dinâmico”. No qual, a classe operária e o sindicalismo brasileiro mostraram toda sua força e que será detalhado na próxima seção.

2.1.1 O novo sindicalismo

O movimento sindical brasileiro e as organizações que nele atuavam foram atingidos intensamente com o desencadear do Golpe de 1964. De acordo com Ramalho, Santos e Rodrigues (2019), com a justificativa de que se constituía uma “república sindicalista”, no Brasil, ocorreram várias intervenções policiais nas instituições mais ativas. Além de prisões de nomes importantes, os sindicatos ficaram desestruturados e suas atividades no interior das fábricas foram dissipadas. “Ruía, sob a força da repressão, mais de uma década de incansável e profícuo trabalho nos vários níveis organizativos e mobilizatórios” (SANTANA, 2018). E, como atesta Molina (2017, p. 4):

Após 1965, o movimento sindical praticamente desaparece. Embora continuem existindo, os sindicatos cumprem um papel de prestação de serviços assistenciais, médicos e jurídicos aos seus filiados, funcionando como uma repartição vinculada e controlada pelo Estado, um balcão homologador de rescisões de contratos ou um cartório de ofício burocrático. Não havia mais função política, reivindicatória ou ideológica.

O ressurgimento do movimento trabalhista, ocorrido a partir dos anos 1970, de acordo com Santana (1999), dá-se em meio a uma disputa no interior da esfera sindical, entre dois blocos. De um lado, o bloco que se autodenominava “combativo” e que era

formado por sindicalistas ditos autênticos³, que se reuniam em torno dos sindicalistas do ABC paulista, que por sua vez estavam agregados a sindicalistas de várias categorias e partes do país e pelas chamadas Oposições Sindicais. O bloco combativo representou a maior base de composição do Novo Sindicalismo. O segundo bloco, a Unidade Sindical, formado por lideranças tradicionais do movimento sindical, vinculadas aos setores denominados pelegos⁴ e militantes da “esquerda tradicional” que, incluía, o Partido Comunista Brasileiro (PCB), o Movimento Revolucionário de Outubro (MR - 8) e o Partido Comunista do Brasil (PC do B).

Com o surgimento do novo sindicalismo, em 1970, houve uma tendência de fortalecimento das instituições de representação dos trabalhadores, tendo a greve como um dos principais elementos de valorização e vocalização dos interesses dos trabalhadores, que apontava o alto grau de insatisfação com a realidade socioeconômica e o caráter autoritário e antidemocrático vigente nas relações de trabalho (POCHMANN, 2005).

O chamado “novo sindicalismo” implantou no sistema de representação um padrão combativo de ação sindical, sentido, sobretudo, no fortalecimento da resistência de base ao poder autoritário da gestão na organização do processo de trabalho. Esse padrão combativo, cuja principal arma de pressão era a greve, obrigou a abertura de canais de comunicação direta entre trabalhadores e o patronato, transferindo a resolução dos conflitos para o interior das empresas. Questões do trabalho que, até então, eram de competência exclusiva dos gestores da empresa, como ritmos de produção, controle disciplinar, estabilidade, regras de promoção, distribuição de horas extras, condições de higiene e segurança no trabalho, entre outros, passaram a ser confrontados, ao menos nos setores mais organizados e combativos dos trabalhadores. O resultado dessa militância é que os acordos coletivos ganharam vida e novo sentido, por meio da incorporação de reivindicações, que eram relacionadas com os interesses dos sindicatos, a obtenção de maior ingresso nos locais de trabalho e a ampliação de seu poder de representação interna (COSTA, 2003). E, de acordo com Costa (2005), o novo sindicalismo trouxe à tona questionamentos relacionados à estrutura corporativa e à prática sindical consagrada desde a Era Vargas. Essas questões alimentaram divergências dentro da própria direção oficial dos sindicatos, fazendo surgir

³ Líderes assim chamados por causa de sua proximidade com os trabalhadores de chão de fábrica.

⁴ Liderança sindical que se utiliza da estrutura sindical para amortecer a luta de classe e, desse modo, atende aos interesses das empresas e do regime político vigente

lideranças identificadas com as bases e aprovadas por elas.

A greve dos trabalhadores da Scania no ABC paulista, deflagrada em 12 de maio de 1978, produziu um grande impacto. Quando os trabalhadores da fábrica de caminhões Saab- Scania, resolveram parar as máquinas e cruzar os braços, reivindicando um aumento de cerca de 20% em seus salários, eles não sabiam, mas estavam iniciando uma greve que iria marcar época (SANTANA; BRAGA, 2009).

As mobilizações por fábrica se espalharam pelo ABC paulista. Em 15 de maio, a Ford, e em 16, a Volkswagen, mesmo com a posição do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que considerava as greves ilegais, isso foi o início de muitas mobilizações em pequenas, médias e grandes empresas, apresentando tipos variados de greves e com duração diversa, alastrando-se para outros municípios como Osasco e São Paulo. O movimento grevista do ABC paulista, significou um passo para a retomada do movimento operário e sindical brasileiro, pois um conjunto de articulações entre setores civis e militares vinha sendo feito sem que a classe trabalhadora dele participasse. Agora, os trabalhadores “se estabeleciam no cenário político nacional como uma força não mais silenciável e nem negligenciável” (SANTANA, 2018, p. 31).

Segundo Santana e Braga (2009), o movimento grevista do ABC paulista inaugurou uma grande luta contra a superexploração do trabalho e a legislação política repressiva, que atrelava o movimento sindical ao Estado e limitava as formas de representação dos trabalhadores. As greves eram marcadas pela espontaneidade e radicalismo, rejeitando a colaboração, os pactos sociais e a falta de ação, que acreditavam ser características de boa parte da esquerda brasileira, até então. Tais greves inauguraram o que seria uma nova prática sindical e política.

A partir de 1978, a classe trabalhadora brasileira recupera seus espaços de participação aberta e pública, com repercussões por todo corpo social e político nacional. Diferentemente da greve de 1978, quando houve apenas uma paralisação parcial, a greve de 1979 foi um movimento de paralisação geral da categoria e, segundo Ferreira (2012), esse também é um período de transformações para o sindicalismo de Pernambucano, com a retomada da atividade grevista e passagem do velho para o novo sindicalismo. Entretanto, o novo sindicalismo e o movimento grevista em Pernambuco têm suas particularidades, que o distinguem do movimento grevista do ABC, começando pelos militantes grevistas que não eram metalúrgicos, e sim trabalhadores de classe média, empregados da área de

administração de instituições de ensino e do setor de saúde.

Muitas outras greves ocorreram em Pernambuco e embora essas greves tivessem cunho econômico, elas também contestavam a ditadura implantada no país, assim como as greves do ABC (FERREIRA, 2012). O quadro 1, abaixo, mostra as greves ocorridas em Pernambuco no período de 1979 a 1984:

Quadro 1 - Greves ocorridas em Pernambuco entre 1979 e 1984

Ano	Categoria	Período
1979	Médicos-residentes	22/05*
		03/06 – 19/06
	Professores da rede particular	30/05 – 05-06
	Professores da rede oficial	30/05 – 04/07
	Motoristas e cobradores de ônibus	31/05 – 01/06
	Caminhoneiros	21/08 – 24/08
1980	Eletricitários (CELPE)	29/10 – 13/11
	Eletricitários (CHESF)	31/10 – 04/11
	Professores da UFPE	19/11 – 10/12
	Professores da UFRPE	27/11 – 08/12
1981	Motoristas e cobradores de ônibus	01/10*
	Professores da UFPE/UFRPE	11/11 – 01/12
1982	Médicos-residentes	28/06 – 19/08
	Professores da UFPE/UFRPE	18/11 – 17/12
	Servidores da UFPE/UFRPE	15/12 – 20/12
1983	“Passeata dos desempregados”	18/05*
	Professores da rede particular	27/05 – 07/06
	“Dia Nacional de Protesto”	21/07*
1984	“Seca-pneu”	07/04*
	Professores da rede particular	04/06 – 11/06
	Médicos-residentes	12/06 – 01/08
	Médicos	19/06*
		04/07 – 06/07
	Professores da UFPE/UFRPE	15/05 – 07/08
Servidores da UFPE/UFRPE		22/05 – 06/08
* Refere-se às greves com duração de 24horas.		

Fonte: Ferreira (2012, p. 26)

Como se pode notar no quadro acima, no período de 1979 a 1984, aconteceram greves de várias categorias profissionais em Pernambuco. Conforme atestam Ladosky e Vêras de Oliveira (2014), as greves deflagradas pelos operários do ABC paulista desencadearam uma “onda de greve” por todo o país, e por diversas categorias, como bancários, petroleiros, servidores públicos, canavieiros, entre outros. Santana (2018, p. 42) segue o mesmo argumento afirmando que “a greve geral dos metalúrgicos do ABC abriu as portas para outras formas de mobilização, seja em solidariedade à paralisação dos

metalúrgicos, seja em busca de reivindicações particulares”.

Contudo, como cita Santana e Braga (2009), o número de grevistas que entre 1978 e 1979 saltou de meio milhão para mais de três milhões e duzentos mil, em 1980, esse número caiu para 800 mil. A derrota da greve dos 41 dias no ABC paulista, em combinação com a recessão econômica lançou o movimento sindical na direção do terreno econômico-corporativo, preocupado com a preservação dos empregos e com a garantia do poder aquisitivo dos salários. Ainda segundo o autor, só a partir de 1983 é que o declínio das greves começa a ser revertido com o ressurgimento de um ativismo sindical fortemente engajado no terreno da política e, em grande medida, sustentado pelo sucesso do movimento pelas Eleições Diretas para Presidente da República - também conhecido como movimento pelas "Diretas Já".

Até 1989, os sindicatos levaram adiante um número crescente de acordos coletivos, e o Brasil chegou a apresentar cerca de 4 mil greves por ano, assumindo o posto de segundo país com maior número de greves, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) recuperados por Pochmann (2005). Já a partir de 1990, o movimento sindical registrou uma desaceleração na realização de greves. E, entre 1990 e 1992, a quantidade de greves por ano foi reduzida em 80%. A partir do final de 1980, principalmente na década de 1990 surgiram sinais de divisão na atuação sindical, e muitos outros problemas que precisaram ser enfrentados pelo sindicalismo brasileiro, tais com a flexibilização do trabalho.

2.2 Processo de flexibilização do trabalho a partir dos anos 1990

A abertura comercial chamada por Martins e Rodrigues (1999), de “segunda onda” iniciada nos anos de 1990, levou as empresas brasileiras a entenderem a necessidade de competir em um mercado globalizado, reestruturando processos produtivos e utilizando novas tecnologias. Para Oltramari e Piccinini (2006), a reestruturação econômica e produtiva tem se caracterizado, sobretudo nas últimas décadas, como um processo abrangente e impactante sobre o mundo do trabalho, pois as empresas reduziram seu quadro de pessoal e o mercado vai perdendo a capacidade de gerar novos empregos e o trabalho vai se precarizando.

Segundo Oltramari e Piccinini (2006), a reestruturação produtiva pode ser entendida como uma estratégia do capital visando ao aumento da produtividade e da competitividade,

diante de um mercado globalizado e um processo de transformações nas organizações por meio de inovações tecnológicas e organizacionais, que provocaram mudanças significativas nas das relações de trabalho e no mercado de trabalho. O problema é que, o avanço técnico e a capacidade de produção dos bens e serviços, foram utilizados com o intuito de criar um ambiente de grande pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar padrões de regulação do trabalho flexíveis (a desregulamentação que o Estado implementou, seja nas mudanças no plano de legislação trabalhista, com novos e legalizados tipos de contratação ou na sua capacidade de fiscalização), instáveis e precários como contratos por tempo parcial, por tempo determinado e contratação de terceiros (consultorias, cooperativas, micro e pequenas empresas, autônomos, entre outros) com efeitos mais perversos na periferia do capitalismo (KREIN, 2018; DRUCK, 2011).

As mudanças na ordem econômica, amparadas pelas inovações tecnológicas, possibilitaram a participação das empresas num “jogo” de pressão sobre os trabalhadores no sentido de um rebaixamento do valor da força de trabalho (desregulamentar direitos e flexibilizar as relações de trabalho) como condição para a realização de investimento ou manutenção da unidade produtiva (KREIN, 2007).

No Brasil, o setor do comércio, também precisou se reestruturar, com a imposição da política neoliberal do governo FHC e a aceleração da modernização, houve uma queda no número de trabalhadores nesse setor, e com a utilização de novas tecnologias muitos trabalhadores ficaram desempregados (BASTOS, 2002). Duas mudanças políticas interdependentes acompanharam essas transformações, especialmente no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, a CLT (COSTA, 2005).

Krein (2007) enfatiza que, com o argumento de acompanhar a modernização em curso no país, as relações de trabalho foram flexibilizadas, acarretando formas mais precárias de contratação (temporário, estágio, pessoa jurídica, cooperativas, terceirizados etc.) e perdas significativas para os trabalhadores. E nesse contexto, Azevedo e Tonelli (2014) apontam que os trabalhadores são o elo mais frágil, pois individualmente possuem menos recursos para maximizar os aspectos positivos e minimizar os negativos, associados aos tipos de contrato de trabalho que diferem dos tradicionais. A flexibilização dos contratos de trabalho contribui para ampliar a desigualdade dos rendimentos salariais dos

trabalhadores (POCHMANN, 2005), pois segundo Krein (2018, p. 3), “[...] no Brasil, há uma tendência de fragilização da regulação pública em favorecimento da regulação privada, em que o trabalhador fica mais exposto aos mecanismos de mercado na determinação de suas condições de sobrevivência”.

Assim sendo, como cita Vêras de Oliveira (2018), com imposição de uma agenda neoliberal, o sistema de regulamentação trabalhista foi pressionado por empresários e o próprio governo, para mais e maior flexibilidade nas relações de trabalho. E mediante modificações pontuais e sutis, que colaboram para a redução da eficiência do sistema nacional de relações de trabalho, a legislação social e trabalhista vem sendo alterada (POCHMANN, 2005). Para Vêras de Oliveira (2018, p. 335), “Não é apenas um ajuste entre uma nova forma de regulamentação das relações de trabalho e práticas empregadoras que apontam para a flexibilização e precariedade do trabalho. As medidas que foram tomadas apontam para o maior revés social na história do país”.

Por isso, segundo Krein (2007), pode-se afirmar que a própria dinâmica do mercado de trabalho promoveu a flexibilização das relações de trabalho, pois proporcionou a proliferação de formas mais precárias de contratação (temporário, estágio, pessoa jurídica, cooperativas, terceirizados etc.) dando base para a introdução de novos temas de interesse das empresas na mesa de negociação.

2.2.1 Formas de flexibilização do trabalho das organizações brasileiras

A flexibilização pode assumir diversas formas, segundo Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005), variando de acordo com a busca por maior competitividade, por parte das organizações, ainda que sejam vistos como modelos que permitem reduzir o desemprego e facilitar o ajuste de custo e nível de produção pela mobilidade dos recursos humanos. Baseados em Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005 p.6 - 10), são apresentados no quadro 2 a seguir, um resumo das formas de flexibilização do trabalho, que podem ser encontradas nas organizações brasileiras:

Quadro 2 - Formas de Flexibilização do Trabalho

<i>Tipo de flexibilização</i>		<i>Externa</i>	<i>Interna</i>
	<i>Quantitativa (número de trabalhadores)</i>	Terceirização, Subcontratação, Trabalho a domicílio, rede de empresas, Cooperativas de trabalho	Trabalho de tempo compartilhado (<i>Job Sharing</i>), <i>Lay-off</i> , Estágios, Trabalho temporário, Tempo parcial
	<i>Funcional</i>		Polivalência, Multifuncionalidade
	<i>Formas de trabalho (tempo/espço)</i>	Teletrabalho, Trabalho a domicílio, rede de empresas	Horas extras, banco de horas, jornada flexível, turnos, semana reduzida de trabalho

Fonte: Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 10).

A flexibilização quantitativa externa são formas de flexibilização que transferem atividades-meio ou atividades-fim para outras organizações, por meio de contratos comerciais que aumentam a mão de obra sem o aumento do quadro funcional. O quadro 3 a seguir, apresenta as formas de flexibilização quantitativa externa:

Quadro 3 - Formas de Flexibilização Quantitativa Externa

FLEXIBILIZAÇÃO QUANTITATIVA EXTERNA	CARACTERÍSTICAS
Terceirização/subcontratação	Práticas de flexibilização mais utilizada. Baseia-se na contratação de empresas para desempenhar atividades antes realizadas pela contratante.
Trabalho a domicílio	Atividade proveniente de um acordo verbal ou documentado. O trabalhador é pago por peça elaborada ou beneficiada. Realizada no ambiente doméstico. Utilizada por empresas do ramo de calçados e confecções.
Rede de empresas	Divisão do trabalho entre organizações que são especializadas em determinadas fases da cadeia produtiva.
Cooperativas de trabalho	Associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer anseios e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e gerida democraticamente.

Fonte: Adaptado de Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 6 - 7)

Segundo Krein et al. (2018), a terceirização se expressa de formas distintas nos segmentos econômicos, sendo utilizada tanto por setores mais complexos e articulados em cadeias globais de valor, como por setores menores, mas todos buscando transferir

responsabilidades e redução de custos operacionais. Numa análise crítica, os autores destacam que a terceirização mascara situações de intensa exploração, rompendo vínculos empregatícios diretos, ao mesmo tempo em que se apropria de trabalho com menor qualificação, nas categorias que são mais vulneráveis e mal organizadas coletivamente.

Em relação ao trabalho a domicílio, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) citam que, embora pareça que haja alguma autonomia no horário de trabalho, o ritmo da vida do trabalhador é ditado a partir da centralidade do trabalho e da intensidade da sua cobrança. O trabalhador sofre pressão contínua no processo de trabalho por meio de metas a serem cumpridas (KREIN et al., 2018).

Para Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005), a rede de empresas é uma forma de arranjo empresarial que pode ser um espaço no qual se amplia a inovação tecnológica e a organização do trabalho, desde que haja cooperação, autonomia e uma divisão equilibrada do trabalho, entre as organizações que compõem a rede.

A crítica que Krein (2007) faz à contratação de cooperativas, é que o membro da cooperativa não dispõe de autonomia clara na execução de sua atividade profissional, tornando-se uma força de trabalho subordinada, vendida para um empregador, mas sem ter o vínculo de emprego com o contratante.

