

SINDICATOS PARA TODAS E TODOS POR UMA REPRESENTAÇÃO SINDICAL INCLUSIVA

Alberto Emiliano de Oliveira Neto

Introdução

A reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) tem impactado a tutela do trabalho sob várias nuances. Sob uma perspectiva classificada como “modernizante”, apura-se um quadro caracterizado pela prevalência do acordo individual e pela ampliação da terceirização no ambiente de trabalho.

Em relação à organização sindical, o fim da compulsoriedade da contribuição sindical impactou as receitas das entidades sindicais. Se a terceirização já vinha repercutindo negativamente sobre as taxas de sindicalização, o fim da principal fonte de custeio, o “imposto” sindical, agravou ainda mais a situação dos sindicatos em um modelo de organização marcado pela unicidade, pelo critério de categoria e pelo efeito *erga omnes* da negociação coletiva.

Diante das incertezas sobre o futuro da organização sindical, bem como buscando incentivar novas filiações, alguns sindicatos

têm restringindo a abrangência de acordos e convenções coletivas de trabalho aos trabalhadores associados. Ainda que a restrição alcance apenas as cláusulas que estipulem direitos previstos em lei, resta saber se o ordenamento jurídico e a estrutura sindical brasileira permitem discriminar trabalhadores não filiados.

Sobre o decréscimo das taxas de sindicalização em todo mundo, a terceirização e as plataformas digitais, mais recentemente, o crescimento do setor de serviços e o encolhimento da indústria, desde a última quarta parte do século passado, contribuem para esse processo. De outro lado, especula-se a existência de outros fatores que contribuem para o problema.

Estão os sindicatos aptos a representar mulheres, negros, jovens, migrantes e os uberizados? Qual é a capacidade dos sindicatos em ampliar sua base de representação em um contexto marcado pela queda das taxas de sindicalização e da crise do regime de emprego?

.....
Alberto Emiliano de Oliveira Neto

Procurador do Trabalho. Doutor Pela UFPR e Mestre pela PUC-SP.

1. Uberizados, mulheres, negros, migrantes e jovens demandam por uma solidariedade inclusiva

Não abrangidos pela organização sindical tradicional, trabalhadores em plataformas digitais organizam greves e manifestações com objetivo de alcançar melhores condições de trabalho. Recorrendo a estratégias tecnológicas, os uberizados¹ disseminam nas redes sociais suas bandeiras, pois acreditam que o compartilhamento de informações pelo Twitter, Facebook, Instagram e WhatsApp poderá aumentar o engajamento em prol de um trabalho mais justo e mais digno.

As corporações transnacionais da *gig economy*, cientes do risco à sua imagem perante os consumidores, recorrem a estratégias próprias do século XIX. Identificam os líderes do movimento e, através de um “click”, “bloqueiam” os manifestantes com o objetivo de demonstrar pedagogicamente

1 A designação uberização do trabalho consolidou-se pela sua generalização. E o que essa modalidade de trabalho vem significando? Em linhas mais gerais, seus principais traços se encontram na individualização, invisibilização, na prática de jornadas extenuantes, tudo isso sob impulsão e comando dos “algoritmos” que são programados para rigorosamente controlar e intensificar os tempos, ritmos e movimentos da força de trabalho. Mas sua resultante mais perversa se encontra na transfiguração que opera junto ao trabalho assalariado, que se converte, quase como um “milagre”, em “prestador de serviços”, o que, dentre tantas outras graves consequências, acaba por lhe excluir da legislação social protetora do trabalho, na grande maioria dos países em que atua. Floresce, desse modo, uma forma mascarada de trabalho assalariado que assume a aparência de um não-trabalho, que na concretude brasileira tem como exemplos os “empreendedores”, pejetizados, MEIs (micro-empreendedores), todos obliterados pelo ideário mistificador do “trabalho sem padrão” (ANTUNES, 2020).

que protestos e críticas não serão admitidos. Os trabalhadores em plataforma, vítimas de um algoritmo inacessível, não estão organizados em sindicatos, mas são vítimas de atos antissindicais, notadamente a demissão sumária em decorrência da organização de movimentos coletivos que defendem bandeiras muito aquém do vínculo de emprego².

