

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformização da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformização e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformização do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causal entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérgio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

**ENTRE FRAGILIZAÇÃO E RESILIÊNCIA: O DESMANTELAMENTO SINDICAL
NO BRASIL E A EXPERIÊNCIA ARGENTINA (1990–2017) EM PERSPECTIVA
COMPARADA**

**BETWEEN WEAKENING AND RESILIENCE: UNION DISMANTLING IN BRAZIL
AND THE ARGENTINE EXPERIENCE (1990–2017) FROM A COMPARATIVE
PERSPECTIVE**

**Ulisses de Almeida e Mello
Victor Hugo de Almeida**

Resumo

O presente artigo versa sobre o processo de desmantelamento sindical no Brasil no período anterior à reforma trabalhista de 2017, em perspectiva comparada com a experiência argentina entre 1990 e 2017. Parte-se da hipótese de que a fragilização sindical brasileira não se iniciou com a Lei no 13.467/2017, mas decorreu de um processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo, relacionado à reestruturação produtiva, à precarização do trabalho, à terceirização, à fragmentação da classe trabalhadora e à permanência de elementos corporativistas na estrutura sindical. A pesquisa adota metodologia qualitativa, com técnicas bibliográfica e documental, orientada por abordagem dedutiva e comparada. Inicialmente, examina-se a estrutura sindical brasileira anterior à reforma, com destaque para a unicidade sindical, o financiamento compulsório e os impactos da flexibilização trabalhista. Em seguida, analisa-se a experiência argentina, especialmente a partir da Lei no 23.551 de Associações Sindicais, da Lei de Contrato de Trabalho e dos mecanismos de negociação coletiva, personería gremial e representação no local de trabalho. Conclui-se que, embora ambos os países tenham enfrentado pressões neoliberais, a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical, servindo como contraponto relevante para compreender o caráter gradual e estrutural do desmantelamento sindical brasileiro.

Palavras-chave: Argentina, Brasil, Desmantelamento sindical, Estrutura sindical, Reforma trabalhista

impacts of labor flexibilization. Subsequently, the Argentine experience is analyzed, especially Law No. 23,551 on Trade Union Associations, the Employment Contract Law and the mechanisms of collective bargaining, personería gremial and workplace representation. It concludes that, although both countries faced neoliberal pressures, Argentina preserved greater institutional capacity for union resistance, serving as a relevant counterpoint to understand the gradual and structural character of Brazilian union dismantling.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Argentina, Brazil, Labor reform, Union dismantling, Union structure

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre o processo de desmantelamento sindical no Brasil no período anterior à reforma trabalhista de 2017, analisado em perspectiva comparada com a experiência argentina entre 1990 e 2017. A proposta central consiste em compreender de que modo a fragilização das organizações sindicais brasileiras foi sendo construída antes da Lei nº 13.467/2017 e em que medida o contraste com o modelo argentino permite identificar elementos normativos, institucionais e sociopolíticos capazes de explicar trajetórias distintas de organização coletiva do trabalho na América Latina.

A compreensão da reforma trabalhista brasileira de 2017 exige, necessariamente, o exame do processo histórico que a precede. Embora a Lei nº 13.467/2017 seja frequentemente compreendida como marco de inflexão das relações trabalhistas no Brasil, o presente estudo parte da premissa de que o desmantelamento sindical anterior à reforma deve ser entendido como um percurso gradual de debilidade institucional, política e organizativa das entidades sindicais, perceptível sobretudo a partir da década de 1990. Nesse sentido, o ano de 2017 deve ser visto menos como ponto de partida e mais como consequência de um ciclo anterior de reestruturação produtiva, flexibilização e reorganização do papel do Estado nas relações coletivas de trabalho.

Assim, precisamente, o problema da presente pesquisa pode ser formulado nos seguintes termos: em que medida o processo de desmantelamento sindical brasileiro anterior à reforma trabalhista de 2017 pode ser compreendido como resultado de uma trajetória histórica e institucional de longa duração, quando comparado à experiência argentina, notavelmente de maior resiliência sindical no período de 1990 a 2017?