A flexibilização quantitativa interna é composta por alternativas que permitem que as empresas variem a quantidade de mão de obra sem aumentar seu quadro funcional efetivo, através de contratos de trabalho “atípicos”, diferentes do habitual contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carteira de trabalho assinada. Neste contexto, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) destacam as seguintes formas de contratação, no quadro 4, a seguir:

Quadro 4 - Formas de Flexibilização Quantitativa Interna

FLEXIBILIZAÇÃO QUANTITATIVA INTERNA	CARACTERÍSTICAS
Trabalho temporário	Forma de trabalho em que o contrato é estabelecido entre organização e trabalhadores, com prazo determinado para início e fim das atividades.
Trabalho em tempo parcial (<i>part-time</i>)	Trabalho com período de duração inferior ao de turno integral. O trabalhador é contratado para atender aos picos diários de demanda das organizações. .
Trabalho de tempo compartilhado (<i>Job Sharing</i>)	Duas ou mais pessoas realizam a mesma tarefa e quando o trabalho for concluído, a remuneração será compartilhada. O trabalho pode ser realizado diariamente, semanalmente ou mensalmente.
Suspensão temporária do contrato de trabalho (<i>Lay-off</i>)	Diante de uma crise o trabalhador é desligado temporariamente, e readmitido assim que a empresa retomar os níveis de produção ou atividade.
Estágios	Instituído pela Lei N. ° 6.494 de 1977, como meio de regulamentar o estágio de estudantes de ensino profissionalizante, supletivo e ensino superior. Somente pode verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário.

Fonte: Adaptado de Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 7 - 8).

Referindo-se ao trabalho temporário, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005), enfatizam que, embora em muitos casos, o salário do trabalhador tradicional e o temporário sejam iguais, os trabalhadores temporários não desfrutam dos mesmos benefícios sociais dos trabalhadores efetivos. Krein (2007) complementa a visão dos autores citando que o grau de precariedade desta modalidade de contratação pode ser expresso de quatro diferentes formas: menor remuneração, maior insegurança no emprego, tela menor de direitos e exclusão dos benefícios assegurados nos contratos coletivos de trabalho.

Já no trabalho em tempo parcial (*part-time*), os funcionários são contratados em tempo parcial para atender aos picos diários de demanda das organizações. É uma forma de contratação atípica que reduz os custos trabalhistas para a empresa, pois os encargos trabalhistas são menores. Para o trabalhador representa uma remuneração inferior, e assim, ele acaba sendo obrigado a buscar um segundo emprego (PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005). Segundo Krein (2007), esse tipo de contrato admite uma jornada de

trabalho de até 25 horas semanais, valendo tanto para os trabalhadores empregados como para os novos, e os direitos trabalhistas ficam em conformidade com a jornada semanal trabalhada, por exemplo, se a pessoa trabalha somente uma hora por dia e ganha um salário mínimo, ela recebe no final do mês o valor corresponde à jornada cumprida. Para o autor a novidade básica dessa modalidade é acabar com o direito do trabalhador, de ter pelo menos 30 dias de férias por ano, visto que as férias também serão proporcionais à jornada trabalhada.

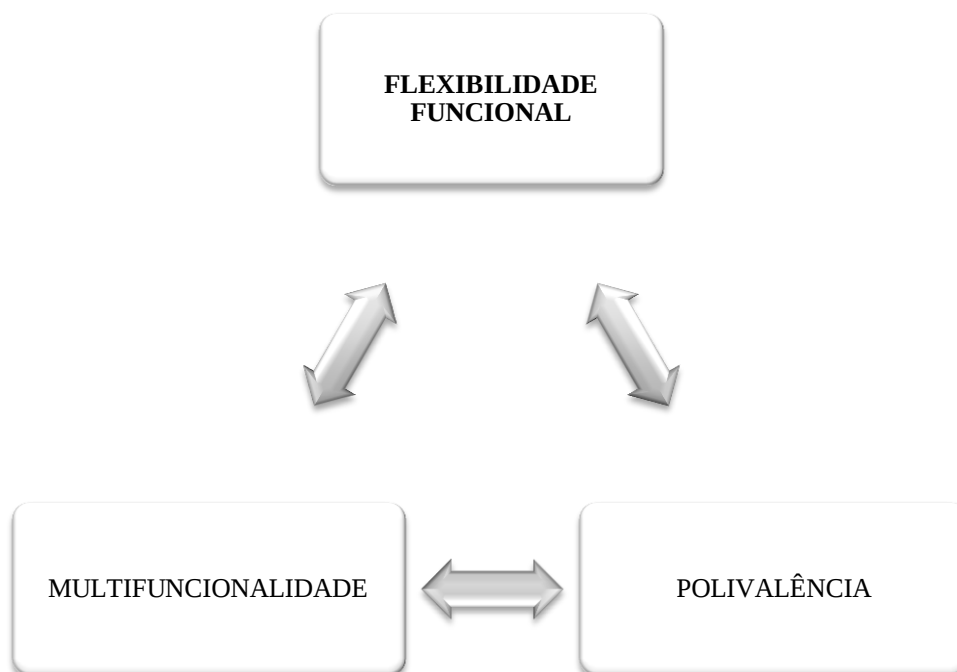
O trabalho de tempo compartilhado (*Job Sharing*), de acordo com Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) é muito utilizado por trabalhadores qualificados ou especializados que não podem atuar em tempo integral. Permite que as empresas enfrentem a redução do seu nível de atividade em períodos de pouca demanda sem precisar despedir trabalhadores. Muito utilizado por empresas do setor de calçados, que em períodos de grande demanda contratam equipes para utilizar suas dependências à noite, colocando em dia a produção que a equipe efetiva da empresa, não conseguiu realizar no prazo determinado.

Em relação a suspensão temporária do contrato de trabalho (*Lay-off*), um exemplo é a medida provisória 936 de 1º de abril de 2020, que foi instituída como um programa emergencial, que tinha como objetivo evitar demissões e garantir a renda dos trabalhadores, no período de calamidade pública vivida em decorrência da pandemia da COVID-19 (coronavírus).

A forma de contratação de estagiários é vista como uma maneira de conectar estudante, escola e comunidade, para que o estudante ganhe experiência profissional. Segundo Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005), essa prática vem sendo largamente utilizada como meio de obtenção de mão de obra barata e qualificada, e que isente a empresa de encargos trabalhistas. Segundo Krein (2007), apesar de toda a precariedade do trabalho de estágio há uma disputa acirrada pelas vagas que surgem, por jovens que buscam experiência profissional e inserção no mercado de trabalho.

Outra forma de flexibilidade é a funcional, esse tipo de flexibilidade requer um trabalhador apto para realizar atividades diferentes de acordo com a demanda, podendo ou não refletir sobre a qualidade da mão de obra. Abaixo figura 1, representa a flexibilidade funcional:

Figura 1 - Flexibilidade Funcional



Fonte: Adaptado de Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 8 - 9)

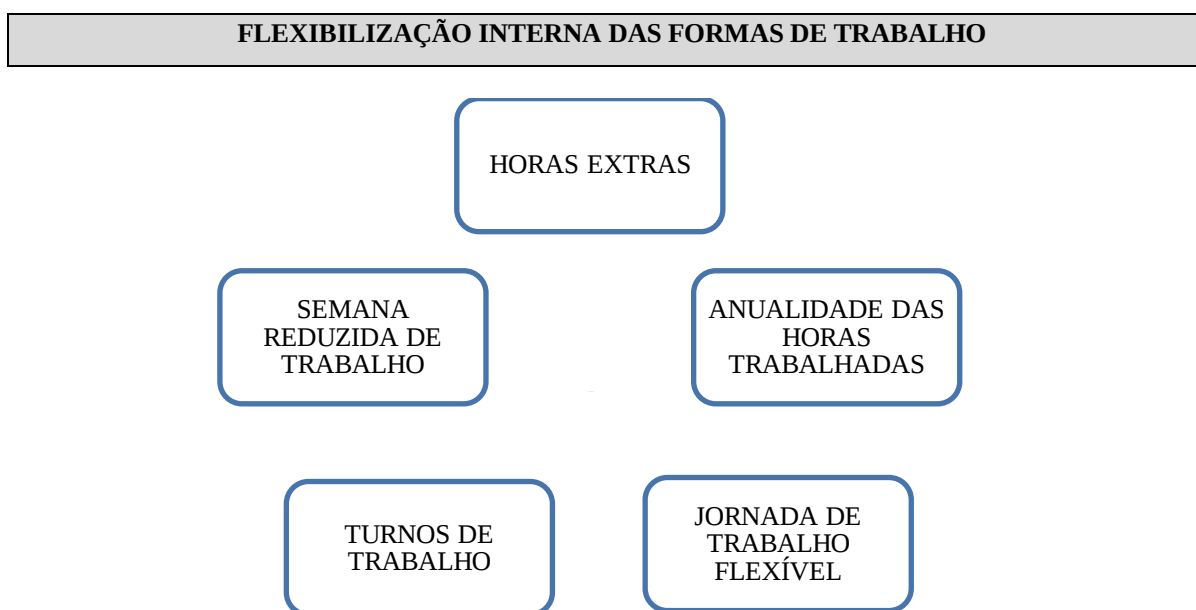
A multifuncionalidade refere-se à capacidade dos trabalhadores de operarem mais de uma máquina, que possuam características semelhantes. Já na polivalência um mesmo trabalhador tem a capacidade de ocupar vários postos de trabalho em função das necessidades de distribuição interna de pessoal. A polivalência pode se manifestar na função, na atividade, nos postos, contudo é mais habitual nas atividades mais sujeitas à instabilidade.

Já a flexibilização externa das formas de trabalho (tempo/espço) refere-se às formas de flexibilizar quando ou onde o trabalho será executado. No caso de trabalho externo a empresa o teletrabalho é a forma mais emblemática. Contudo, em alguns casos, pode-se classificar o trabalho a domicílio e do uso de rede de empresas também nessa categoria. Segundo Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) existem vários tipos de teletrabalho, que podem ser executados a domicílio (*home-office*), em telecentros ou algum outro lugar, desde que exista a transmissão de informação entre trabalhador e empresa pela

combinação entre o computador e outras ferramentas de comunicação (Celular, Pager, Internet,...). O trabalho em *home-office* ou em teletrabalho é um trabalho marcadamente feminino, o que reforça a divisão sexual do trabalho, aproximando os trabalhos em domicílio das atividades profissionais. O *home-office* é um trabalho realizado especialmente por pessoas do setor administrativo, que cumprem parte de sua jornada em casa. Os assalariados que se tornam PJ (pessoa jurídica) são acompanhados do surgimento do *coworking*, que são centros fornecedores de espaços e estrutura de trabalho que podem ser alugados por um determinado período (KREIN et al., 2018).

E por fim, a flexibilização interna das formas de trabalho que são maneiras de flexibilizar quando ou onde o trabalho será executado pelo quadro de funcionários permanentes da empresa, dentro das dependências da organização. Abaixo, a figura 2, representa os tipos de flexibilização interna das formas de trabalho:

Figura 2 – Flexibilização Interna das Formas de Trabalho



Fonte: Adaptado de Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 9 – 10)

A flexibilização das horas extras, segundo Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) pode ser considerada como uma das primeiras formas legalmente prevista de flexibilização

do tempo de trabalho. É entendida como o volume de horas trabalhadas a mais, das que estão estabelecidas em contrato de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula a prestação de horas extras. Contudo, com a reforma trabalhista de 2017, esta prática tem sido substituída por banco de horas que é mais interessante para as empresas, pois é menos onerosa (KREIN, 2018).

Já a anualidade das horas trabalhadas (banco de horas) foi criada para atender a sazonalidade das demandas das organizações, pois o trabalhador fica mais tempo na organização nos momentos de pico de produção, trabalhando acima do horário estipulado em seu contrato de trabalho e desconta o número de horas trabalhadas a mais, nos momentos em que o volume de produção é reduzido. Para Krein (2007), o banco de horas possibilita que a empresa lance mão, de uma jornada superior, sem realizar o pagamento adicional ao trabalhador.

Na jornada de trabalho flexível, o trabalhador cumpre um número fixo de horas em horários determinados pela empresa e outra parte de forma flexível, normalmente os períodos de entrada, saída ou almoço. O trabalhador estipula a maneira pela qual vai cumprir a sua jornada de trabalho. Sua utilização é mais adequada em atividades como criação ou pesquisa e desenvolvimento. Turnos de trabalho permitem às empresas maior flexibilidade na produção pela extensão do dia de trabalho e substituição periódica dos trabalhadores. Já a semana reduzida de trabalho, possibilita aos trabalhadores condensarem um número fixo de horas em uma parte da semana, permanecendo inativo o restante do tempo.

De acordo com Krein (2007, p. 210), a flexibilidade do tempo de trabalho faz arte de um conjunto de alterações “que tendem a aumentar o controle e a flexibilizar e racionalizar o tempo de trabalho, constituindo importantes impactos na vida das pessoas”. Para o autor, a flexibilidade do tempo de trabalho possui três finalidades. Em primeiro lugar, busca-se a eliminação do tempo morto, tornando o trabalhador produtivo ao máximo, no momento de sua jornada de trabalho, ou seja, não haverá tempo de não trabalho, o trabalhador deverá estar o tempo todo ocupado produzindo. A finalidade é utilizar, da melhor maneira possível, os equipamentos e a força de trabalho para a otimização de custos. Em segundo lugar, visa à ampliação da liberdade de gestão do tempo de trabalho, possibilitando ajustes ao longo do tempo. E em terceiro lugar, tem o intuito de promover um vínculo maior do trabalhador com a empresa, mesmo quando este está fora dela. Por

meio da flexibilidade, as empresas buscam obter melhores níveis de competitividade e produção. Por isso, a organização do tempo é um ponto central na relação de trabalho e que tende a gerar muitos conflitos.

2.2.2 O Contexto da flexibilização do trabalho para o sindicalismo

As mudanças no mundo do trabalho impactaram as práticas sindicais em todo o mundo. Os sindicatos que eram acostumados a negociar dentro do padrão fordista, enfrentaram dificuldades para lidar com a flexibilização dos empregos, sua precarização, e com as novas estratégias definidas pelas empresas em busca por competitividade no mundo globalizado. As centrais sindicais também enfrentaram dificuldades frente ao processo de reestruturação, em virtude das estratégias de redução de custos por parte das empresas, por meio principalmente da efetivação de subcontratação/terceirização e o consequente aumento da informalidade e do desemprego (RAMALHO, 2018).

As novas propostas de relações de trabalho, que aparecem nos anos 1990 no Brasil, segundo Krein (2007), ignoram a realidade do país, pois aqui a classe patronal sempre teve liberdade para ajustar o volume e o preço da força de trabalho de acordo com a situação econômica vigente no país. O problema do país, portanto, não foi e continua não sendo os excessivos direitos trabalhistas, mas a fragilidade da nossa regulação social do trabalho e o principiante sistema de proteção social, ainda em construção, e que tem como exemplo o nível alcançado por muitos países desenvolvidos.

Num primeiro momento, as mudanças no sistema de regulação das relações de trabalho no Brasil estavam relacionadas ao plano de estabilidade econômica (Plano Real), e logo depois, ao combate do desemprego. O que de acordo com Krein (2007), são respostas a um cenário concreto, mas com uma convicção que reforça a visão liberal de fragilização da regulação pública. E, segundo Vêras de Oliveira (2018), neste momento, o sindicalismo brasileiro assumiu uma agenda defensiva, que priorizava a luta pela preservação do emprego e dos direitos dos trabalhadores, bem como a garantia de liberdade da ação sindical.

A insegurança dos trabalhadores e o medo do desemprego levaram à redução de ações das instituições sindicais (COSTA, 2003), e colocaram uma incoerência para essas ações: de um lado, ter uma atitude mais flexível nas relações de trabalho e, de outro, manter sua identidade (MARTINS; RODRIGUES, 1999).

Nesse contexto de desemprego e de não geração de empregos formais, Barbosa (2001) afirma que os sindicatos, representantes institucionais dos interesses de empregados e cumprindo o papel de intermediação com os empresários, viram sua posição perder força e representatividade, pois o funcionamento desfavorável do mercado de trabalho, de acordo com Pochmann (2005) reduz o poder de pressão sindical. E, Martins e Rodrigues (1999) referem-se ao alto nível de desemprego como a raiz da estratégia sindical, e um dos elementos mais importantes da crise por que passa a instituição sindical no mundo contemporâneo.

A partir de 2003, com a eleição do candidato do partido dos trabalhadores (PT), Luiz Inácio Lula da Silva para a Presidência da República, eleito com 61,27% dos votos válidos, os trabalhadores brasileiros sentiram-se esperançosos de que o governo de Lula acabaria com a flexibilização da legislação trabalhista e traria novos direitos. Contudo, como atesta Galvão (2010), o governo do então Presidente Lula não conseguiu interromper a flexibilização da legislação trabalhista. A flexibilização foi pensada para públicos-alvo (jovens ingressantes no mercado de trabalho, pessoa jurídica, micro e pequenas empresas) e não como uma medida geral (a exemplo de alterações no artigo 7º da Constituição ou a substituição do legislado pelo negociado, ambas as medidas pretendidas pelo governo de Fernando Henrique Cardoso). Ao invés de mudanças constitucionais, procede-se a pequenas mudanças na legislação ordinária.

O presidente Lula teve dificuldade de conciliação com algumas centrais sindicais, por isso, adotou estratégias para envolver o movimento sindical com sua plataforma política criando organismos tripartites (o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES – e o Fórum Nacional do Trabalho – FNT) para discutir as reformas previdenciária, tributária, trabalhista e sindical, na tentativa de construir consensos em torno das questões mais controversas e de minimizar uma eventual reação dos trabalhadores às políticas a serem adotadas (GALVÃO, 2010).