Semelhantemente aos uberizados, ainda é tímida a representação pelos sindicatos dos interesses de mulheres, negros, jovens e migrantes que também integram o mercado de trabalho. Em relação aos migrantes, a atuação dos sindicatos também é indispensável para a defesa de seus direitos. Enquanto os empregadores buscam dividir trabalhadores por critérios de raça e origem, os sindicatos deveriam promover a unidade de todos, superando todas as diferenças que possam surgir.

Ao desenvolver o conceito de “cidadania trabalhista” no contexto da migração transnacional, Gordon (2007) denuncia o equívoco de alguns sindicatos em virar as costas para os trabalhadores migrantes, conduta absolutamente contrária ao ideal de solidariedade que está na gênese do movimento sindical. Além da devida representação, deveriam os sindicatos defender os interesses

2 Tais protestos têm se contentado com o aumento do valor pago pelo quilômetro rodado e a garantia de um tratamento mais justo. Certamente, o regime de emprego tem ocupado um importante papel na garantia de direitos mínimos aos trabalhadores em todo mundo. Deve-se considerar, contudo, que o contrato de trabalho é civilizatório, mas não emancipador. Não é de hoje que se denuncia a ficção da venda da força de trabalho que o contrato de trabalho tem por finalidade legitimar, sob o fundamento de que sua estrutura jurídica seria capaz de garantir trocas justas.

desses trabalhadores para que tenham acesso à cidadania e ao direito ao voto, ferramenta fundamental no regime democrático.

Em relação aos jovens e às mulheres, o Brasil conta atualmente com uma taxa de 13,3% de desempregados, dos quais 30% são jovens, entre 18 e 24 anos, e 49,8% são mulheres. A taxa de desocupação reduz nas faixas etárias entre 25 a 39 anos para 12,9% e, entre 40 a 59 anos, para 8,7%. Entre homens e mulheres, o desemprego atinge 12% dos trabalhadores do sexo masculino, enquanto 14,9% das mulheres estavam desempregadas no segundo trimestre de 2020, não obstante a remuneração inferior em comparação aos homens (IBGEa, 2020; SMARTLAB, 2020).

O desemprego também é desigual entre trabalhadores brancos, negros e pardos. Em 2018, apurou-se que 9,5% de trabalhadores brancos estavam desempregados. No mesmo período, em relação a trabalhadores negros e pardos, a taxa de desocupação era de 14,1%, em que pese a remuneração inferior em relação aos trabalhadores brancos (IBGEb, 2020; SMARTLAB, 2020).

Ainda que se trate de um problema multifatorial, a inércia dos sindicatos em ampliar sua base de representação é um forte indício da redução do número de filiados em todo mundo. Segundo dados da OIT, dos 3 bilhões de trabalhadores em todo mundo, 2/3 estão na informalidade e apenas 516 milhões são sindicalizados (VISSER, 2019, p. 10). Em porcentagem, apenas 17% do total trabalhadores do planeta estão organizados em sindicatos.

Espanha com 19%, Alemanha com 18%, África do Sul com 27%, Argentina com 30,4%, Bélgica com 50% e China com 60%

de trabalhadores filiados aos sindicatos apresentam um quadro otimista em relação às taxas de sindicalização. Em outro patamar, as taxas de sindicalização apuradas nos EUA (10,8%), Chile (8,8%) e França (8%) geram certa apreensão e a necessidade de reflexão a respeito da representatividade dos sindicatos em todo mundo (OLIVEIRA NETO, 2019, p. 69-91).

Uma das hipóteses levantadas é de que a queda das taxas de sindicalização na indústria pode ocorrer tanto em decorrência da redução do número de empregos formais quando da redução do número de trabalhadores filiados, principalmente os trabalhadores jovens. Se em países como Bélgica e Dinamarca apura-se a redução do número de empregos, na Austrália, Canadá e EUA a queda das taxas de sindicalização é fruto da opção dos trabalhadores mais jovens em não se associar aos sindicatos (VISSER, 2019, p. 22-23).

As taxas de sindicalização entre os homens e mulheres no Brasil não é muito diferente. Dos 11,2% filiados aos sindicatos em 2019, o percentual de homens era de 11,4%, enquanto que o número de mulheres sindicalizadas, não tão distante, equivalia a 10,9% (IBGEc, 2020). Em âmbito global, tem se identificado o aumento do número de mulheres associadas aos sindicatos.