Trata-se o presente artigo de um recorte decorrente de uma pesquisa mais ampla, financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), cujos objetivos são: analisar a estrutura sindical brasileira no período anterior à reforma trabalhista de 2017; identificar os fatores que contribuíram para a fragilização política, organizativa e material dos sindicatos no Brasil; examinar os principais elementos normativos e institucionais do sindicalismo argentino entre 1990 e 2017; e verificar de que maneira a experiência argentina contribui para a compreensão crítica do processo brasileiro de desmantelamento sindical.

Sob a perspectiva teórica, a pesquisa dialoga com autores do Direito do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Ciência Política, especialmente aqueles dedicados à análise do sindicalismo, da precarização, da reestruturação produtiva e das reformas trabalhistas na América Latina.

No âmbito prático, o estudo tem relevância por deslocar o foco interpretativo da reforma trabalhista como evento isolado de desenlace de um ciclo histórico. Conforme Filgueiras (2019, p. 18),

Ao menos desde o início dos anos 1990, inúmeras publicações acadêmicas e institucionais surgem em apoio às reformas trabalhistas como instrumento de combate ao desemprego [...]. Àquela altura, no Brasil, houve muitas tentativas de reforma da CLT, iniciativa tratada por muitos como consenso, havendo debate se era preciso cortar direitos dos trabalhadores explicitamente ou adotar o que se convencionou chamar de “flexibilização” das normas [...].

Quanto aos recursos metodológicos, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. Quanto ao método, adota-se a compreensão de Marconi e Lakatos (2021, p. 93), para os quais método é o “[...] conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo de produzir conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. No plano bibliográfico, a investigação valeu-se de livros, artigos científicos, teses, dissertações e produções acadêmicas especializadas sobre Direito do Trabalho, sindicalismo, negociação coletiva, flexibilização laboral e transformações sociolaborais no Brasil e na Argentina. Já no plano documental, foram analisados legislação trabalhista e sindical, documentos institucionais, relatórios técnicos, materiais produzidos por entidades sindicais, bem como documentos e materiais obtidos durante a visita acadêmica realizada pelo pesquisador à Argentina, em janeiro de 2026, especialmente aqueles relacionados à estrutura normativa e institucional do sistema sindical argentino.

Dessa forma, a pesquisa combina procedimentos bibliográficos e documentais, com enfoque, respectivamente, dedutivo, indutivo e comparado, a fim de examinar as aproximações e distinções entre as experiências brasileira e argentina no período investigado.

No que se refere à abordagem, adota-se o método dedutivo para a análise bibliográfica, pois, conforme Gil (2019, p. 10), trata-se do método que “[...] parte do geral para o particular”, utilizando princípios reconhecidos para chegar a conclusões formalmente orientadas pela lógica. Em complemento, a pesquisa documental aproxima-se do método indutivo, uma vez que, ainda segundo Gil (2019, p. 11), a generalização aparece como “[...] produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares”. Desse modo, a análise das normas brasileiras e argentinas permite identificar continuidades, rupturas e diferenças estruturantes entre os dois modelos sindicais.

Diante desse panorama, no tocante ao desenvolvimento, artigo é estruturado em dois tópicos. O primeiro tópico, a seguir, versa sobre a experiência brasileira, abordando a estrutura sindical anterior à reforma trabalhista de 2017, a permanência de elementos corporativistas, o papel da contribuição sindical obrigatória, a terceirização, a precarização e a fragmentação do mundo do trabalho.

O segundo tópico examina a experiência argentina, com destaque para sua estrutura normativa, os mecanismos de representação coletiva, a centralidade da negociação coletiva e a presença sindical no local de trabalho.

E, por fim, o terceiro tópico aborda em que medida o contraste entre Brasil e Argentina permite compreender o desmantelamento sindical brasileiro como processo gradual, estrutural e anterior à ruptura legislativa de 2017.

2 O DESMANTELAMENTO SINDICAL BRASILEIRO PRÉ-REFORMA TRABALHISTA: ESTRUTURA, FRAGMENTAÇÃO E FRAGILIZAÇÃO COLETIVA

A análise do desmantelamento sindical brasileiro no período de 1990 a 2017 exige a compreensão da estrutura sindical desenhada no Brasil após a Constituição Federal de 1988. Embora a ordem constitucional tenha consagrado a liberdade de associação profissional ou sindical e vedado a interferência estatal direta na organização sindical, nos termos do art. 8º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, preservou também a unicidade sindical, prevista no art. 8º, inciso II, impedindo a criação de mais de uma organização sindical representativa da mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial (Brasil, 1988).