Diante de tantas mudanças, o sindicalismo brasileiro precisou se reinventar, como já fez em diversos momentos. E, de acordo com Galvão (2010), mesmo no período em que o Brasil era governado pelo então Presidente Lula, houve aumento na divisão organizativa dos sindicatos e posições divergentes entre as centrais sindicais, sobre apoiar ou ser contrário ao governo. Neste contexto de transformações, segundo Barbosa (2001), as dimensões político-ideológica e organizativa dos sindicatos, foram impactadas pelos ajustes

que foram feitos pelas empresas a partir da década de 1970, em busca por maior competitividade e pelo grande número de desempregados, sobretudo nos anos 1990. E nesse sentido, as práticas de gestão e organização sindical são afetadas, pois o sindicato precisa de instrumentos e mecanismos que promovam seu funcionamento dentro de parâmetros de racionalidade organizacional. Os dirigentes sindicais que são responsáveis pelos mecanismos administrativos e pelas estratégias que fortaleçam seus sindicalizados e seus projetos políticos, exercitam dois papéis, pois ao mesmo tempo são representantes de interesses e patrões, à medida que precisam dirigir um aparato funcional complexo e nem sempre equilibrado em suas diversas dimensões. Diante deste quadro heterogêneo, que afeta o sindicato, suas ações no campo político são as primeiras a serem questionadas. Contudo, é no dia a dia, que as dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo brasileiro são vistas de forma mais contundente. E, assim, os sindicatos brasileiros precisam rever suas estratégias e dimensionar seu formato, para que consigam adequar-se a uma relação que minimiza o embate e enfatiza a importância de ações compartilhadas, mas para isso, os mecanismos organizativos devem estar ajustados às escolhas estratégicas.

Com essa nova realidade, segundo Krein (2018), os sindicatos passaram a adotar estratégias que podem ir desde a unificação das entidades e aproximação da base e da sociedade, até a possibilidade da “mercadorização” das atividades sindicais, pela venda de serviços, entre os quais, a negociação coletiva. O autor ainda cita que, depois da crise política e da ofensiva das reformas, após 2013, dois indicadores mostram uma recuperação na força do sindicalismo. A taxa de filiação voltou a crescer. Entre 2013 e 2015, a taxa cresceu 6% (de 21 para 27%) entre os assalariados formais. “Outro indicador, o Índice de Confiança Social do Ibope mostra que a instituição sindicato recuperou credibilidade na sociedade brasileira, subindo de 37 para 44 o percentual da população que confia nela, entre 2013 e 2017” (KREIN, 2018 p.94).

Os governos Lula e Dilma Rousseff criaram uma situação nunca vista, com crescimento econômico e grande melhoria nos indicadores sociais e do trabalho. E, segundo Vêras de Oliveira (2018), apesar da convergência entre governo e sindicatos para a preservação dos direitos sociais, isso não foi suficiente para reverter o processo histórico de precarização do trabalho e as pressões para a flexibilização das leis do trabalho.

Com o *impeachment* de Dilma Rousseff, diversos setores empresariais passaram a defender com maior ênfase uma pauta de flexibilização das relações de trabalho. E nesse

momento, as centrais sindicais se tornaram mais frágeis ainda, pois não houve consenso sobre a posição em relação ao *impeachment*, e isso pode ter contribuído para o afastamento daqueles que identificavam o PT à corrupção (GALVÃO et al., 2019). A falta de consenso das centrais sindicais pode ser constatada nas manifestações pró e contra o *impeachment*⁵ ocorridas no dia 1 de maio de 2016 (Dia do Trabalho), onde segundo o Portal de Notícias G1, no evento da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no Vale do Anhangabaú em São Paulo, a presidente Dilma discursou. Já a Força Sindical ocupou a Praça Campos de Bagatelle, na Zona Norte, e o deputado federal Paulinho da Força e outros parlamentares discursaram em defesa do *impeachment*. A CSP-Conlutas, ligada ao PSTU, por sua vez, ocupou o vão livre do Museu de Arte de São Paulo (MASP) e milhares pediram "fora, Dilma, Temer, Renan, Cunha, Aécio, Serra, Alckmin e todos". Também defenderam a realização de novas eleições.

Segundo Ramalho (2018, p. 122), após a deposição da presidente eleita Dilma Rousseff em 2016:

Os desafios para a ação sindical se renovam e se tornam mais complexos, na medida em que foram retomadas com todo vigor, iniciativas para desmontar a legislação trabalhista e implantar uma nova regra previdenciária, à revelia das pressões políticas dos sindicatos e dos trabalhadores e movimentos sociais.

No governo de Michel Temer, uma agenda de políticas neoliberais, com efeitos precarizantes para os trabalhadores, tornou-se ainda mais suprema. Uma política antiquada, que desde a década de 1930, não se via no Brasil. O governo de Temer também foi marcado por uma grande recessão da economia brasileira e altos índices de desemprego, trazendo insegurança para os trabalhadores. De acordo com Ramalho, Santos e Rodrigues (2019), esse governo representava os setores políticos mais conservadores e as classes empresariais. Nesse contexto, a reforma trabalhista torna-se prioridade, com a alegação de que faltava flexibilidade nas contratações por meio do emprego formal, o que atrapalhava o desenvolvimento e a economia do país. E mesmo em meio à crise por que passava esse governo, a reforma trabalhista foi rapidamente votada, no Congresso Nacional e aprovada no final de 2017.

2.3 O movimento sindical no contexto da reforma trabalhista

⁵ Esse fato pode ser confirmado em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/05/dia-do-trabalho-tem-atos-favor-e-contra-o-impeachment-de-dilma.html>

A reforma trabalhista aprovada em novembro de 2017, impulsionou a intensificação do processo de fragilização das instituições sindicais, pois a ampliação de formas precárias de contratação promove a fragmentação das bases de representação sindical (GALVÃO et al., 2019) e, segundo Krein (2018), impõe uma pauta patronal para as negociações, esvazia o papel dos sindicatos em alguns aspectos, admite a negociação individual, o que impõe um imenso desafio aos sindicatos para confrontar a nova realidade. O autor também cita que, no Brasil não se vivenciou um período de regulação pública do trabalho, pois mesmo com a existência de uma ampla legislação, as condições de trabalho, impostas pelo mercado, sempre foram muito desfavoráveis e flexíveis para os trabalhadores. As principais novidades trazidas pela reforma e que fragilizam as instituições sindicais, segundo Krein (2018, p. 92 - 95) são:

(1) a prevalência do negociado sobre o legislado; (2) o estrangulamento financeiro dos sindicatos; (3) a normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado; (4) a possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho; (5) a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego; e (6) a eliminação da ultratividade.

“Além delas, há outras que incidem na capacidade de ação coletiva, com a fragmentação das categorias por meio da terceirização e dos contratos atípicos” (KREIN, 2018, p.95) As mudanças ocorridas não fortalecem as normas padronizadas na negociação coletiva, enfraquecendo esse instrumento que deveria assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social (KREIN, 2018).

A prevalência do negociado sobre o legislado possibilita, por meio da negociação, o rebaixamento das regulamentações inscritas na CLT. Para Krein (2018), isso é uma inversão da hierarquia das normas, o que de acordo com Porto (2012) não valoriza a atuação sindical, pois não considera que o outro núcleo da relação negocial pode não ser forte o suficiente para ajustar e equilibrar a relação capital- trabalho, fortalecendo o poder do empregador e não do trabalhador (KREIN, 2018).

A nova lei, segundo Krein (2018), também regulamenta a representação dos trabalhadores no interior da empresa com mais de duzentos empregados (três a sete membros dependendo do tamanho da empresa). A eleição desses representantes deve ser feita sem a interferência do sindicato, e esses representantes não possuem estabilidade, podendo ser demitidos em caso de crise econômica, inovação tecnológica e problemas

disciplinares, o que impossibilita a autonomia dessa comissão e independência da empresa. Além de que suas atribuições são a gestão de conflitos e negociar as condições de trabalho, que são prerrogativas dos sindicatos, o que caracteriza um conflito de papéis entre as duas instâncias de representação. E, nesse contexto, a reforma revela seu caráter antissindical (GALVÃO et al., 2019). Portanto, apesar de ser uma demanda antiga do movimento trabalhista, a sua regulamentação não fortalece, ao contrário, divide os trabalhadores, pois coloca empecilhos para uma atuação cooperativa com o sindicato (KREIN, 2018).

Outro ponto preocupante é o financiamento sindical que foi afetado à medida que proibiu o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento, sem o consentimento prévio do trabalhador (GALVÃO et al., 2019). E ainda tem a impossibilidade da aplicação da ultratividade ao longo do processo negocial, ou seja, as cláusulas que constavam no acordo ou convenção anteriores passaram a ter um prazo de vigência, só valem enquanto durar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)⁶, impossibilitando a manutenção de condições de trabalho e direitos antes adquiridos (PORTO, 2012). As mudanças na legislação não poderiam ficar só nos sindicatos, era preciso que atingissem também as instituições que segundo Krein (2018, p. 95), “impõem freios à acumulação capitalista ou limites à liberdade dos empregadores de manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades”. E assim, tanto a justiça do Trabalho quanto o sistema de fiscalização foram afetados por essas mudanças. De acordo com Galvão et al. (2017, p. 65), foram três mudanças que fragilizaram a Justiça do Trabalho: (1) “desconfigurar o direito do trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro ‘livre’ de vontades ‘iguais’, em verdadeiro retrocesso ao século XIX”; (2) colocar obstáculos para os trabalhadores acessarem a Justiça do Trabalho; (3) impor amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho. Para limitar o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, usou-se como justificativa a imensa quantidade de processos. “A fragilização das instituições públicas abre espaço para que o descumprimento se intensifique e aumente

⁶ A negociação coletiva é o mecanismo por meio do qual os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos patronais ou as empresas buscam um resultado final sem a intervenção da Justiça do Trabalho, chegando a uma Convenção Coletiva de Trabalho ou a um acordo coletivo de trabalho. Tem como objetivo estabelecer condições de trabalho que atendam aos interesses mútuos de empresas e trabalhadores. A convenção diferencia-se do acordo segundo os agentes que conduzem a negociação. Na convenção coletiva, a negociação abrange dois ou mais sindicatos representantes das categorias econômicas e profissionais, ao passo que o acordo coletivo é o instrumento normativo pactuado entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e uma determinada empresa (DONOSO; HORN, 2005).

a ilegalidade, a fraude” (KREIN, 2018, p. 95). Portanto, segundo Krein (2018), para que haja um mercado mais estruturado é necessária a presença do Estado e de instituições que possam fiscalizar e assegurar o direito dos que são prejudicados em questões trabalhistas.

Com a reforma trabalhista os sindicatos foram atingidos massivamente, principalmente no que diz respeito a sua existência. De acordo com Galvão et al., (2019), a reforma mexe com as estruturas sindicais, especialmente por (1) alterar as bases de representação; (2) minar as bases de financiamento das entidades; (3) redefinir o papel dos sindicatos, retirando atribuições e introduzindo novas, de modo a comprometê-lo com a “competitividade” da empresa e oferecer “segurança” para que as práticas patronais não sejam questionadas no judiciário.

A reforma trabalhista alterou as bases de representação, ao permitir a criação de comissões de representação dos trabalhadores, no próprio local de trabalho, e minou as bases de financiamento, à medida que proibiu o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento, sem o consentimento prévio do trabalhador (GALVÃO, et al., 2019). E segundo Krein (2018, p. 93), “por um lado, o fim da contribuição sindical é defendido por parte do movimento sindical e da sociedade. Por outro, o governo utilizou a inclusão da medida para dividir o movimento sindical, sinalizando que poderia negociar a sua retirada e apresentar uma alternativa ao financiamento”.

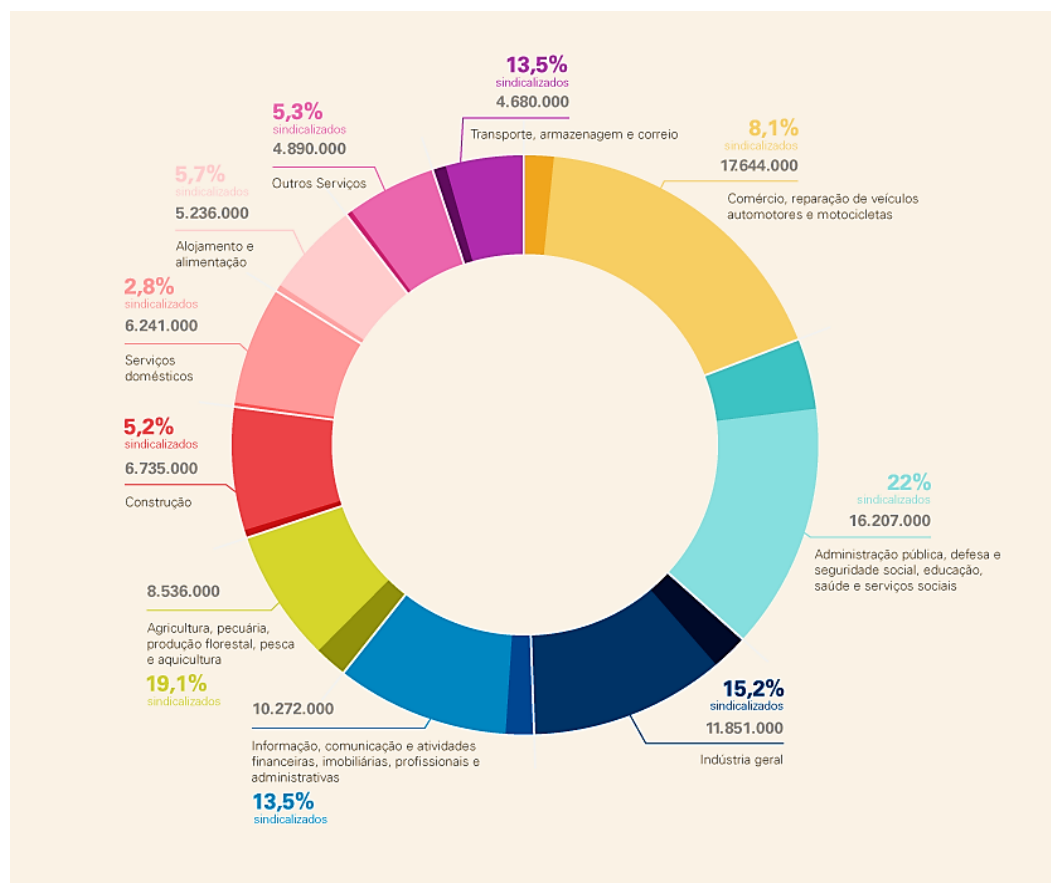
Essa proibição veio logo após o Supremo Tribunal Federal ter julgado uma ação sobre a contribuição assistencial (vinculada à negociação coletiva), que praticamente inviabilizou sua cobrança pelas entidades sindicais, ao exigir anuência prévia do trabalhador para sua cobrança. Essa situação interfere na própria subsistência do sindicato, pois como afirma Barbosa (2001), os sindicatos também são patrões, e como tal possuem obrigações a serem cumpridas, não só com o Estado e fornecedores, mas, sobretudo, com seus colaboradores que dependem de seus salários para sua sobrevivência.

O que se observa na pós-reforma é a diminuição da taxa de sindicalização em 2018, mesmo com o aumento da taxa de pessoas ocupadas. Dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD Contínua), divulgados pelo IBGE atestam que a quantidade de trabalhadores sindicalizados atingiu o menor nível dos últimos sete anos. Dos 92,3 milhões de pessoas ocupadas em 2018 no país, 11,5 milhões estavam associadas a sindicatos. A taxa de sindicalização ficou em 12,5%, a menor desde 2012, quando atingiu 16,1%. Abaixo, figura 3 mostra percentual de sindicalização, em 2018, em relação ao total de ocupados por

atividade:

Figura 3 – Percentual de Sindicalização em 2018 - Em Relação ao Total de Ocupados por Atividade

PERCENTUAL DE SINDICALIZAÇÃO 2018 – EM RELAÇÃO AO TOTAL DE OCUPADOS POR ATIVIDADE



Fonte: PNAD Contínua apud IBGE(2019)

O estudo mostrou que a recuperação da população ocupada, com crescimento de 1,4% em 2018, não foi acompanhada do crescimento no número de sindicalizados. Ao contrário, houve uma redução de 11,9% dos sindicalizados de 2017 para 2018, o que representa 1,5 milhão de pessoas a menos e a queda mais substancial desde o início da série.

Ainda de acordo com dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD Contínua), divulgados pelo IBGE, em 2019, 11,2% ou 10,6 milhões de pessoas dos trabalhadores do país eram associados a um sindicato, uma taxa inferior à de 2018 que era de 12,5% ou 11,5

milhões. A queda acontece mesmo com o aumento de 2,5% na população ocupada, estimada em 94,6 milhões de pessoas em 2019⁷, contra 92,3 milhões, em 2018, conforme quadro 5, a seguir:

Quadro 5 - Taxa de População Ocupada, População Associada a Sindicatos e Taxa de Sindicalização entre 2012 e 2019

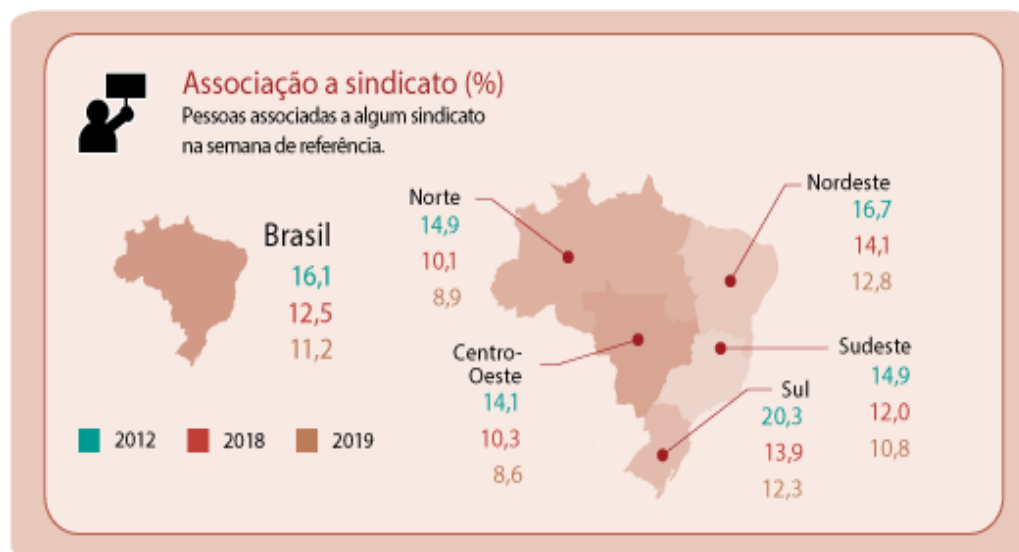
População ocupada, população associada a sindicatos e taxa de sindicalização - PNAD Contínua 2012 a 2019								
	Ano							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	89.233	90.715	91.945	92.163	90.776	91.073	92.333	94.642
Associadas a sindicato	14.403	14.615	14.592	14.576	13.502	13.070	11.518	10.567
Taxa de sindicalização	16,1	16,1	15,9	15,8	14,9	14,4	12,5	11,2

Fonte: PNAD Contínua Anual apud IBGE (2019)

No Nordeste (12,8%) e Sul (12,3%) registraram as taxas mais altas de sindicalizam, enquanto o Norte (8,9%) e o Centro-Oeste (8,6%), as menores taxas. De 2012 a 2019, o contingente de sindicalizados no país caiu em 3,8 milhões de pessoas, sendo 1,3 milhão a menos no Sudeste. A seguir o quadro 6 mostra o percentual de associados em 2012, 2018 e 2019 por região:

⁷ Dados confirmados em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26423-taxa-de-sindicalizacao-cai-para-12-5-em-2018-e-atinge-menor-nivel-em-sete-anos>.