Atualmente, há mais mulheres do que homens associados a sindicatos na Europa Central e Oriental, norte da Europa, Canadá, Austrália, Nova Zelândia, Irlanda, Reino Unido, Israel, Camboja, Nicarágua e Tunísia. Nos países em desenvolvimento, especialmente aqueles localizados na África e na Ásia, a sindicalização feminina aumentou quando os sindicatos voltaram seus olhos para o setor informal,

caracterizado pela presença maciça de mulheres (VISSER, 2019, p. 28).

Em sentido oposto, baixas taxas de sindicalização feminina são apuradas em países como Argentina, Paquistão, Turquia, República da Coreia, Japão, Áustria, Alemanha, Grécia e Chipre. As razões para o fracasso dos sindicatos em recrutar mais mulheres nesses países nem sempre são claras. Com exceção da Grécia, Chipre e Paquistão, nos demais países foram preservados uma forte presença da indústria e do sindicalismo industrial, o que talvez tenha atrasado a sindicalização feminina, mais presente no setor de serviços (VISSER, 2019, p. 29).

Retornando ao Brasil, os sindicatos não têm se mostrado vocacionados à defesa de questões gênero, raça e demais interesses atribuídos a grupos minoritários. Ao se analisar as 427 greves registradas no país em 2019, nenhuma delas tinha por objetivo reduzir as desigualdades no mercado de trabalho em relação a mulheres, negros, jovens e migrantes (DIEESE, 2020).

A ampliação da representatividade sindical passa pelo reconhecimento e pelo fortalecimento da liberdade sindical, direito fundamental a ser assegurada, indistintamente, a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras independente da forma de contratação.

2. Liberdade sindical. Da criminalização ao reconhecimento de um direito fundamental

Sem prejuízo das organizações coletivas desde o período da Grécia antiga, a organização sindical presente até os dias atuais tem origem na 1ª Revolução Industrial, momento no qual

o capitalismo se estrutura, dentre outros aspectos, pela aglomeração nos trabalhadores nos centros urbanos em condições de trabalho muitas vezes precárias.

Da criminalização ao reconhecimento como direito fundamental, a liberdade sindical percorreu uma grande trajetória. Atualmente, esse direito é assegurado em declarações internacionais de direitos humanos e nas constituições de muitos países. No Brasil, o artigo 8º da Constituição Federal reconhece a liberdade sindical como direito fundamental, próprio de uma nação que se pretende democrática e vocacionada a promover a justiça social.

A liberdade sindical remete à autonomia de organização das entidades sindicais e, portanto, estabelece limites à intervenção estatal sobre os sindicatos. No Brasil ainda persiste uma organização sindical corporativista, marcada pelo autoritarismo e pela limitação da atuação dos sindicatos. Sim, no Brasil os sindicatos estão atrelados ao tripé unicidade, categoria e contribuição compulsória, essa última afastada pela reforma trabalhista – Lei n. 13.467/17, o que pode impactar a extinção desse sistema como um todo. Resta saber se os sindicatos aproveitarão esse momento de ruptura para implodir o sistema como um todo.

A unicidade persiste na Constituição (CF, art. 8, II). Trata-se de forma de organização imposta pelo Estado a partir do conceito anacrônico de categoria (CLT, art. 511, § 1º). Segundo tal critério, os sindicatos dos trabalhadores se organizam a partir da atividade econômica desenvolvida pelo empregador. Não há liberdade para que possam definir em seus estatutos sua base de representação. Se esse modelo foi importante em determinado período

histórico, num contexto de terceirização ampla e irrestrita, categorias históricas como bancários e metalúrgicos correm o risco de virar pó. Será que ainda vale a pena apostar nossas fichas na unicidade?

Diferentemente, a pluralidade sindical remete à livre criação de novos sindicatos, não havendo limitações de base territorial ou de categoria. Trabalhadores e empregadores podem livremente criar quantas entidades entenderem necessárias, sem qualquer intervenção estatal. A pluralidade sindical também implica na plena liberdade a ser usufruída por trabalhadores e empregadores que livremente escolherão entre as entidades sindicais existentes. No modelo da pluralidade sindical a negociação coletiva, em regra, abrange apenas os trabalhadores filiados ao sindicato (OLIVEIRA NETO, 2019, p. 51).

Determinados modelos de organização sindical limitam o número de sindicatos bem como a liberdade de escolha do trabalhador e do empregador com objetivo de evitar a proliferação de entidades, primando pela existência de sindicatos fortes e mais representativos para o processo de negociação coletiva. A esse respeito, a unicidade é a proibição por lei da existência de mais de um sindicato na mesma base. Na unicidade, um único sindicato goza da exclusiva representação de determinada categoria, observados critérios territoriais (OLIVEIRA NETO, 2019, p. 51-52).

A Convenção n. 87 da OIT assegura aos trabalhadores e aos empregadores plena liberdade para a criação de novas associações sindicais e para o direito de escolha de filiação com relação às já existentes, cabendo aos Estados tomar todas as medidas necessárias para o livre exercício do direito sindical (artigos 2º e 11). Os países que integram a União

Europeia, por terem ratificado as Convenções n. 87 e n. 98 da OIT, adotam o modelo da pluralidade sindical, ressaltando-se que, na Alemanha, apura-se a unidade por opção.

No Brasil, a unicidade foi introduzida no Brasil pelo Decreto-lei n. 1.402/39; substituída pela pluralidade na Constituição de 1934 (art. 120), mas logo depois reintroduzida pelo Decreto n. 26.694/34; confirmada pela CLT (art. 516); e consagrada pela Constituição de 1988, art. 8º, II.

Caso optem pela implementação da pluralidade sindical desacompanhada de um sistema de combate efetivo aos atos antissindicais, os sindicatos brasileiros poderão enfrentar grandes desafios. A se instituir a pluralidade, a negociação coletiva irá abranger todos os trabalhadores integrantes da categoria ou apenas os filiados ao sindicato? Será mantido o critério de categoria? Ainda que mantido o critério de categoria, serão instituídas regras para se definir o sindicato mais representativo?

Estabelece a CLT que a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (CLT, artigo 511, § 2).

Categoria nada mais é do que critério adotado pelo legislador para organizar os sindicatos. Poderia ser por empresa, poderia ser por ramo de atividade econômica, mas, no sistema sindical brasileiro as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores são organizadas a partir do critério de categoria. O critério de categoria também foi utilizado pelo legislador constitucional para delimitar a legitimidade do sindical para a defesa judicial

e administrativa dos integrantes da categoria representada. O artigo 8º, III, da Constituição atribui legitimidade ao sindicato tanto para a defesa dos interesses individuais homogêneos, mediante o instituto da substituição processual (legitimidade extraordinária), quanto para os coletivos, esses últimos referentes à categoria representada, hipótese na qual o sindicato tem legitimidade autônoma ou ordinária (OLIVEIRA NETO, 2019, p. 55).

Como demonstrado, a negociação coletiva está vinculada ao conceito de categoria. As cláusulas estabelecidas na convenção coletiva beneficiam todos os trabalhadores integrantes da categoria, ainda que não filiados. No acordo coletivo, a extensão aos empregados da empresa signatária também não se condiciona à filiação ao sindicato:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Desde 13 de novembro de 2017 a contribuição sindical deixou de ser compulsória. A Lei n. 13.467/17, dentre outras mudanças,

condicionou o desconto desse tributo à prévia e expressa autorização do trabalhador. De forma precipitada, algumas entidades sindicais recorreram a Supremo Tribunal Federal em busca do controle concentrado sobre o tema do fim da compulsoriedade. O STF, como era esperado, declarou constitucional a reforma trabalhista.

Em um modelo no qual os sindicatos ainda representam toda a categoria, é razoável que todos os beneficiados pela negociação sejam cotizados para custear esse processo. Nessa perspectiva, o Ministério Público do Trabalho, através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social, editou no ano de 2018 a Nota Técnica n. 2, que versa sobre a contribuição instituída em negociação coletiva.