Quadro 6 – Percentual de Associados em 2012, 2018 e 2019 por Região



Fonte: PNAD Contínua apud IBGE (2020)

A taxa de sindicalização dos homens de 11,4% era maior que a das mulheres 10,9%. Só no Nordeste a diferença se inverteu: mulheres 13,7% e homens 12,1%. Todas as cinco regiões tiveram redução de sindicalizados entre 2018 e 2019. As quedas, contudo, foram menores que as observadas entre 2017 e 2018. A Região Nordeste foi a única exceção, a redução em 2019 de (-7,6%) foi maior que em 2018 (-5,9%). No Sudeste, que apresentava o maior contingente absoluto, a retração foi de 7,1%, ou seja, menos 354 mil pessoas e o percentual baixou para 10,8%. A Região Sul que possuía os maiores percentuais de pessoas ocupadas e que eram associadas a algum sindicato, entre 2012 e 2017, perdeu sua posição, pois a partir de 2018, o Nordeste assumiu a liderança. A seguir, o quadro 7, mostra a taxa de sindicalização das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por grupamentos de atividades no trabalho principal – Brasil – 2012/2019:

Quadro 7 – Taxa de Sindicalização das Pessoas de 14 Anos ou Mais de Idade Ocupadas na Semana de Referência, por Grupamentos de Atividades no Trabalho Principal - Brasil - 2012/2019

Grupamentos de atividades no trabalho principal	2012	2016	2017	2018	2019
Total¹	16,1	14,9	14,4	12,5	11,2
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	23,2	22,4	21,1	19,1	19,4
Indústria geral	21,1	18,0	17,1	15,2	13,5
Construção	8,9	6,6	6,9	5,2	4,2
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	10,5	10,4	10,0	8,1	7,4
Transporte, armazenagem e correio	20,8	18,4	17,5	13,5	11,9
Alojamento e alimentação	7,7	7,6	6,8	5,7	5,6
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas	18,8	17,5	16,9	13,5	12,0
Administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais	24,8	23,7	23,6	22,0	18,4
Outros Serviços	6,1	5,9	6,2	5,3	4,8
Serviços domésticos	2,7	3,5	3,1	2,8	2,8

Fonte: IBGE (2020)

O grupamento de atividade da Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, que abrangia 9,1% da população ocupada do país, tiveram a maior taxa de sindicalização, 19,4%. Essa atividade tem participação importante dos sindicatos de trabalhadores rurais, muitos deles da agricultura familiar, principalmente no Nordeste e no Sul. Por outro lado, o Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, responsável por 18,9% da população ocupada, registrou taxa de sindicalização de 7,4%, inferior ao total geral que foi de 11,2%. Dessa forma, pode-se observar que o valor da cobertura sindical não necessariamente depende do contingente de trabalhadores em determinada atividade econômica. A maioria dos grupamentos manteve a trajetória de queda que já havia sido registrada em 2018, embora com intensidade menor. Outros fatores também impactaram os sindicatos.

Durante a tramitação da reforma trabalhista, as principais centrais sindicais não

conseguiram chegar a um consenso sobre o significado da reforma. As posições oscilaram entre a rejeição total da proposta, com mobilização social e/ou o diálogo com o Congresso e o Governo Temer, almejando a preservação das condições de sobrevivência dos sindicatos. Os posicionamentos distintos, porém, não inviabilizaram uma crítica comum das centrais, que consideraram a reforma um “retrocesso da proteção social ao trabalho aos primórdios do processo de industrialização no país.” (Galvão; Teixeira, 2018, p. 169).

O sindicalismo também teve sua trajetória prejudicada por uma conjuntura internacional desfavorável ao trabalho e a ação coletiva, causado tanto pela reestruturação das empresas e transformações em seus processos produtivos, quanto pela supremacia da agenda neoliberal e suas políticas de desconstrução de direitos. “Ou seja, as dificuldades internas também estão relacionadas às transformações mais profundas nos contornos do capitalismo contemporâneo” (GALVÃO, et al., 2019, p. 3).

A perda de confiança da opinião pública pelos sindicatos, também é um dos fatores de fragilização do movimento sindical e Krein (2018, p. 17) ainda cita que:

A questão é que a fragilização do movimento sindical não advém somente da reforma, mas há um contexto econômico, político e ideológico desfavorável à ação coletiva no capitalismo contemporâneo que colocou os sindicatos na defensiva e estes perderam força na sociedade.

E assim, como nos anos 90, em meio a um cenário adverso tanto para os trabalhadores, quanto para os sindicatos, há certa estagnação em relação a novas conquistas, no momento da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Obrigando aos sindicatos a se reinventarem e irem em busca de novas estratégias para garantia de sua sobrevivência, manutenção de direitos adquiridos e obtenção de novos, para a classe trabalhadora por eles representada. Portanto, como cita Porto (2012), convenções e acordos coletivos instrumentalizam a busca por melhores condições de trabalho, à medida que transpõem ou deveriam transpor a fixação unilateral das condições de trabalho. No entanto, não é bem assim que as coisas funcionam, novas cláusulas que só interessam à classe patronal, com medidas flexibilizantes são impostas aos sindicatos nas mesas de negociação, agora com o aval da reforma trabalhista. Outro problema, é o caráter provisório das garantias obtidas em convenção coletiva pelos trabalhadores, pois a partir dos anos 90, essas cláusulas só valem enquanto durar a convenção coletiva. Perdeu-se dessa forma o caráter de irredutibilidade das condições pactuadas pela via negocial. Colocando a

manutenção desses direitos adquiridos, e possível elevação deles, como um grande desafio para os sindicatos.

Segundo Scherer (2019), mediante uma influência empresarial explícita, a reforma prometeu “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”. Pelo menos, era o que constava na Exposição de Motivos do Projeto de Lei 6.787/16, que deu origem à Lei 13.467/17, da reforma trabalhista. Segundo o autor, a valorização das negociações deveria traduzir-se em uma maior facilidade de entendimento entre patrões e empregados, o que evidenciaria um aumento na quantidade de acordos e convenções coletivas exitosos, com cláusulas de interesse tanto dos empregadores como dos trabalhadores. Contudo, não foi o que os estudos realizados por esse autor revelaram. De acordo com Galvão, et al. (2019), a capacidade de negociação dos sindicatos foi prejudicada, quando a reforma possibilitou a negociação individual de aspectos das relações de trabalho e a rescisão dos contratos dos trabalhadores sem a intermediação dos sindicatos.

Os principais itens da pauta patronal de acordo com Scherer (2019) foram o fim da homologação das rescisões no sindicato, a jornada de trabalho 12 X 36, o parcelamento de férias e os acordos individuais para o banco de horas. Para o autor, o fim da exigência de homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato, favorece a burla de direitos, visto que o trabalhador sozinho, não possui condições para verificar o correto pagamento das verbas rescisórias e empresários mal-intencionados, ou mesmo descuidados, podem se aproveitar dessa situação.

Diante de todas as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, as entidades sindicais tiveram que se reinventar e buscar estratégias que garantam a sua sobrevivência. Segundo Galvão (2019), os dados da pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), com 94 dirigentes sindicais, mostraram que após a aprovação da Lei 13.467/17, os sindicatos buscaram enfrentar a reforma por meio de mudanças organizativas, como a fusão de sindicatos, e financeiras como corte de despesas (demissão de pessoal, fechamento de entidades e redução de patrimônio) e busca de outras formas de financiamento, por meio da negociação coletiva, como a taxa negocial e/ou outras formas de taxação previstas em acordos coletivos.

A introdução da taxa negocial via negociação coletiva foi a brecha encontrada por vários sindicatos para poder enfrentar o caráter facultativo do imposto. Essa brecha foi

facilitada pela atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que em vista da nova realidade das normas pós-reforma, apresentou um entendimento distinto do Superior Tribunal Federal (STF)⁸, acerca da cobrança de contribuições devidas em contrapartida da negociação coletiva, argumentando que sua extensão a toda base de trabalhadores beneficiada pela negociação é importante para garantir a sobrevivência das organizações sindicais (MPT, 2018, apud GALVÃO, 2019). Também se passou a condicionar acordos de bancos de horas e participação nos lucros ou resultados a uma taxa cobrada individualmente. Houve também, contudo em menor número, a ampliação de serviços prestados à categoria, visando atrair novos sócios e diversificar as fontes de receita (GALVÃO, 2019).

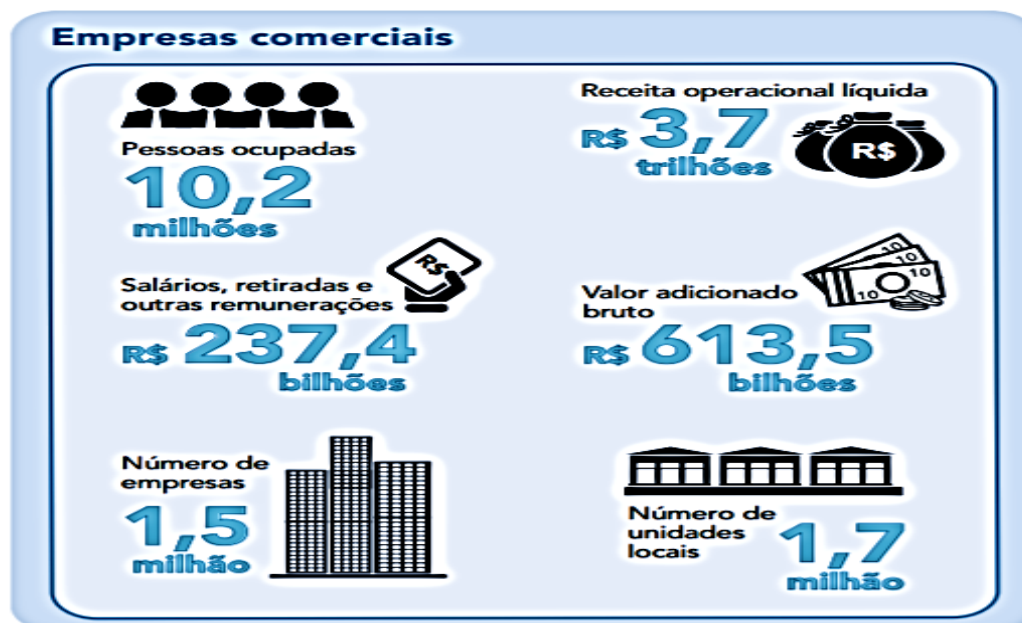
Enfim, em face de toda a adversidade enfrentada pelos sindicatos, como ressalta Galvão (2019) faz-se necessário lembrar a importância dos sindicatos para proteção dos trabalhadores, para garantia e a ampliação de direitos, para a redução das desigualdades e para a democracia.

2.4 Características do comércio e da classe comerciária

O setor do comércio é muito importante para o desenvolvimento da economia brasileira. Segundo a Pesquisa Anual do Comércio (PAC), 2018 realizada pelo IBGE, a importância desse setor está em seu grande potencial de geração de emprego e renda, além de sua interação com os outros setores da economia. As atividades do comércio podem ser divididas em três setores: comércio de veículos, peças e motocicletas; comércio por atacado; e comércio varejista. A PAC (2018) estimou que a atividade comercial atingiu R\$ 3,7 trilhões de receita operacional líquida e R\$ 613,5 bilhões de valor adicionado bruto. O setor ocupou cerca de 10,2 milhões de pessoas, que pagaram R\$ 237,4 bilhões em salários, retiradas e outras remunerações. Esses valores foram gerados por 1,5 milhão de empresas, englobando um total de 1,7 milhão de unidades comerciais. A seguir, o quadro 8 mostra os principais resultados das empresas comerciais brasileiras em 2018:

⁸ Em 2017, o STF confirmou o Precedente Normativo 119 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 2014 que restringia a contribuição assistencial aos associados (GALVÃO, 2019).

Quadro 8 – Principais Resultados das Empresas Comerciais Brasileiras em 2018



Fonte: IBGE – Pesquisa anual de Comércio (2018)

Em 2018, as empresas comerciais obtiveram uma receita bruta de R\$ 4,1 trilhões. Desse total, R\$ 370,6 bilhões foram gerados pelo comércio de veículos, peças e motocicletas; R\$ 1,9 trilhão, pelo comércio por atacado; e R\$ 1,9 trilhão, pelo comércio varejista. Outro dado relevante é o do Sistema de Contas Nacionais⁹ (SCN, 2017) do IBGE, que informa que o Produto Interno Bruto (PIB) obteve um aumento de 1,3% em relação a 2016, chegando ao patamar de R\$ 6,583 trilhões e o setor de comércio contribuiu com 0,3 pontos percentuais para esse crescimento.

O salário médio mensal de 2018 foi R\$ 2.952,87. Considerando as seções da CNAE 2.0¹⁰, os maiores salários médios mensais foram pagos pela seção Eletricidade e gás (R\$ 7 624,04), seguida por Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados (R\$ 7 010,56) e Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (R\$ 5 523,11), que representaram valores 158,2%, 137,4% e 87,0%, respectivamente, acima da média. Já o Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas (R\$ 1 940,10), representou um valor 34,3% abaixo da média. A seguir gráfico 1 mostra salário mensal em ordem

⁹ https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101680_informativo.pdf

¹⁰ CNA – Classificação Nacional de Atividades Econômicas, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101720.pdf>

decrecente, segundo as seções da CNAE 2.0 – Brasil - 2018:

Gráfico 1 – Salário Médio Mensal em Ordem Decrescente, Segundo as Seções da CNAE 2.0 – Brasil - 2018



Fonte: IBGE (2018)

O gráfico acima reforça a visão de Trópia (2000) ao identificar o trabalho comerciário como precário, à medida que identifica uma defasagem de 34,3% no salário pago no setor do comércio, em relação à média salarial mensal de outros setores da economia.

Nesse contexto desfavorável para os trabalhadores, de acordo com Costa (2005), a regra é manter uma postura conciliadora e não mais confrontacionista, uma vez que o que importa é assegurar o emprego e, assim, a negociação se submete às possibilidades de concessão alegadas pelas empresas, cujos parâmetros os sindicatos não têm acesso.

Uma postura conciliadora, não é nenhuma novidade para a classe de trabalhadores do comércio, pois de acordo com Trópia (2000), a prática sindical comerciária é caracterizada, senão por uma ausência quase absoluta, por uma tímida ação grevista isolada no tempo e no espaço. A maioria das greves de comerciários restringia-se a estabelecimentos isolados (greves por empresa) e com pouca duração. A orientação grevista, que permeia o sindicalismo comerciário apresenta uma particularidade: a visão de que as greves devem manifestar uma luta pacífica e civilizada. Mais precisamente, greves de confronto são práticas incompatíveis na visão dos dirigentes sindicais. Os comerciários têm usado de práticas sindicais “pacíficas”, como campanhas nos jornais do sindicato, batalhas jurídicas, cartas e pressão aos membros do executivo e atos religiosos.

Referindo-se aos atos religiosos, a autora cita a manifestação dos comerciários, ocorrida no final de maio de 1999, contra o fechamento de três grandes magazines e a consequente ameaça de desemprego, quando cerca de 500 comerciários se reuniram no centro de São Paulo para orar pelo emprego e pedir a liberação de um empréstimo para salvar a rede Mappin da falência. Uma prática muito diferente daquela dos metalúrgicos de São Paulo, e filiados à força sindical, que realizaram uma greve, contra o fechamento da fábrica da Ford do bairro do Ipiranga, em agosto de 1999.

A autora também cita que, um dos problemas mais comuns enfrentados pelos comerciários é a tentativa de extensão da jornada de trabalho - a flexibilização da jornada. Ferreira (2012) corrobora com essa afirmação ao citar as palavras do presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio do Recife, em 1978, o senhor Luís Generoso Filho, quando disse que os trabalhadores do comércio são impossibilitados de estudar, pois o comércio abre suas portas cedo pela manhã e só fecha às 18h e 45 min. Esse fato ainda pode ser observado nos dias atuais. Além disso, há problemas referentes a irregularidades na carteira de trabalho, tais como: variação quanto à função declarada e a forma de pagamento, bem como percentual declarado de comissão, diferente do recebido. A precarização do trabalho no comércio, em função das irregularidades trabalhistas e tributárias (caixa dois), é tradicional no Brasil (TRÓPIA, 2000).

Analisando sobre a natureza grevista e política dos comerciários, Trópia (2000) ressalta que a utilização da greve como forma de luta sempre foi reprimida e até boicotada. Isso pode ser notado pelas correntes que orientaram o sindicalismo comerciário e pelas raras vezes em que participaram de greves. As greves dessa categoria só surgiram com

maior volume no país a partir de 1985, tendo como setor de maior poder reivindicativo os super e hipermercados.

Em sua análise quanto à situação do trabalho comerciário, a autora refere-se a essa situação como dominante, pois os comerciários se encontram divididos em diversos estabelecimentos e mantêm com os clientes uma relação pessoal e por esses motivos muitas vezes sentem-se como trabalhadores autônomos, o que reforça o seu individualismo, dificultando e/ou impedindo que tenham sentimento de solidariedade para com os outros comerciários. Também, dada a proximidade diária com o empregador e a relativa autonomia que desfrutam no trabalho, sentem-se um pouco responsáveis pelo empreendimento comercial. “O patrão é concebido como uma espécie de parceiro e ele próprio um sócio sem capital”. A forma de remuneração por comissão e as premiações criam um clima de competição entre vendedores e gerentes dificultando uma possível luta pelo salário mensal. Trópia (2000, p. 109) salienta que: “de fato, há uma espécie de deslocamento nas relações de trabalho dominantes no comércio: o patrão é visto como aliado, o cliente como patrão e o colega como rival”. E complementa afirmando que os comerciários “isolados no trabalho e sob efeito do individualismo burguês, veem na greve não uma forma de luta coletiva, mas - estigmatizando-a - um recurso dos incapazes” (TRÓPIA, 2000, p. 109).