Assistencial, negocial, pouco importa o nome atribuído, a fonte de custeio inserida em acordos e convenções coletiva de trabalho é própria do regime democrático e necessária a um modelo de organização sindical na qual, pelo efeito *erga omnes*, pela unicidade e pelo critério de categoria os sindicatos representam todos os trabalhadores, filiados e não filiados. Todos devem ser cotizados, assegurado o direito de oposição.

Direito de oposição? Sim, pois não há como garantir que todos aqueles que são abrangidos pela negociação participaram da assembleia que aprovou o desconto – autorização coletiva, não individual. Sob pena de macular a fonte de custeio como um todo, o mal menor significa devolver o valor da contribuição para aqueles que optam por adotar uma posição individualista, oposta à solidariedade que constitui a atuação sindical.

Respeitado entendimento em contrário,

enquanto o modelo vigente de organização sindical não for implodido como um todo, os sindicatos continuam representando todos trabalhadores, filiados e não filiados, assegurada a fonte de custeio instituída no instrumento normativo. Qualquer discriminação no acordo ou na convenção em prejuízo daqueles que não pagaram a contribuição dificilmente será mantida nos tribunais.

3. Unicidade, efeito *erga omnes* e obrigatória participação dos sindicatos nas negociações coletivas

A negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores, cabendo aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos de toda a categoria profissional (CF, arts. 7º, XXVI e 8º, VI).

É sabido que a Constituição Federal reconhece as negociações coletivas como parte integrante das normas que regem as relações de trabalho, sendo atribuído aos sindicatos a representação exclusiva dos trabalhadores de determinada categoria, unindo forças e negociando em condição de igualdade com os empregadores. Assim, incumbe ao sindicato a defesa dos direitos de toda a categoria por ele representada e não apenas dos associados. Caso contrário, não seria necessário a exclusividade da representação em decorrência da unicidade sindical.

Para garantir a observância do princípio da unicidade, o legislador constituinte manteve a necessidade de registro do sindicato junto ao órgão competente (CF, art. 8º, I). Somente com o registro sindical poderá o sindicato, dentre outras atribuições, representar a categoria, firmar acordos e convenções coletivas e impor contribuições (CLT, arts. 513, 514, 519 e 520).

Cabe aqui uma diferenciação feita entre os conceitos de personalidade jurídica e personalidade sindical. A primeira, decorre do mero registro no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas. Já a personalidade sindical, necessária para a prática de atos sindicais, depende do registro concedido pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública. Submetida a questão do registro à análise do STF, firmou a Corte sua orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical mantido para se garantir a tutela do princípio da unicidade assegurada na Constituição Federal, art. 8º:

Súmula 677: “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Diferentemente das associações civis que representam apenas seus associados, os sindicatos têm o dever constitucional de representar toda a categoria, inclusive os trabalhadores não filiados, não sendo admissível qualquer discriminação. Para que não reste dúvidas, tão somente os sindicatos podem estabelecer negociação coletiva com o empregador ou seus representantes, não havendo no nosso ordenamento jurídico a possibilidade de associações, desprovidas de registro sindical, atuarem como sindicatos.

A Constituição Federal, a esse respeito, estabelece a obrigatória participação dos sindicatos nos processos de negociação coletiva (CF, art. 8º, VI). As associações, por representarem apenas seus associados, não podem praticar atos privativos das entidades sindicais, notadamente a assinatura de acordos

e convenções coletivas de trabalho.

Caso limitem sua representação apenas aos associados, os sindicatos deveriam renunciar sua condição de entidade sindical e, procedendo a devida alteração estatutária, abdicar do registro sindical que lhes confere o poder de representar toda a categoria. Em outras palavras, ao obter o registro sindical, o sindicato deixou de ser mera associação e passou a ser entidade com atribuições decorrentes da representação exclusiva de toda a categoria.

Destaca-se que a Lei n. 9.029/95 e a Convenção n. 111 da OIT fundamentam o combate à discriminação nas relações de trabalho, impedindo práticas que destruam ou alterem a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e proteção. Nesse sentido, o TST estabeleceu jurisprudência pela invalidade de cláusulas com esse teor, conforme OJ-SDC 20:

EMPREGADOS SINDICALIZADOS.
ADMISSÃO PREFERENCIAL. CONDIÇÃO
VIOLADORA DO ART. 8º, V, DA CF/88.
Viola o art. 8º, V, da CF/1988 cláusula de
instrumento normativo que estabelece
a preferência, na contratação de mão
de obra, do trabalhador sindicalizado
sobre os demais.

Não se ignora que a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) afastou a compulsoriedade da contribuição sindical e foi omissa em relação à unicidade e ao efeito *erga omnes* da negociação coletiva (CF, art. 8º, II e VI, c/c CLT, arts. 511, 513 e 611). Essa falta de técnica legislativa requer a construção de um novo modelo de financiamento dos sindicatos em conformidade com a liberdade sindical, nos moldes da Nota Técnica n. 2 da CONALIS, cujo texto estabelece

que todos os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva, ainda que não filiados ao sindicato signatário, devem participar do financiamento desse processo, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações.

4. Por uma representação sindical inclusiva e livre de discriminações

O baixo índice de filiação sindical é um problema mundial. De norte ao sul do globo, as taxas de sindicalização despencam diante de uma modelo de uma nova organização do trabalho que fragmenta as estruturas, além de propagar a uberização e o trabalho precário.

Nos Estados Unidos, país mundialmente conhecido pelos atos antissindicais patronais, os sindicatos enfrentam grande dificuldade para representar os trabalhadores. Nos processos eleitorais realizados nas empresas, as entidades sindicais enfrentam a conduta patronal voltada a demover o trabalhador a aceitar a representação coletiva. Na Europa, com o crescimento dos eurocéticos, os sindicatos tentam manter o modelo do Bem-Estar Social, inclusive através de acordos marco globais voltados a, de um lado, garantir os direitos humanos na cadeia produtiva e, de outro, mitigar os danos do *dumping social* decorrente da competição fraticida entre as nações por investimento externo.

Nos países do sul global, a luta dos sindicatos tem como adversários estados e empregadores que também recorrem a condutas antissindicais. Restrição do direito de greve, obstáculos legais à criação de sindicatos, além dos assassinatos de sindicalistas são mazelas ainda presentes.

Não obstante tais problemas, denuncia-se a postura ainda tímida de muitos sindicatos,

cuja estrutura se propõe a representar apenas o “operário padrão” aqui classificado como homem branco, filiado ao sindicato, com mais de 30 anos e que trabalha na indústria. A solidariedade é a essência da atividade sindical. Tão somente a união de forças que abrange homens, sindicalizados, não sindicalizados, mulheres, jovens, migrantes, celetistas, estatutários, terceirizados, uberizados e demais trabalhadores e trabalhadoras será capaz de manter viva a atuação de movimentos coletivos voltados a garantir condições dignas de trabalho.

Clamam os sindicatos e os trabalhadores por alternativas. Como proposta, a solidariedade ainda é princípio capaz de unir todos aqueles que vivem da venda da força de trabalho, independentemente da forma de contratação, gênero, raça, origem e idade. Em prol de uma bandeira inclusiva, não discriminatória e voltada à promoção da dignidade, aposta-se na ampla representatividade dos sindicatos em prol de todas as trabalhadoras e de todos os trabalhadores.

MULHERES, NEGROS, JOVENS, UBERIZADOS E MIGRANTES DE TODO MUNDO UNI-VOS!

Referências

ANTUNES, R. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. Junho/2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>. Acesso em: 31 ago. 2010.

DIEESE. Balanço das greves de 2019. Estudos e pesquisas. n. 93. 26 maio. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

GORDON, J. Transnational Labor Citizenship. Southern California Law Review. Vol. 80:503. 2007.

IBGE 2020a. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD CONTÍNUA. Desemprego. 2º trimestre 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em: 31 ago. 2020.

IBGE 2020b. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/0?tipo=-grafico&indicador=82310>. Acesso em: 31 ago. 2020.

IBGE 2020c. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 31 ago. 2020.

OLIVEIRA NETO, A. E. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical. De acordo com a Lei n. 13.467/17 (Reforma Trabalhista). São Paulo: LTr, 2019.

SMARTLAB. Promoção do Trabalho Decente Guiada por Dados. 2020. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em: 31 ago. 2020.

VISSER, J. Trade Unions in the Balance. ILO ACTRAV Working Paper. English edition. Genebra: International Labour Office. Bureau for Workers' Activities. 2019.