3 METODOLOGIA

A metodologia é muito mais do que técnicas, pois inclui simultaneamente a teoria da abordagem (método), os instrumentos de operacionalização de conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade pessoal e sua sensibilidade) (MINAYO, 2009). Neste sentido, o capítulo metodológico busca conectar os métodos, as técnicas, e a realidade encontrada no processo de pesquisa.

3.1 Delineamento da pesquisa

O presente estudo se trata de uma pesquisa de natureza qualitativa e, segundo Minayo (2009), esta pesquisa busca responder a questões muito particulares, que se aprofundam no mundo dos significados, e se atentam para um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificada. Assim sendo, será dada ênfase à caracterização dos efeitos do processo recente de flexibilização do trabalho para o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru nas suas múltiplas dimensões.

Para classificar esta pesquisa, emprega-se a taxionomia apresentada por Vergara (2000), que a qualifica quanto aos fins e aos meios. Quanto aos fins, trata-se de pesquisa descritiva, porque tem a finalidade de descrever o Sindicato nas suas dimensões: organizativa, político-ideológica e de negociação coletiva, antes e após a aprovação da Reforma Trabalhista, bem como identificar as medidas de enfrentamento à Reforma Trabalhista adotadas pelo SINDECC.

Quanto aos meios, a pesquisa é documental e de campo. A investigação foi documental, pois se apoiou em documentos internos do sindicato e que tinham relação com o objeto de estudo. Este trabalho também se classificou como pesquisa de campo, pois de acordo com Vergara (2000), a investigação empírica é realizada no local (SINDECC) onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.

3.2 Definição da organização e seleção dos sujeitos da pesquisa

Para a definição da organização e dos sujeitos da pesquisa utilizou-se o critério de acessibilidade (VERGARA, 2000), pois a pesquisadora é sindicalizada junto à organização estudada e possui vínculo de amizade com os representantes dela. Assim sendo, a organização a ser estudada foi o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru, no qual se buscou caracterizar os efeitos do processo recente de flexibilização do trabalho nas

suas múltiplas dimensões. Os sujeitos da pesquisa foram dois representantes do SINDECC. O representante A porque era uma pessoa que fazia parte da direção e possuía os requisitos para responder perguntas referentes às diversas dimensões da entidade. E o representante B porque estava há mais tempo na entidade e possuía condições de ajudar a recuperar a constituição do SINDECC e suas principais características enquanto organização sindical.

3.3 Plano de produção do material empírico

O método a ser utilizado em uma pesquisa, de acordo com Richardson (2012) precisa ser apropriado ao tipo de estudo que se deseja realizar. Desse modo, por se tratar de uma pesquisa qualitativa se utilizou métodos qualitativos, por meio das técnicas e fontes contidas no quadro 9 a seguir:

Quadro 9 – Fases da Pesquisa

FASE	TÉCNICAS	FONTES	PERÍODO
Fase 1 Exploratória	Entrevista não estruturada A		Novembro/2019
Fase 2 Pesquisa documental e de campo	Entrevista semiestruturada B Observação direta	Fontes documentais: CCTs e Termos Aditivos Dados secundários: REMIR-Trabalho	Agosto - Setembro/2020 Outubro/2020

Fonte: Elaboração própria, 2020

Pode-se notar que para a realização desta pesquisa utilizou-se: dados secundários da Rede Interdisciplinar de Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir-Trabalho), informações primárias produzidas por entrevistas, observação direta e consulta a fontes documentais.

Na primeira fase, durante os meses de fevereiro a maio/2020, realizou-se revisão da literatura sobre os temas centrais - flexibilização do trabalho, sindicalismo e reforma trabalhista, por meio da consulta à plataforma Spell e outras bibliotecas digitais. E, ao mesmo tempo, em que se fazia a revisão da bibliografia construíam-se seus respectivos

fichamentos, que foram fundamentais para a elaboração do referencial teórico e, consequentemente, para a compreensão do objeto estudado. Ainda nesta fase, também foi realizada uma entrevista não estruturada (vide APÊNDICE A) ou informal que, segundo Gil (2008), pode ser aplicada sob simples conversação com o entrevistado sem roteiro previamente planejado. Desse modo, produziu-se a primeira entrevista com representante (Representante A) do SINDECC, nas dependências da entidade e com o consentimento prévio do sujeito para a gravação da mesma.

Na segunda fase, houve uso de dados secundários da REMIR-Trabalho¹¹, e acesso às quatro Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs)¹²: CCT 2013/2014, CCT 2015/2016, CCT 2017/2018 e CCT 2019/2020, além de dois Termos Aditivos: TA 2016 e TA 2020, obtidos na *homepage* do SINDECC, que foram fundamentais para a compreensão das transformações ocorridas num período recente, ou seja, antes e depois da Reforma Trabalhista. Nesta etapa, mais uma entrevista foi realizada com outro representante (Representante B) do SINDECC e, nesse processo, utilizou-se roteiro semiestruturado (vide APÊNDICE B) em que, segundo Minayo (2009), os entrevistados têm a oportunidade de falar sobre o tema em questão, sem ficarem presos às perguntas formuladas. A entrevista foi realizada no dia 21 de outubro de 2020.

Nesta mesma data, houve uma Assembleia Geral para a reeleição por mais um ano da atual diretoria e, no aguardo do início da reunião, a pesquisadora realizou a observação direta, conforme roteiro prévio (vide APÊNDICE C) e fez anotações, além de registrar a reunião por meio de fotografias, que contribuíram para o enriquecimento da pesquisa. O quadro 10, apresenta uma síntese das etapas da pesquisa, conectando-as aos objetivos específicos:

¹¹ Os dados secundários se referem à pesquisa nacional sobre os impactos da Reforma Trabalhista nos sindicatos brasileiros, coordenada pela pesquisadora Andreia Galvão no âmbito da REMIR-Trabalho durante o ano de 2018. A fase de campo, no município de Caruaru, teve participação da Prof.^a Ana Márcia Almeida Pereira, que disponibilizou o nosso acesso aos dados e informações relativos ao estudo.

¹² Na *homepage* do SINDECC havia outras CCTs, porém foram utilizadas apenas quatro CCTs, ou seja, três antes da reforma, pois esse foi um período de crise econômica, redução do poder de barganha dos sindicatos e uma após reforma, porque o objetivo era identificar se houve mudanças na CCT que foi fechada na pós-reforma, a CCT 2019/2020.

Quadro 10 – Síntese das Etapas da Pesquisa

SÍNTESE DAS ETAPAS DA PESQUISA			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ETAPA	SUJEITOS/FONTES CRITÉRIOS DE SELEÇÃO	PRODUÇÃO DO MATERIAL EMPÍRICO
1. Recuperar, historicamente, a constituição do SINDECC e suas principais características enquanto organização sindical	1. Caracterização do SINDECC	Representante B do SINDECC Seleção da entrevista: acesso	Entrevista semiestruturada Fontes documentais Observação direta
2. Descrever o Sindicato nas suas dimensões: organizativa, político-ideológica e de negociação coletiva, antes e após a aprovação da Reforma Trabalhista	2. Descrição das dimensões: organizativa, político-ideológica e negociação coletiva	Representante A do SINDECC Seleção da entrevista: acesso	Entrevista não estruturada (fase exploratória) Fontes documentais
3. Identificar as medidas de enfrentamento à Reforma Trabalhista adotadas pelo SINDECC	3. Identificação das medidas de enfrentamento	Representante A do SINDECC Representante B do SINDECC	Entrevista não estruturada (fase exploratória) Entrevista semiestruturada Fontes documentais

Fonte: Adaptado de Pereira (2018)

3.4 Plano de análise do material empírico

A fase de análise, de acordo com Minayo (2009) tem como objetivo compreender e interpretar o material empírico, articulando-o com o debate teórico que fundamentou a pesquisa. Para a análise das CCTs, Termos Aditivos, entrevistas e observação direta foi utilizada a análise de conteúdo temática (MINAYO, 2009).

Em primeiro lugar, se fez a transcrição da entrevista na íntegra. Logo após, utilizou-se o mesmo modelo de análise para as entrevistas, observação direta, CCTs e termos Aditivos, ou seja, fez-se uma leitura minuciosa em todos os documentos, com o objetivo de

ter uma visão de conjunto, captar as particularidades do material analisado, escolher formas iniciais de classificação e definir os conceitos teóricos que norteariam a análise.

Na segunda etapa, realizou-se a análise propriamente dita. Em relação às CCTs e Termos Aditivos, a análise foi feita separando os conteúdos das cláusulas por temas: salário e remuneração, relações de trabalho, condições de trabalho e relações sindicais, objetivando entender se houve acréscimo de cláusulas referentes à Reforma Trabalhista no período. Quanto à observação direta, foram elaboradas anotações conforme roteiro prévio que se constituiu em guia para a escrita das observações. No que tange às entrevistas, buscou-se agrupar os temas referentes à reforma, citados pelos entrevistados, com os conceitos teóricos que norteariam a análise, de forma escrita. Nesta redação, intercalaram-se partes das entrevistas, dos documentos e dos conceitos teóricos.

Como etapa final, construiu-se uma síntese interpretativa, por meio de uma redação, que trouxe um diálogo entre o tema e os objetivos da pesquisa.

3.5 limitações da pesquisa

Durante o processo da pesquisa, um desafio a ser enfrentado pela pesquisadora foi a falta de acesso a livros impressos, pois devido à Pandemia do Novo Coronavírus, as bibliotecas da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) estiveram fechadas e, por esse motivo, não se conseguiu acesso ao acervo da instituição. Contudo, isso não foi um empecilho para a realização dessa pesquisa, pois se utilizaram bibliotecas e plataformas digitais como a Spell, dentre outras.

Outro desafio aconteceu durante o processo de pesquisa de campo, pois apesar da entidade estudada, o SINDECC, possuir 79 anos de existência, ela não possuía um acervo documental organizado, com todas as informações sobre sua trajetória. Outro fator complicador, também, devido à atual Pandemia, foi a impossibilidade de acesso ao pequeno acervo existente, visto que esse processo demandaria muito tempo para a análise dos documentos arquivados. Por isso, foi incluída mais uma entrevista e a observação direta, suprimindo, de forma razoável, a necessidade de informação para o propósito da pesquisa. As entrevistas também foram desafiadoras e demandaram um agendamento prévio e todo um processo de higienização (uso de álcool em gel, máscara) e respeito ao distanciamento devido à Pandemia.

Um último desafio na realização da pesquisa foi a importância da pesquisadora manter a crítica na análise do material empírico e procurar exercitar o olhar de estranhamento frente ao objeto, devido à mesma ser sindicalizada à entidade estudada e possuir vínculo de amizade com os representantes desta instituição.

4 ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O capítulo a seguir, tem a finalidade de apresentar os resultados obtidos nas etapas da pesquisa. A primeira seção tem o propósito de conduzir o leitor ao conhecimento da entidade estudada, sua origem e história. A segunda seção tem como objetivo, descrever o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru nas suas dimensões: organizativa, político-ideológica e de negociação coletiva, antes e após a aprovação da Reforma Trabalhista; Na terceira seção, serão identificadas as medidas de enfrentamento à Reforma Trabalhista adotadas pelo SINDECC.

4.1 A origem do Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru: da União Caixeiral Caruaruense aos anos recentes

O nascimento do Comércio de Caruaru preserva uma relação que se confunde com a própria história da cidade. A fundação de Caruaru data de 1857, porém sua história começa muito anos antes, em frente à Igreja de Nossa Senhora da Conceição e à fazenda de seu fundador, o Senhor José Rodrigues de Jesus em 1781¹³. “Tudo começou numa fazenda, transformada em feira, ampliada em vila e emancipada como cidade” (IPHAN, 2006, p. 95).

Naquela época, era costume o padre vir no final da semana para rezar a missa na Igreja da Conceição. Os moradores dos povoados vizinhos da fazenda aproveitavam essa ocasião, para antes ou após a missa, vender e trocar suas mercadorias. E não demorou, para que, ao redor daquela pequena feira, surgissem as casas comerciais (ACIC, 2010) e com elas um novo tipo de trabalhador: os caixeiros.

Os trabalhadores do comércio eram chamados de caixeiros. O caixeiro deveria ser alguém da confiança do comerciante. Geralmente, ele vinha de Portugal ainda criança e era criado e educado por seu patrão, tornando-se seu aprendiz para um dia, talvez, herdar a sua loja ou se tornar sócio do mesmo. Assim sendo, os caixeiros viviam bem próximos dos seus patrões, trabalhando com esmero nas suas lojas e sem se preocupar em alcançar os seus próprios objetivos (POPINIGIS, 1999).

¹³ Convém destacar que, a versão da história aqui apresentada, está pautada nos autores que estão sendo mobilizados para tal.

Um caixeiro podia acumular várias funções numa casa comercial, dependendo da condição financeira do seu patrão. Contudo, em uma casa comercial próspera havia uma hierarquia entre os tipos de caixeiros: o caixeiro de balcão, o caixeiro de fora, o vassoura e o guarda-livros ou primeiro caixeiro. O guarda-livros era responsável pela administração das contas da casa comercial e comandava os demais caixeiros. O caixeiro de balcão atendia os clientes. O caixeiro de fora era responsável por sair às ruas para fazer as cobranças e entregas. Já o vassoura cuidava da limpeza do estabelecimento (POPINIGIS, 1999).

Em 1911, esses trabalhadores e seus patrões resolveram se reunir e formar a União Caixeiral Caruaruense. Sua sede estava localizada à Rua 15 de novembro, onde hoje é a Câmara de Vereadores e sua administração estava a cargo de um comerciante local (SANTOS, 2006). Abaixo, fotografia 1 de 1911, da União Caixeiral Caruaruense, fundada em 6 de janeiro de 1911. Sentado ao centro, o seu Presidente Getúlio do Amaral (MENDES, 2016):

Fotografia 1 - Membros da União Caixeiral Caruaruense, 1911



Fonte: Mendes (2016)

A União Caixeiral teve um papel muito importante na formação da cidade de Caruaru e de seu comércio. Tamaña foi a expansão do comércio e da cidade que, segundo

dados do IBGE, recuperados pela Associação Comercial e Empresarial local, em 1920, Caruaru já era uma das cidades mais populosas de Pernambuco (ACIC, 2010). Os comerciantes e os caixeiros que formaram a União Caixeiral Caruaruense ganharam força como grupos capazes de interferir na política e defender os seus interesses e por muitas vezes pressionaram o poder público (SANTOS, 2006).

Os comerciantes que, até então, se organizavam juntos com seus funcionários na União Caixeiral resolveram criar a sua própria associação e, em 4 de abril de 1920, fundaram a Associação Comercial de Caruaru (ACC). A escolha da sua primeira diretoria foi realizada na sede da União Caixeiral, em reunião presidida pelo então Prefeito de Caruaru, o Senhor Henrique Pinto e com a presença de 30 comerciantes (ACIC, 2010).

Em diversos momentos da Literatura Caruaruense, podemos perceber a importância dessa associação para a sociedade Caruaruense, seja no campo do assistencialismo, com entrega de donativos para os necessitados (MENDES, 2016), seja no campo das artes, comportando em sua sede um espaço para as apresentações teatrais, com portas abertas para o público em geral (MODA & NEGÓCIOS, 2020). Abaixo, fotografia 2, de 1912, União Caixeiral Caruaruense em Cerimônia de Distribuição de Donativos:

Fotografia 2 - Cerimônia de Distribuição de Donativos da União Caixeiral Caruaruense em 1912



Fonte: Mendes (2016)

A União Caixeiral Caruaruense também possuía um jornal mensal que se chamava “Jornal União”, onde Luzia Belmiro Monteiro de Azevedo, mais conhecida como “Professora Sinhazinha”, utilizando-se de um pseudônimo, pois as mulheres nessa época eram proibidas de escrever para jornais, publicava suas crônicas futebolísticas (VANGUARDA, 2010).

Já em 1939, a União Caixeiral conseguiu se legitimar por meio de um decreto e em 1941 saiu a sua Carta Sindical. E é a partir da Carta Sindical de 1941, que começa a história do Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru (SINDECC).

O SINDECC é o órgão de representação da classe dos trabalhadores empregados no comércio, tendo como base de atuação o município de Caruaru. Sua sede fica em um edifício de três andares situado à Rua do Norte, no Centro de Caruaru. Abaixo, a fotografia 3 retrata a atual sede do SINDECC, em 2020:

Fotografia 3 - Atual Sede do SINDECC



Fonte: Pesquisa de campo, 2020

O SINDECC negocia com três sindicatos patronais: o Sindicato dos Lojistas do Comércio de Caruaru (SINDLOJA), que representa o comércio varejista, o Sindicato do

Comércio Atacadista de Caruaru (SINCATA), que representa o comércio atacadista e o Sindicato do Comércio de Autopeças (SINCOPEÇAS), que representa o comércio de autopeças.

Relatos de campo indicam que a história deste sindicato sempre foi marcada por disputas internas e com a classe patronal. Um dos representantes do sindicato (REPRESENTANTE B, entrevista em 21.10.20) relata que em relação às disputas internas, se pode citar a campanha para eleição de uma nova diretoria ocorrida no ano de 1989, em que o então Diretor-Presidente Jarbas, que estava na presidência do SINDECC há 30 anos, concorreu com o Senhor Milton Manoel que acabou o vencendo nas urnas. Já em 1995, houve outra eleição entre Milton Manoel e outros opositores, e mais uma vez Milton Manoel venceu essa eleição, mesmo com seus opositores entrando na justiça para impugnar essa eleição.

Ainda segundo os relatos de campo, o Senhor Milton Manoel esteve à frente do sindicato por 28 anos e seus mandatos ficaram marcados pelo distanciamento da base, pois apesar de todo o espaço existente na sede do sindicato, os trabalhadores não a frequentavam. Ele não criou nenhum atrativo para os comerciários, pelo contrário, chegou até a fechar o clube de campo do sindicato, o que causou, ainda mais, afastamento dos trabalhadores. Além, do uso da máquina para seu próprio benefício e da sua família, esposa, filhos e genros que foram colocados para trabalhar no SINDECC, onde recebiam altos salários, bem como outros benefícios, como pagamentos de planos de saúde, conta de telefones, uso pessoal do carro do sindicato, entre outros (REPRESENTANTE B).

De acordo com os relatos de campo, a gravidade dos atos desta direção provocou em 2016, ação do Ministério Público do Trabalho com assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que tinha a finalidade de impedir a continuidade das ilegalidades que estavam acontecendo no SINDECC, reparar os danos causados e evitar uma ação judicial. Contudo, na continuidade desse processo o Ministério Público eliminou as taxas assistenciais e confederativas¹⁴, deixando o sindicato em uma situação difícil, financeiramente, pois o sindicato ficou apenas com o recolhimento da contribuição sindical (REPRESENTANTE A, entrevista em 26.11.19). Então, por todos esses motivos, os outros

¹⁴ A taxa assistencial é paga pelo trabalhador ao sindicato que o representa, para o pagamento de eventuais despesas que o sindicato venha ter com o trabalhador. As taxas confederativas devem ser pagas por todos os sindicalizados para o custeio do sistema confederativo, do qual fazem parte os sindicatos, federações e confederações, tanto da categoria profissional, quanto da econômica.

27 membros da diretoria, marcaram uma assembleia com os comerciários, em que ficou decidida a exclusão do Senhor Milton Manoel do quadro de sócios do SINDECC. E, logo após, em 2017, houve uma nova disputa entre o Senhor Milton Manoel e os atuais diretores, que também faziam parte da sua direção, naquele momento, e esses venceram a eleição e permanecem na direção até hoje (REPRESENTANTE B).

Atualmente, o SINDECC está situado em sede própria. A sua base de representação é o município de Caruaru. O município possui cerca de 17 mil trabalhadores no comércio, contudo, filiados ao sindicato, estão cerca de 2.400 comerciários.

4.2 O sindicato dos empregados do comércio de Caruaru em suas dimensões

O Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru (SINDECC) é o órgão de representação da classe dos trabalhadores empregados no comércio, tendo como base de atuação o município de Caruaru. Para melhor caracterização desta entidade, suas dimensões serão descritas de forma articulada, considerando as categorias¹⁵ relativas a cada uma delas, como se observa no quadro 11, a seguir:

Quadro 11 – Dimensões que Caracterizam o SINDECC e suas Respectivas Categorias

PRINCIPAIS DIMENSÕES	ORGANIZATIVA	POLÍTICO-IDEOLÓGICA	NEGOCIAÇÃO COLETIVA
PRINCIPAIS CATEGORIAS	• Forma de composição • Número de diretores • Número de filiados • Delegados sindicais • Comissão de empresa • Fonte de financiamento	• Posicionamento político- ideológico • Negociado prevalecer sobre o legislado • Informações para a base • Participação em paralisações nacionais • Paralisações pontuais • Discussão com a base	• Negociação coletiva • Convenções coletivas • Acordos coletivos • Homologação • Remuneração variável • Banco de Horas • Jornada 12X36 • Teletrabalho • Terceirização

Fonte: Elaboração própria, 2020

¹⁵ As categorias foram construídas com base em instrumento de coleta de dados, elaborado pela REMIR-Trabalho e no referencial teórico.

Atualmente, o SINDECC se encontra filiado à CSP-Conlutas, pois segundo relatos de campo (REPRESENTANTE B, entrevista em 21.10.20) a diretoria é de esquerda, ou seja, não apoia o governo vigente, e a CSP-Conlutas é a Central Sindical que mais se identifica com o perfil político-ideológico da direção atual. Galvão (2010) comprova esta afirmação quando cita que a reconfiguração do movimento sindical brasileiro possui aspectos organizativos e político-ideológicos. Porquanto, durante a história desse sindicato já aconteceu mudança em sua filiação, como relata o Representante B, quando diz que antes o sindicato era filiado à União Geral dos Trabalhadores (UGT), só que segundo ele, essa Central Sindical possui ligação com a classe patronal e com empresários da classe política, e está sempre apoiando quem está no poder e, para confirmar a sua visão em relação à UGT, relata o seguinte episódio:

Então, para você ter uma ideia a UGT naquela eleição de 2014, eles têm o Presidente, tem o primeiro vice-presidente e o segundo vice. Um apoiou Dilma, o outro apoiou a Aécio e o outro apoiou Marina. É como se eles tivessem com quem está no poder, quem está no poder eles estão junto ali.

Ao ser perguntado sobre o porquê de ser filiado ao CSP-Conlutas, o entrevistado responde:

A CSP-Conlutas é a Central Sindical que mais se identifica com a luta de classes, ou seja, é aquela Central que não aceita conciliação de classes, é uma central que luta em favor de todos que fazem parte da classe trabalhadora. É uma central que vai realmente para a luta, que não faz conchavo com a classe patronal (REPRESENTANTE B).

Segundo dados da REMIR-Trabalho, a CSP-Conlutas também tem apoiado o SINDECC na confecção de panfletos, na presença em assembleias, nas panfletagens, nos movimentos de paralisações.

A forma de composição da diretoria é presidencialista, porém há uma intenção de mudar esse formato, pois a direção atual não concorda com hierarquia e com o poder centralizado. *“A gente vê que o que funciona mesmo é uma coisa horizontalizada, é uma coisa onde todos possam opinar e possam decidir juntos”* (REPRESENTANTE B). Ainda, segundo o entrevistado, há uma grande dificuldade em compor uma chapa, pois há falta de interesse dos comerciários em participar do processo. A observação realizada pela pesquisadora, durante a Assembleia Extraordinária, realizada no dia 21 de outubro de 2020, na sede do SINDECC, para reeleição da atual diretoria por mais um ano, pois devido a

Pandemia do Novo Coronavírus não houve tempo hábil para a composição de uma nova chapa, comprova a dificuldade relatada pelo Representante B, na composição de uma nova chapa e a falta de interesse dos comerciários, visto que só estavam presentes na reunião 12 comerciários. Essa falta de interesse talvez se caracterize pela visão do trabalhador em relação ao seu patrão, como citado por Trópia (2000), quando diz que o trabalhador do comércio vê o patrão como um parceiro e ele mesmo como um sócio da empresa. As cadeiras da sala estavam ao redor das mesas, pois é naquele ambiente onde as refeições são feitas, e esse é o motivo da reunião ser realizada ali, pois boa parte dos trabalhadores se abstém de vir para as reuniões. Desse modo, o SINDECC aproveita o momento do almoço dos comerciários para as reuniões com a base. A seguir, fotografia 4 da Assembleia Extraordinária realizada pelo SINDECC para reeleição da diretoria, 2020:

Fotografia 4 – Assembleia Extraordinária do SINDECC



Fonte: Pesquisa de campo, 2020

Na reunião estavam presentes os dois diretores: A Diretora-Presidente, a Senhora Aline Simão e o Diretor-Tesoureiro, o Senhor Erivaldo Francisco e uma representante do jurídico. A Assembleia teve início às 11h00min com as boas vindas dadas pela Diretora-Presidente. Logo após, a palavra foi passada para o Diretor-Tesoureiro que, agradeceu aos presentes e passou a falar sobre as pautas da reunião, que foram: Pandemia do Coronavírus, novos horários de atendimento do SINDECC, CCT 2021/2022, votação presencial e virtual,

e a principal pauta, a reeleição da atual diretoria para 2021. Enquanto ele falava, foram percebidas algumas conversas paralelas entre alguns sindicalizados e apatia de outros, o que denota mais uma vez, a falta de interesse de alguns comerciários, como já mencionado anteriormente. Contudo, quando a Senhora Aline finalizou a Assembleia, às 11h20min, todos os sindicalizados presentes, organizaram-se em fila junto à mesa de assinatura para a votação, em seguida dirigiram-se ao local onde estava a urna e depositaram seus votos. Ao final desse processo, a maioria deles, conversava de maneira descontraída com os dois diretores, o que mostra um bom relacionamento entre os diretores e a base.

O pequeno número de diretores presentes nesta Assembleia, também é um indício dos impactos da reforma, uma vez que, conforme dados da REMIR-Trabalho, antes da Reforma Trabalhista, a diretoria era composta por 28 diretores eleitos, e 5 eram internos, ou seja, estavam afastados de suas funções nas suas empresas de origem e trabalhando internamente no sindicato. De acordo com dados da REMIR-Trabalho, após a reforma esse quadro foi reduzido para 12 e apenas 4 ficaram internos no sindicato, e hoje apenas 6 diretores compõem o SINDECC, sendo 2 internos. E, pode-se constatar a dificuldade enfrentada neste momento, no depoimento do Representante A, ao dizer:

Então é assim, a gente é para tudo. Homologação, dúvidas, levar notificação e autuar empresas, tomar conta da parte de sócios, tomar conta da parte administrativa, fazer panfletagem, pagamentos, folhas, conseguir as contribuições, fazer a limpeza (REPRESENTANTE A, entrevista em 26.11.19).

Atualmente, em Caruaru, a categoria comerciária é composta por algo em torno de 17 mil trabalhadores. Contudo, associados ao SINDECC estão cerca de 2.400 comerciários, mas nem todos os associados estão em dia com sua contribuição, e o sindicato não tem como ter certeza de quais estão em dia, devido à alta rotatividade do comércio, muitos são demitidos ou deixam o comércio para trabalhar na indústria, ou para se tornar autônomo, e não vêm atualizar o seu cadastro (REPRESENTANTE B).

No ano de 2016, como explicado anteriormente, o SINDECC enfrentou uma situação difícil, decorrente do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), do Ministério Público do Trabalho, que provocou eliminação das taxas assistenciais e confederativas. E, com isso, a arrecadação do sindicato passou para cerca de 400 mil reais, mas com a aprovação da Reforma Trabalhista, reduziu para algo, em torno de, 150 mil reais

(REPRESENTANTE A). Como se pode notar, “a Reforma Trabalhista causa o estrangulamento financeiro dos sindicatos” (KREIN, 2018, p.92), o que se aplica também ao SINDECC.

A principal fonte de financiamento do sindicato, atualmente, é a taxa assistencial, paga uma vez por ano pelo trabalhador, assim que a Convenção Coletiva é fechada e representa um percentual de 4% do salário base da categoria. Outra fonte de financiamento também é a taxa de sócio que, como cita o Representante B, dos cerca de 2.400 sócios, apenas uns 40% estão em dia. E, em relação ao imposto sindical, ele diz que, após a Reforma Trabalhista houve uma queda de cerca de 80% no número de sindicalizados. A reforma minou as bases de financiamento, à medida que proibiu o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento, sem o consentimento prévio do trabalhador (GALVÃO et al., 2019).

Por esse, e outros motivos, a direção do SINDECC sempre se posicionou contra a Reforma Trabalhista. Isso pode ser atestado nos dados da REMIR-Trabalho e nos relatos dos entrevistados, a seguir:

Eu digo que, a reforma veio para burlar as regras. Ela não gerou empregos, que era a bandeira do governo Michel Temer, era gerar empregos. Ela não gerou empregos. Ela veio destinada a cada entidade, um exemplo é o Ministério do Trabalho, que também não é mais Ministério do Trabalho. É uma pasta, uma secretaria. Então, isso dificulta o poder da fiscalização. Então assim, a reforma trabalhista, ela foi elaborada, para beneficiar empresários, né, empregadores e para tirar dos trabalhadores direitos (REPRESENTANTE A).

[...] no ano de 2017, quando o governo Temer anunciou a reforma trabalhista, houve uma greve geral no país inteiro, por um dia. E chegou a fechar o comércio. Até, aqui em Caruaru, a gente fez uma paralisação na rua, quando a paralisação passou o comércio fechou (REPRESENTANTE B).

Ainda de acordo com relatos do Representante B, o SINDECC sempre se posicionou a favor de greves e em defesa do trabalhador, ele segue narrando que o sindicato participou em 1989 da Greve Geral que aconteceu no Brasil e, aqui em Caruaru o comércio também fechou as suas portas. E, segundo Pochmann (2005), até 1989 o Brasil chegou a apresentar cerca de 4 mil greves por ano, assumindo o posto de segundo país com maior número de greves, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ainda segundo o Representante B, sempre que há uma CCT¹⁶, e por algum motivo o processo negocial fica parado, a classe trabalhadora é informada e convidada à greve, caso não haja negociação, ou se houver intransigência da classe patronal. O quadro 12, apresenta fotografias retiradas do blog do SINDECC, que comprovam a participação da direção do SINDECC em movimentos grevistas:

Quadro 12 - Participação em Movimento Grevista



Fonte: Blog do SINDECC (2017)

¹⁶ O sindicato elabora uma pauta de negociação, que é aprovada pela base e enviada para o sindicato patronal, que envia sua contraproposta. A base analisa essa nova proposta e se aprovada, as diretorias da classe patronal e dos trabalhadores vão para a mesa de negociação.

De acordo com Krein (2018), a reforma trabalhista fragiliza as instituições sindicais. O autor apresenta uma lista de mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, e por meio das pesquisas documentais realizadas neste trabalho, se observam essas mudanças. Na CCT 2019/2020 dos empregados do comércio de Caruaru, há uma cláusula que coloca a homologação no sindicato, como um direito apenas dos trabalhadores que estão em dia com a taxa de associado e que pedirem para fazer sua homologação no sindicato. E, para as empresas do comércio, o sindicato é colocado apenas como uma “opção” de local para fazer a homologação. Neste sentido, o Representante A, afirma que *“Hoje a gente tem uma demanda de homologações aqui, erradas de quase 70%, daqueles trabalhadores que procuram o sindicato depois que recebem na empresa”*.

De acordo com Scherer (2019), o fim da exigência de homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato, favorece a burla de direitos, visto que o trabalhador sozinho, não possui condições para verificar o correto pagamento das verbas rescisórias e empresários mal-intencionados, ou mesmo descuidados, podem se aproveitar dessa situação.

Outra questão observada na CCT 2019/2020, mais precisamente, no TERMO ADITIVO 2020, e que também é citada por Krein (2018), diz respeito à eliminação da ultratividade. A Reforma Trabalhista trouxe a impossibilidade da aplicação da ultratividade ao longo do processo negocial, ou seja, as cláusulas que constavam no acordo ou convenção anteriores passaram a ter um prazo de vigência, só perduram enquanto durar a CCT, impossibilitando a manutenção de condições de trabalho e direitos antes adquiridos (PORTO, 2012). Observou-se no Termo Aditivo 2020 que, após anos de conquista do quebra de caixa¹⁷ (20% do salário base), esse direito foi retirado. O que antes era obrigatório ser pago, hoje é opcional para a classe patronal. Segundo Krein (2018) as mudanças ocorridas não fortalecem as normas padronizadas na negociação coletiva, enfraquecendo esse instrumento que deveria assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social.

Nos relatos de campo, foi enfatizado que na CCT 2019/2020, na pós-reforma não houve acréscimo de cláusulas referentes à Reforma Trabalhista (REPRESENTANTE B). Na pós-reforma, os principais itens da pauta patronal de acordo com Scherer (2019) foram

¹⁷ Quebra de caixa refere-se a um valor correspondente a 20% do salário base, que é pago as operadoras de caixa, para que possa cobrir eventuais faltas no caixa.

o fim da homologação das rescisões no sindicato, a jornada de trabalho 12 X 36, o parcelamento de férias e os acordos individuais para o banco de horas. Diferentemente do que foi relatado pelo Representante B, ao se observar a CCT 2019/2020, nota-se que essas pautas foram incluídas. Contudo, com algumas ressalvas. Em relação à jornada de trabalho 12 X 36, é um tipo de jornada prevista só para trabalhadores da limpeza, conservação, fiscal de loja e segurança eletrônica. O parcelamento de férias, só é possível com o consentimento prévio do trabalhador. O banco de horas, já constava na CCT antes da reforma e há um limite para as horas extras diárias de 2 horas por dia e compensação de, no máximo, 10 meses. Para Krein (2007), o banco de horas possibilita que a empresa lance mão de uma jornada superior, sem realizar o pagamento adicional ao trabalhador.

Também se observa nesta CCT, um aumento de cláusulas referentes ao salário e à remuneração, como veremos adiante, o que segundo o Representante B, continua sendo a principal pauta da classe patronal, no momento da CCT, juntamente com a manutenção da jornada de trabalho aos domingos e feriados. No quadro 13, abaixo, nota-se esse aumento no número de cláusulas:

Quadro 13 - Convenções Coletivas de Trabalho e Termos Aditivos entre 2013 – 2020

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E TERMOS ADITIVOS	TEMAS/CLÁUSULAS				TOTAL DE CLÁUSULAS
	Salário e Remuneração	Relações de Trabalho	Condições de Trabalho	Relações Sindicais	
CCT 2013/2014	14	21	17	14	66
CCT 2015/2016	15	16	22	13	66
T. A 2016	3			3	6
CCT 2017/2018	16	17	27	12	72
CCT 2019/2020	20	21	22	13	76
T.A 2020	9			8	17
TOTAL POR TEMAS	77	75	88	63	303

Fonte: Elaboração própria, 2020

O aumento no número de cláusulas, referentes ao salário e à remuneração na CCT 2019/2020 (20 cláusulas) e TERMO ADITIVO 2020 (9 cláusulas) perfazendo um total de 29, se dá principalmente, pelo Regime Especial de Piso Salarial (REPIS)¹⁸, que foi implantado para ajudar Microempreendedores Individuais, Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, assegurando um piso salarial com valor diferenciado (menor) para os trabalhadores dessas empresas, que recebem um Abono Normativo no valor de R\$ 90 reais, sendo este um meio encontrado pelo SINDECC para que os trabalhadores dessas empresas não tivessem uma perda muito considerável em seus proventos. Contudo, esse Abono Normativo não representa um acréscimo real ao salário, pois não vai constar na Carteira de Trabalho do trabalhador. Outra coisa que se pode observar, na CCT e TERMO ADITIVO, é o aumento de parágrafos detalhando cada cláusula, o que pode ser visto como um ponto positivo para os trabalhadores, pois evitam brechas jurídicas nas normas e, consequentemente, possíveis contestações da classe patronal. Já em relação ao poder de barganha do sindicato, nota-se uma diminuição, pois a entidade não conseguiu barrar o aumento de cláusulas que beneficiam os empregadores, como é o caso do REPIS, citado acima.

Como se viu anteriormente, o sindicato foi afetado pelo processo recente de flexibilização do trabalho na dimensão negociação coletiva. E, segundo Barbosa (2001), as dimensões política e organizativa dos sindicatos, também foram impactadas pelos ajustes que foram feitos pelas empresas a partir da década de 1970, em busca por maior competitividade e pelo grande número de desempregados, sobretudo nos anos 1990. E nesse sentido, a gestão e a organização sindical são afetadas, pois o sindicato precisa de instrumentos e mecanismos que promovam seu funcionamento dentro de parâmetros de racionalidade administrativas.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a situação do sindicato fica mais fragilizada. Como relata a Representante A:

Desde 2018, que a entidade teve que fazer a dispensa de 50% do pessoal. É, a gente ainda consegue passar o dia com o horário, a gente ainda não mudou o horário, ainda é de 8 às 18 horas, de 8 às 17, a gente não fecha para o almoço, mas a gente reduziu muito o atendimento porque a gente teve que fazer essa

¹⁸ Para mais detalhes: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/repis-e-alternativa-para-crescimento-de-mes-e-epps>

dispensa, porque desde o ano passado, a gente passa meses sem salário, esperando uma contribuição para poder pagar o pessoal.

Ainda, segundo Barbosa (2001), os dirigentes sindicais que são responsáveis pelos mecanismos administrativos e pelas estratégias que fortaleçam seus sindicalizados e seus projetos políticos, exercitam dois papéis, pois são ao mesmo tempo, representantes de interesses dos trabalhadores e patrões, à medida que precisam dirigir um aparato funcional complexo e nem sempre equilibrado em suas diversas dimensões.

Neste sentido, a Representante A, relata que:

A gente trabalha com os mesmos encargos de uma empresa. O sindicato paga GPS [Guia da Previdência Social], paga GEFIP [Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social], ele tem água, energia e internet. A gente tem, disponibiliza sala de descanso, de almoço para o trabalhador. Tudo isso gera custos com o pessoal, e com os serviços das empresas que prestam o fornecimento para a gente.

Diante deste quadro heterogêneo, que afeta o sindicato, suas ações no campo político, como envolvimento com políticos e partidos políticos, são as primeiras a serem questionadas, todavia vale lembrar que em sua formação, segundo Santana (1999), os sindicatos estiveram ligados a partidos políticos. Contudo, é no dia a dia, que as dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo brasileiro são vistas de forma mais contundente. E, assim, os sindicatos brasileiros precisam rever suas estratégias e dimensionar seu formato, para que consigam adequar-se a uma relação que minimiza o embate e enfatiza a importância de ações compartilhadas, mas para isso, os mecanismos organizativos devem estar ajustados às escolhas estratégicas (BARBOSA, 2001). Apesar da forma de composição da diretoria do SINDECC ser presidencialista, suas escolhas estratégicas e ações a serem implementadas são decididas de forma compartilhada e com o aval de toda diretoria e dos sindicalizados. As observações feitas pela pesquisadora-estudante, durante a Assembleia Extraordinária, mencionada anteriormente, comprovam que as decisões são tomadas de forma compartilhada pela diretoria, visto que, houve convocação da base para essa reunião, por meio das redes sociais do sindicato e panfletagem feita pelo Representante B da entidade, fato este que será mencionado abaixo, pelo próprio representante.

Na dimensão organizativa, percebe-se que não houve alteração na forma de composição da diretoria, mesmo após a reforma, embora a direção atual tenha desejo de modificar para o formato de colegiado. O SINDECC nunca teve comissões nem delegados

sindicais nas empresas. Quanto ao número de sindicalizados, houve uma queda de quase 80% dos sindicalizados e, conseqüentemente, da arrecadação do sindicato na pós-reforma. Também aconteceu redução no número de diretores e de pessoal em mais de 50%, devido a toda a fragilização por que passa o sindicato pós-reforma trabalhista, e apenas dois diretores estão internos na instituição, hoje (REPRESENTANTE A). Como relata na entrevista o Representante B, eles são para tudo dentro do sindicato, desde sair às ruas para fazer panfletagens ou pagamentos, a limpeza da instituição. Por enquanto, estão conseguindo ficar abertos das 8 às 17 horas, para que possam atender os comerciários que ali se reúnem para almoçar, descansar ou tirar dúvidas.

Quanto à dimensão política-ideológica, os diretores do SINDECC reiteram sua posição contrária à Reforma Trabalhista, considerando que, na legislação da reforma não existe nenhum aspecto positivo, nem para os trabalhadores nem para os sindicatos. Sobre a possibilidade de o negociado prevalecer em relação ao legislado, a posição da entidade ainda é favorável, desde que traga benefícios para os trabalhadores. Antes e após a reforma, o sindicato busca informar e discutir com os trabalhadores sobre os efeitos danosos da reforma, por meio de palestras, jornais impressos, Facebook, Instagram, Blog, entre outros meios de informação. No caso dos jornais impressos, no momento o SINDECC não possui condições financeiras para sua impressão. Além de garantir as informações para os trabalhadores, o sindicato também realizou ações contra a Reforma Trabalhista, tais como: participação em paralisações pontuais (dia de paralisação quando o comércio de Caruaru fechou), mobilizações nacionais (ocupação em Brasília) e discussão com a base.

Já na dimensão negociação coletiva, o SINDECC continua celebrando a mesma quantidade de convenções e acordos gerais, ou seja, três. Houve diminuição no número de homologações. No que tange ao processo de negociação, o sindicato ainda continua sofrendo pressões da classe patronal, sobretudo quando se trata de salários, domingos e feriados. Os principais pontos da reforma, que entraram na CCT 2019/2020 foram jornada de trabalho 12 X 36, parcelamento de férias, banco de horas (já constava antes da reforma), terceirização, remuneração variável e Teletrabalho, com algumas ressalvas, como já citado anteriormente. O quadro 14 abaixo, representa os principais resultados encontrados antes e pós-reforma:

Quadro 14 – Principais Resultados

DIMENSÃO ORGANIZATIVA	
PRINCIPAIS CATEGORIAS	PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS
Forma de composição	Presidencialista antes e pós-reforma
Número de diretores	Diminuiu mais de 50% pós-reforma
Número de filiados	Reduziu cerca de 80% pós-reforma
Delegados sindicais	Não há conhecimento da existência
Comissão de empresa	Não há conhecimento da existência
Fonte de financiamento	A principal fonte hoje é a taxa negocial, após a proibição do desconto em folha de pagamento da contribuição sindical sem o consentimento prévio do trabalhador
DIMENSÃO POLÍTICO-IDEOLÓGICA	
PRINCIPAIS CATEGORIAS	PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS
Posicionamento político-ideológico	Tanto antes quanto depois a direção continua contra a reforma
Negociado prevalecer sobre o legislado	Novidade trazida pela reforma. A direção do SINDECC concorda, desde que traga benefícios para os trabalhadores
Informações para a base	Informa a base sobre mudanças na legislação, que tragam danos ou benefícios para os trabalhadores
Participação em paralisações nacionais	Participou em paralisações contra a reforma trabalhista
Paralisações pontuais	Participou em paralisações contra a reforma da previdência
Discussão com a base	A base sempre é chamada para aprovar ou reprovar alguma decisão a ser tomada
DIMENSÃO NEGOCIAÇÃO COLETIVA	
PRINCIPAIS CATEGORIAS	PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS
Negociação coletiva/Convenções coletivas/Acordos coletivos	Antes e após reforma o SINDECC celebra três negociações coletivas
Homologação	Houve diminuição após reforma, por não ser mais obrigatória ser feita no sindicato
Remuneração variável	Consta na CCT pós-reforma
Banco de horas	Já constava antes da reforma na CCT, mas com prazo de compensação
Jornada 12X36	Incluída pós-reforma apenas para trabalhadores da limpeza, conservação, fiscal de loja e segurança eletrônica
Teletrabalho	Incluída pós-reforma para trabalhadores da área de administração
Terceirização	O SINDECC passou a representar os trabalhadores terceirizados

Fonte: Elaboração própria, 2020

4.3 As formas de enfrentamento adotadas pelo SINDECC pós-reforma trabalhista

Com essa nova realidade, da pós-reforma, segundo Krein (2018) os sindicatos passaram a adotar estratégias que podem ir desde a unificação das entidades e aproximação da base e da sociedade, até a possibilidade da “mercadorização” das atividades sindicais, pela venda de serviços, entre os quais se encontra a negociação coletiva. Nos relatos de campo, pode-se confirmar a veracidade dessa afirmação, pois, neste sentido o Representante B, diz que: com o fim do imposto sindical, as Centrais Sindicais estão tentando no Congresso um novo tipo de imposto para compensar a queda na arrecadação e, com isto, manter os serviços dos sindicatos. Em outra direção, o mesmo entrevistado afirma que:

Isso é uma alternativa, que a gente não confia muito, porque vai depender muito da politicagem. E hoje, quem está no poder é de extrema-direita, odeia sindicatos. Por quê? Porque [o Presidente] defende patrão. E aí, para eles não é interessante que existam os sindicatos, porque lutam por direitos. E eles não querem direitos para os trabalhadores (REPRESENTANTE B).

Ele ainda cita que alguns sindicatos estão utilizando como estratégia a fusão, estão unindo uma categoria com outra, mas, segundo ele, o SINDECC não vai esperar por nada disso. A direção do SINDECC está “*tentando andar com as próprias pernas*”, por meio de um trabalho de base, com informativos, com assembleias, que tem como objetivo conscientizar a classe comerciária da importância do sindicato. Isso pode ser constatado nas observações de campo. E uma forma que a direção do sindicato encontrou dentro da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), foi que os instrumentos coletivos só valessem para os sindicalizados, por exemplo: um tipo de salário para quem contribui e outro para quem não contribui, ajuda de custo para domingos e feriados trabalhados, aviso prévio em dobro, adicional noturno com percentual maior que na CLT, que são conquistas do sindicato (CCT 2019/2020; TERMO ADITIVO 2020). Em relação a esse tipo de salário diferenciado, o Representante B, refletindo que alguém pode perceber essa diferenciação como discriminatória, antecipa-se dizendo que:

Não é discriminatório. Por quê? Seria discriminatório se a gente impusesse isso, mas a gente não está impondo. A gente está dando uma opção para o trabalhador: se você contribuir apenas com uma taxa anual de R\$ 40,00, você vai ter muitas vantagens, inclusive de salário. Então, você vai fazer com que o trabalhador entenda da importância do sindicato. Então, eu só vou ter aquele salário maior se for sindicalizado, porque é o meu sindicato que luta por essas conquistas. Então,

não caiu do céu. O sindicato que batalhou, a diretoria que batalhou e conseguiu aquela vantagem para mim. Então, para que o sindicato continue fazendo isso é preciso contribuir para manter meu sindicato livre (REPRESENTANTE B).

E ainda continua mostrando as vantagens dentro da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 (TERMO ADITIVO 2020, cláusula 4^a), para os trabalhadores que são sindicalizados:

Então, hoje existe lá na Convenção Coletiva um salário mais alto com abono de R\$ 90,00, para quem contribui e quem não contribui, não tem direito ao abono. O quebra de caixa da mesma forma, quem contribui tem direito ao quebra de caixa e quem não contribui não tem direito. É, ajuda de custo de domingos e feriados, quem contribui tem direito a ganhar os R\$ 45,00, e quem não contribui não tem direito (REPRESENTANTE B).

Outras estratégias de atração da classe comerciária, são relatadas também como festividades (dia das mães, pais, comerciários) e eventos culturais (shows musicais) realizados pela instituição em parceria com o Serviço Social do Comércio (SESC) (REPRESENTANTE B) e assistência jurídica (retirada de dúvidas), convênios médicos (15 a 20 clínicas cadastradas / 50 médicos individuais), almoço (PF – R\$ 7,00), nas quintas-feiras disponibilizam verduras e frutas, de forma gratuita, para os trabalhadores que almoçam nas dependências do SINDECC, armários para guardar seus objetos e bolsas, e um local para descanso (REPRESENTANTE A).

No que diz respeito ao almoço, o entrevistado demonstra sua preocupação ao dizer: *“Por que o que a gente vê muito lá em cima? [refeitório] A marmita. E nem todo mundo sabe compor a marmita. Às vezes, a comida azeda, às vezes, o trabalhador fica sem alimentação, não tem um local adequado na empresa para guardar”*.

E, como estratégia financeira para manter o sindicato, além da venda de almoço, é citado, o aluguel de 2 salas que não eram utilizadas no edifício da sede, que é próprio e possui três andares, cobrança por cálculos de homologação (não sindicalizados), cobranças de multas por descumprimento da CCT, por parte de empresas, inclusão da taxa de negociação na CCT, que são estratégias que têm ajudado a manter o SINDECC, conforme dados da REMIR-Trabalho.

No que tange as estratégias organizativas, o SINDECC passou a representar os trabalhadores terceirizados e para esses, está previsto os tipos de contrato por tempo determinado e por tempo parcial (CCT 2019/2020, cláusulas 33^a e 34^a).

Em relação às estratégias políticas, segundo os relatos da Representante A, a principal utilizada pelo sindicato tem sido a defesa de que os instrumentos coletivos só valem para os sindicalizados, prevista na CCT 2019/2010. Em segundo lugar, a reestruturação dos serviços oferecidos pelo sindicato. E a terceira, conforme dados da REMIR-Trabalho (2018), a adequação da estrutura do sindicato a nova realidade financeira e política.

Para se adequar a essa nova realidade, no pós reforma, a direção do SINDECC adotou algumas medidas internamente, quais sejam: demissão de funcionários (redução de 12 para 5), redução da diretoria (28 para 12) e hoje são 6, redução do patrimônio (carro vendido) e cogita-se a venda do prédio da instituição também. Além, de redução de visitas aos locais de trabalho, alteração do horário de funcionamento (antes 8/18hs, agora 8/17hs), redução das despesas com energia elétrica, conforme relatos do Representante A, corroborando com dados da REMIR-Trabalho.

Todas as questões, acima apresentadas, demonstram que o SINDECC foi afetado em suas diversas dimensões e precisou rever suas estratégias como forma de enfrentamento à flexibilização do trabalho, que foi aprofundada com a Reforma Trabalhista, e vem se tornando um entrave para as ações dos sindicatos na atual conjuntura social e econômica brasileira.

Neste contexto, as principais formas de enfrentamento adotadas pelo SINDECC tem sido a utilização dos instrumentos coletivos, só por aqueles trabalhadores que são sindicalizados. Adequação da estrutura financeira, mediante redução de custos, demissões de pessoal, aluguel de salas do edifício sede, alteração do horário de funcionamento, vendas de almoço, redução de despesas com energia, bem como trabalho de conscientização da base. Abaixo quadro 15, representa as formas de enfrentamento adotadas pelo SINDECC pós-reforma trabalhista:

Quadro 15 – Formas de Enfrentamento Pós-Reforma Trabalhista

FORMAS DE ENFRENTAMENTO PÓS-REFORMA TRABALHISTA		
A defesa dos instrumentos coletivos só para os sindicalizados	Atração da base	Financeira
▪ Salário ▪ Ajuda de custo para domingos e feriados ▪ Aviso prévio em dobro ▪ Adicional noturno com percentual maior que na CLT	▪ Festividades ▪ Eventos culturais ▪ Assistência jurídica ▪ Convênios médicos	▪ Venda de almoço ▪ Aluguel de salas ▪ Cobrança por cálculos de homologação ▪ Cobrança de multas por descumprimento da CCT

Fonte: Elaboração própria, 2020

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As medidas de flexibilização do trabalho, que foram iniciadas a partir dos anos 1990, e chegaram ao seu auge com a aprovação da Reforma Trabalhista, em novembro de 2017, desencadearam um processo de perdas de direitos para os trabalhadores. Este fato deixou esta pesquisadora curiosa para entender melhor o que esse processo representaria para os sindicatos, visto que, como trabalhadora do comércio no município de Caruaru já o vinha percebendo no cotidiano laboral.

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa, constatou-se que o tema flexibilização do trabalho e sindicalismo, ainda era pouco explorado na área de Administração. Além disso, evidenciou-se que alguns estudos, ao abordar o sindicalismo vinham dando ênfase a esse tema, de uma forma diferente da que era proposta por este trabalho. Ademais, por se tratar de um assunto ainda recente, pois a flexibilização do trabalho foi aprofundada com a aprovação da Reforma Trabalhista e os seus efeitos para as entidades representantes dos trabalhadores eram pouco conhecidos. Assim sendo, com base em uma pesquisa de natureza qualitativa com uso de fontes documentais e incursão em campo buscou-se responder ao objetivo geral da pesquisa que foi caracterizar os efeitos do processo recente de flexibilização do trabalho para o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru nas suas múltiplas dimensões.

O objetivo específico inicial buscou recuperar, historicamente, a constituição do SINDECC e suas principais características enquanto organização sindical. A pesquisa evidenciou que o SINDECC tem sua origem na União Caixeiral Caruaruense, criada em 1911 pelos comerciantes locais e os trabalhadores do comércio, chamados de caixeiros, na época. Em 1920, esses comerciantes resolveram fundar a sua própria associação, dando início à Associação Comercial de Caruaru (ACC). A União Caixeiral foi legitimada por um decreto em 1939 e, em 1941, recebeu sua Carta Sindical, começando desde aqui a história do Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru. A instituição contribuiu para o crescimento econômico da cidade e de toda região do agreste, além de ter sido muito importante para a sociedade caruaruense, no campo do assistencialismo, com entrega de donativos para os necessitados. Privilegiou a cultura com apresentações teatrais que aconteciam em uma sala na sua sede, bem como a literatura possuindo um jornal mensal que se chamava “Jornal União”.

O segundo objetivo específico foi descrever o Sindicato nas suas dimensões

organizativa, político-ideológica e de negociação coletiva, antes e após a aprovação da Reforma Trabalhista. Identificou-se que, na dimensão organizativa, o formato de composição da diretoria, ainda continua o mesmo, ou seja, presidencialista. O SINDECC nunca teve comissão, nem delegados sindicais nas empresas. Teve o número de sindicalizados reduzido em quase 80% e houve diminuição no número de diretores de mais de 50% na pós-reforma. Ainda na dimensão organizativa identificou-se que houve diminuição no número de diretores e de trabalhadores sindicalizados. Na dimensão político-ideológica, não houve alterações, pois o sindicato prossegue com posicionamento contrário à Reforma Trabalhista, apesar da posição da entidade continuar favorável ao negociado se sobrepôr ao legislado, desde que traga benefícios para os trabalhadores. Antes e após a reforma, o sindicato busca informar e discutir com os trabalhadores sobre os efeitos danosos da reforma, por meio de palestras e suas redes sociais. No que tange à dimensão negociação coletiva, continua celebrando três convenções e sofrendo pressões dos patrões, sobretudo quando se tratam de salários, domingos e feriados. O número de homologações também foi diminuído na pós-reforma. Os principais pontos da reforma, que entraram na CCT 2019/2020 foram jornada de trabalho 12 X 36, parcelamento de férias, banco de horas (já constava antes da reforma), terceirização, remuneração variável e teletrabalho, contudo, com algumas ressalvas. A pesquisa também constatou um aumento no número de cláusulas referentes ao salário e à remuneração, cláusulas estas que acabaram prejudicando os trabalhadores, sobretudo em relação aos ganhos reais em seus proventos, bem como inclusão na CCT de novas cláusulas, já citadas anteriormente, agora com o aval da Reforma Trabalhista.

Já o terceiro objetivo específico, que era identificar as medidas de enfrentamento à Reforma Trabalhista, adotadas pelo SINDECC, a pesquisa identificou que a principal medida adotada foi à defesa de que os instrumentos coletivos só valem para os trabalhadores sindicalizados, o que representa perdas para os demais trabalhadores do comércio de Caruaru e reforça a ideia de que não existe solidariedade entre os trabalhadores desse segmento. Outra medida de enfrentamento identificada foi a de trazer a base para perto do sindicato, por meio de assistencialismo como: convênios médicos, bem como festividades (dia das mães, pais, comerciários) e eventos culturais (shows musicais) com ajuda de parceiros da instituição. Contudo, notou-se que a direção não tem conseguido realizar esse propósito, visto que nas reuniões no sindicato há um grande número de

abstenções, ou seja, poucos comerciários comparecem. E, mesmo com esse pequeno número de participantes, a direção não aproveita esse momento para se aproximar da base e passar todas as informações pertinentes. Para manutenção financeira, as estratégias utilizadas têm sido a venda de almoço para os comerciários, aluguel de salas de sua sede e cobrança por cálculos de homologação. Estratégias que se mostraram consistentes até o momento, mas que necessitarão serem revistas no futuro.

Desse modo, a pesquisa apontou que o processo de flexibilização do trabalho afetou o Sindicato dos Empregados do Comércio de Caruaru, principalmente, nas dimensões organizativa e política-ideológica, pois devido à queda na arrecadação decorrente do fim do imposto sindical, a entidade precisou adequar sua estrutura financeira e política a essa nova realidade, e vem implementando estratégias para enfrentar a situação

A contribuição desta pesquisa para a área de Administração está no fato de que este é um tema atual e os estudos sobre “flexibilização do trabalho e sindicalismo” podem ser mais explorados. Assim sendo, esta pesquisa ajuda a ampliar estes conhecimentos na área de Administração. Para o SINDECC, a contribuição desta pesquisa é trazer o entendimento de todas as suas dimensões, como organização sindical, de modo que possa fazer uma análise da eficiência das estratégias que foram implementadas na pós-reforma.

Por fim, surgem algumas indagações que podem ser aprofundadas em futuros estudos, no sentido de buscar mais detalhes sobre o tema e aprofundar os achados desta pesquisa, tais como: quais os efeitos desse processo recente de flexibilização do trabalho para os trabalhadores? Como os trabalhadores vêm recepcionando esse processo? Como está a relação dos trabalhadores com seus patrões? Como está a relação dos trabalhadores com os outros trabalhadores da empresa? Como está a relação dos trabalhadores com o SINDECC na fase pós-Reforma Trabalhista? Quais ações podem ser feitas para aproximar o sindicato da base?

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Márcia C.; TONELLI, Maria J. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, 15(3) Edição Especial. São Paulo – SP Maio-Jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ram/v15n3/a09v15n3.pdf> Acesso em: 6 mai. 2020.
- BARBOSA, A. C. Q. **Elementos para uma análise organizacional do sindicalismo brasileiro**. Revista de Administração, São Paulo v.36, n.4, p.6-17, outubro/dezembro 2001. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16625/elementos-para-uma-analise-organizacional-do-sindicalismo-brasileiro/i/pt-br> Acesso em: 10 mai. 2020.
- BASTOS, J. M. **Mudanças nas relações de trabalho no comércio varejista nos anos 90**. Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (97), 2002. [ISSN: 1138-9788] disponível em: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-97.htm> Acesso em 19 jul. 2020.
- CATTANI, Antonio D; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2ª ed. rev. amp. - Porto Alegre, RS Zouk, 2011. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1wn-pYzXtU5APM_4lqWX1jEfpfPcwlGxK/view?usp=drivesdk Acesso em 20 julho de 2020.
- CERIBELI, H. B.; ROCHA, G. B. S. **Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos funcionários**. Rev. Ciênc. Adm., Fortaleza, v. 25, n. 1, p. 1-14, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/7420> Acesso em: 20 jul.2020.
- COSTA, Márcia S. **Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil**. RAE-eletrônica, v. 2, n. 2, jul-dez/2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a10> Acesso em: 16 mai.2020.
- COSTA, Márcia S. **O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual**. RBCS Vol. 20 nº. 59 outubro/2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v20n59/a08v2059.pdf> acesso em: 16 mai.2020.
- COSTA, Márcia S. **Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil – um estudo comparativo**. RAE-eletrônica, v. 6, n. 2, Art. 16, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v6n2/v6n2a06.pdf> Acesso em: 17 mai.2020.
- DONOSO, Virgínia R.; HORN, Carlos H. **Negociações coletivas de trabalho: o caso do comércio varejista de Porto Alegre, 1978 – 2004**. Artigo submetido ao 3º Encontro de Economia Gaúcha. Área temática: Emprego e mercado de trabalho, demografia econômica, 2005. Disponível em: <https://arquivofee.rs.gov.br/3eeg/Artigos/m05t01.pdf> Acesso em: 20 de jun. 2020.
- DRUCK, Graça. Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro.

In: **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. Orgs. Vêras, Roberto; Gomes, Darcilene; Targino, Ivan. 1ª. ed. João Pessoa Editora Universitária da UFPB, 2011. V.1. 412p.

DURÁN, A. C. L. **Os desafios do sindicalismo brasileiro ante a globalização**. Revista Administração em Diálogo, v. 3, n. 1, p. 1-17, Janeiro-Dezembro, 2001. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/886> Acesso em: 22 jun. 2020.

FERREIRA, Rafael L. **O “novo sindicalismo” urbano em Pernambuco (1979 – 1984):** entre mudanças e permanências. Dissertação de mestrado – UFPE Recife – PE, 2012. 360 f.; 30 cm. Orientadora: Prof.ª. Drª. Maria do Socorro de Abreu e Lima. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco, CFCH. Programa de Pós Graduação em História, 2012. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=o+novo+sindicalismo+urbano+em+pernambuco&oq=o+novo&aqs=chrome..69i57j69i59j0j46j0l4.5315j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8> Acesso em: 5 jun. 2020.

FILHO, P. L. M.; GUEDES, A. L. **Sindicalismo e produção flexível no setor automotivo**: cooptação e fragmentação institucional no sul fluminense. Read. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre) vol.24 no.1 Porto Alegre jan./abr. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-23112018000100149&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: 10 ago. 2020.

GALVÃO, Andréia. **O movimento sindical no governo lula entre a divisão e a unidade**. V Congresso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires, 2010. Disponível em: <http://cdsa.aacademica.org/000-036/574.pdf> Acesso em: 15 mai.2020.

GALVÃO, et al. (2017), **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, Cesit/ie/Unicamp. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/> Acesso em: 13 set. 2020.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical in: **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** /Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luís dos santos. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.: il. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf> Acesso em: 15 ago. 2020.

GALVÃO, Andréia. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade/ Org. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222 p.

GIANNOTTI, V. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil** – Rio de Janeiro: Mauad X, 2007. E-book Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=5r8Rx8P27wC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false> Acesso em: 14 de agosto de 2020.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** – 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

Disponível em: [gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf](#) Acesso em: 11 set. 2020.

GOMES, A. M. C. **Cidadania e direitos do trabalho** – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.

IBA MENDES BLOG, 2016. Disponível em: <http://www.ibamendes.com/2016/01/fotos-antigas-de-cidades-do-pernambuco.html> Acesso em: 31 out. 2020.

JORNAL VANGUARDA, 2010. Espaço Acaccil. Disponível em: <http://www.jornalvanguarda.com.br/v2/?pagina=noticias&id=7091> Acesso em: 29 out. 2020.

KREIN, José D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990 – 2005**. Tese de doutorado apresentada ao Instituto de Economia UNICAMP- Campinas 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v6n2/v6n2a06.pdf> Acesso em 15 mai. 2020.

KREIN, José D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva**: consequências da reforma trabalhista. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1. Abril de 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf> Acesso em: 25 mai. 2020.

KREIN, José D.; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paulo; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** /Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luís dos santos. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.: il. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf> Acesso em: 20 mai. 2020.

LADOSKY, Mario H.; VÉRAS, Roberto O. **O “novo sindicalismo” pela ótica dos estudos do trabalho**. Revista Mundos do Trabalho | vol. 6 | n. 11 | janeiro-junho de 2014| p. 147-170. Disponível em: <http://relats.org/documentos/ORGVeras1.pdf> acesso em: 10 jun. 2020.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian D. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil** /Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luís dos santos. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. 304 p.: il. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf> Acesso em: 20 mai. 2020.

MARTINS, Heloisa S.; RODRIGUES, Iram J. **O sindicalismo brasileiro na metade dos anos 90**. Tempo soc. vol.11 no.2 São Paulo Oct. 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20701999000200009&script=sci_arttext Acesso em: 10 mai.2020.

MINAYO, Maria C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. – Petrópolis- RJ: Vozes, 2009. Disponível em: [pesquisa-social.pdf](#) Acesso em: 12 set. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (2018). Nota Técnica n. 02, de 26.10.2018.

MOLINA, H. **História do sindicalismo**: A luta dos trabalhadores – A organização dos sindicatos e sua participação na construção da democracia e dos direitos sociais no Brasil, 2017. Disponível em: <http://www.sintetufu.org/historia-do-sindicalismo/> Acesso em: 13 ago. 2020.

OLTRAMARI, Andrea P.; PICCININI, Valmiria C. **Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho**. Organizações & Sociedade, vol. 13, núm. 36, enero-marzo, 2006, pp. 85-106 Universidade Federal da Bahia Salvador, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4006/400638285006.pdf> Acesso em: 12 jun. 2020.

PASTORE, José. **Flexibilização e emprego**. Publicado na Gazeta Mercantil, 26/06/1997. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_166.htm Acesso em: 19 jun. 2020.

PICCININI, Valmiria C.; OLIVEIRA, Sidinei R.; RÜBENICH, Nilson V. **Formal, flexível ou informal?** Reflexões sobre o trabalho no Brasil, 2005 Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/9/enanpad2005-gprb-2373.pdf Acesso em: 15 ago. 2020.

POCHMANN, Marcio. **Desafios atuais do sindicalismo brasileiro**. En libro: sindicatos y nuevos movimientos sociales na América Latina. Enrique de la Garza Toledo(compilador). Colección Grupos de trabajo de CLACSO, Buenos Aires, Arg.2005. 224p. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109030343/6pochmann.pdf> Acesso em: 12 mai. 2020.

POPINIGIS, Fabiane. **As sociedades caixerais e o “fechamento das portas” no Rio de Janeiro (1950 – 1912)**. Cad. AEL, v.6, n.10/11, 1999. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/ael/article/view/2480/1890> Acesso em: 31 out. 2020.

PORTAL DO IPHAN, 2006. Disponível em: http://portal.iphan.gov.br/uploads/publicacao/dossie9_feiradecaruaru.pdf Acesso em: 31 out. 2020.

PORTO, Roberta G. **A negociação coletiva de trabalho e a (re) construção das relações de trabalho na sociedade contemporânea**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2012. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoRG_1.pdf Acesso em: 13 jun. 2020.

RAMALHO, J. R. **Sindicalismo e trabalho no Brasil nos anos 2000**. Trabajo, Año 10, No. 15, enero-junio 2018, tercera época. Disponível em: <http://relats.org/documentos/FTGeneral.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf#page=103> Acesso em: 9 set. 2020.

RAMALHO, J. R.; SANTOS, R. S. P.; RODRIGUES, I. J. **Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais**. Cad. CRH vol. 32 no. 86 Salvador

May/Aug. 2019 Epud Oct. 10, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200343&script=sci_arttext Acesso em: 10 set. 2020.

REVISTA MODA & NEGÓCIOS, 2020. Disponível em: <http://www.revistamodaenegocios.com.br/inicio-das-atividades-culturais-em-caruaru-1856/> Acesso em: 31 out. 2020.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: Pesquisa Social (Richardson).pdf Acesso em: 14 set. 2020.

SANTANA, Marco A. **Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro**. Rev. bras. Ci. Soc. vol.14 n.41 São Paulo Oct. 1999. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300007 Acesso em: 25 set. 2020.

SANTANA, Marco A.; BRAGA, Ruy. **O pêndulo oscilante – Sociologia do trabalho e movimento sindical no Brasil**. Cad. CRH vol.22 no.56 Salvador May/Aug. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792009000200007 Acesso em: 25 set. 2020.

SANTANA, Marco A. **Classe trabalhadora, confronto político e democracia: O ciclo de greves do ABC paulista e os desafios do sindicalismo atual**. Lua Nova no.104 São Paulo maio/ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ln/n104/1807-0175-ln-104-19.pdf> Acesso em: 27 set. 2020.

SANTOS, Veridiano José. **Falas da cidade: um estudo sobre as estratégias discursivas que constituíram historicamente a cidade de Caruaru-PE (1950 – 1970)**. – Recife: O autor, 2006. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/7211/1/arquivo3292_1.pdf Acesso em 29 out. 2020.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a reforma trabalhista. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**/ Org. José Dari Krein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222 p.

SEGATTO, J. A. **Organizações sindicais, estado e sociedade civil no Brasil**. REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, Araraquara, v. 3, n. 1, jul/dez. 2010. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/redd/article/view/4400/3905> Acesso em: 29 set. 2020.

TRÓPIA, Patrícia V. **Sindicalismo comerciário: retaguarda e conservadorismo político**. Cad. AEL, v. 7, n.12/13, 2000. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=TR%C3%93PIA%2C+Patr%C3%ADcia+V.+Sindicalismo+comerci%C3%A1rio%3A+retaguarda+e+conservadorismo+pol%C3%ADtico&oq=TR%C3%93PIA%2C+Patr%C3%ADcia+V.+Sindicalismo+comerci%C3%A1rio%3A+retaguarda+e+conservadorismo+pol%C3%ADtico&aqs=chrome..69i57j69i59.1269j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8> Acesso em: 16 jul. 2020.

VÉRAS, Roberto O. **Brazilian labour reform in historical perspective**. Global Labour Journal, 2018, 9(3). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328242858_Brazilian_Labour_Reform_in_Historical_Perspective Acesso em: 24 mai. 2020.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: Sylvia Vergara – Projeto de Pesquisa em Administração.pdf Acesso em: 17 set. 2020.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10 ed. - São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em: Projeto de Pesquisa.pdf Acesso em: 15 out. 2020.

APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista – Representante Sindical A (Fase 1 - Exploratória)

1 - Quais são as dificuldades enfrentadas pelo sindicato, após a reforma trabalhista?

2 - Que estratégia o SINDECC tem utilizado para obter novos associados e manter aqueles que já são associados?

3 - Cite outros serviços que são prestados pelo sindicato aos seus associados.

4 - Ainda existe aquela ferinha aqui?

5 - Por que as páginas do Instagram e Facebook estão desatualizadas?

APÊNDICE B

Roteiro de Entrevista – Representante Sindical A (Fase 2 – Pesquisa de Campo)

Bloco A – História e identificação do sindicato

1- Há quantos anos você trabalha no SINDECC? E na direção, você está há quantos anos?

2- Você pode me contar a história do SINDECC? Como tudo começou?

3- O SINDECC sempre esteve filiado a Central Sindical Conlutas? Por que fez esta escolha?

Bloco B– Aspectos organizativos: organização, representação e financiamento.

4- A forma de composição da diretoria ainda é presidencialista? Vocês tem intenção de mudar? (colegiada ou outra)

5- Quantos comerciários são sindicalizados atualmente? E quantos são associados ao SINDECC?

6- Antes da reforma trabalhista, qual era esse quadro? Qual o percentual de queda?

7- Atualmente, qual é a principal fonte de financiamento do SINDECC? (imposto sindical, taxa negocial, contribuição confederativa, mensalidade, outros).

8- Qual o percentual da categoria que mantém o recolhimento do imposto sindical, atualmente?

Bloco C – Posição político-ideológica

9- Você pode citar as situações que o SINDECC precisou enfrentar ao longo de sua história? Ex: convenções coletivas, represálias de empregadores, baixa adesão da base, etc.

10- Como o sindicato enfrentou cada uma dessas situações?

11- Quais foram às ações implementadas? Qual a postura adotada?

12- E a classe comerciária de Caruaru, já fez greve? Quando? As greves tiveram a participação do SINDECC? Como foi esse processo?

Bloco D – Negociação coletiva

13- Quais têm sido as principais pautas de negociação levantadas pelo SINDILOJA?

14- Como o SINDECC recebeu essas pautas e o que faz?

15- Como o SINDECC age com a base frente às pautas dos empregadores?

16- Como se deu o processo de negociação da CCT 2019/2020?

17- Quais os principais temas que passaram a constar na CCT 2019/2020? (levar os temas impressos para facilitar)

18- Atualmente, o sindicato tem realizado acordos por empresa para tratar dessas alterações?

19- O sindicato tem realizado atualmente, acordos individuais sobre banco de horas?

Bloco E – Estratégias sindicais

20- Como o SINDECC vem enfrentando os efeitos negativos da Reforma Trabalhista?

21- Quais são as estratégias que o SINDECC vem utilizando para sua manutenção?
(Estratégias políticas, organizativas, financeiras) *levar os itens impressos para facilitar

22- Como está a situação interna do SINDECC hoje? E quais medidas vêm sendo tomadas para enfrentar essa situação?

23- Após a aprovação da CCT 2019/2020, o SINDECC tem mobilizado os trabalhadores para o enfrentamento das novas cláusulas trazidas pela reforma trabalhista?

APÊNDICE C

Roteiro de Observação (FASE 2 – Pesquisa de campo)

- 1 - Visão geral do ambiente (local da reunião, número de participantes, disposição das cadeiras, mesa para assinatura, local para urna de votação)
- 2 - Organização e andamento da reunião (data, duração, ordem de fala dos diretores, diretores presentes, sindicalizados presentes, pautas tratadas, participação da base, participação da diretoria, interação entre diretores e sindicalizados, distribuição de material para leitura, apresentação de slides ou vídeos)
- 3 - Diálogos entre os sindicalizados (conversas paralelas, opiniões divergentes, reclamações, concordância)
- 4 - Comentários da observadora