Esse arranjo revela uma tensão constitutiva do modelo brasileiro. De um lado, a Constituição Federal de 1988 reconheceu a autonomia sindical e afastou mecanismos explícitos de controle estatal sobre a criação e o funcionamento das entidades. De outro, manteve elementos típicos do corporativismo sindical estruturado no período varguista e consolidado na Consolidação das Leis do Trabalho. Por isso, Amauri Mascaro Nascimento (2012) afirma ser o atual sistema sindical brasileiro semicorporativista ou neocorporativista, por mesclar elementos de sindicalismo de liberdade sindical com resíduos de corporativismo.

A unicidade sindical, nesse contexto, não pode ser analisada apenas como regra formal de organização. Ela condiciona a própria lógica da representação, pois restringe o pluralismo sindical e restringe a possibilidade de disputa representativa direta entre entidades. A manutenção de elementos corporativistas no sistema brasileiro tensiona a liberdade sindical em

sentido amplo, à medida que a autonomia formal convive com engrenagens institucionais que moldam a relação entre sindicatos, categorias e bases territoriais.

Outro elemento central da estrutura sindical brasileira anterior a 2017 foi a contribuição sindical obrigatória. Até a reforma trabalhista, a contribuição prevista na CLT era devida por todos os integrantes da categoria, independentemente de filiação sindical. Para tanto, “[...] até a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a contribuição sindical legal era obrigatória a todos aqueles que participavam de uma categoria (econômica ou profissional), independentemente do ato voluntário da filiação sindical” (Silva, 2011, p. 39). Tal mecanismo garantiu uma fonte estável de financiamento às entidades, mas também produziu ambiguidades relevantes.

Por um lado, a contribuição sindical compulsória permitiu a manutenção material de sindicatos em um país marcado por desigualdade social, baixa densidade associativa em alguns segmentos e dificuldades de sustentação financeira da ação coletiva. Por outro lado, quando combinada à unicidade sindical, pode favorecer práticas burocratizantes e reduzir a capacidade de resposta institucional. Assim, o problema do modelo sindical brasileiro residia não somente no financiamento compulsório, mas na forma como se articulava a um modelo de representação pouco permeável à participação direta dos trabalhadores.

Vale dizer, a crítica ao financiamento obrigatório não deve conduzir automaticamente à defesa de sua simples eliminação, mas à reflexão sobre formas democráticas de custeio sindical, vinculadas à deliberação da base, à transparência e à efetividade representativa. Em relações estruturalmente assimétricas entre capital e trabalho, a sustentação material da ação coletiva é pressuposto indispensável para que os sindicatos possam negociar, resistir, formar quadros, oferecer assessoria técnica e jurídica e exercer função de contrapeso diante do poder econômico.

Ademais, a partir da década de 1990, a estrutura sindical brasileira passou a ser tensionada por transformações profundas no mundo do trabalho, decorrentes do avanço das políticas neoliberais, da abertura econômica, da reestruturação produtiva, da terceirização e da intensificação da precarização. O trabalho formal e relativamente estável, que historicamente servia de referência para a organização sindical tradicional, passou a conviver com vínculos mais fragmentados, rotativos e heterogêneos, alterando as bases sociais de sustentação das entidades sindicais. Esse processo ampliou a flexibilização das relações laborais e dispersou os trabalhadores em múltiplas empresas, categorias e regimes contratuais, dificultando a organização coletiva e enfraquecendo a solidariedade tradicionalmente construída em torno do local de trabalho e da categoria profissional.

Nessa mesma direção, Graça Druck (2011, p. 39), ao analisar a precarização social do trabalho, destaca que o fenômeno se organiza como uma tendência estrutural que se expressa em múltiplas dimensões e atravessa a realidade laboral contemporânea, com repercussões sobre as identidades coletivas e as formas de resistência. No caso brasileiro, tal processo produziu efeitos particularmente intensos sobre o sindicalismo, pois reduziu a densidade associativa e dificultou a mobilização de trabalhadores submetidos a vínculos instáveis, terceirizados ou informais.

A terceirização assumiu papel decisivo nesse processo. Mais do que técnica empresarial de organização produtiva, ela funcionou como mecanismo de fragmentação política da classe trabalhadora. Ao multiplicar empregadores formais, dispersar categorias e deslocar a negociação coletiva para estruturas menos capazes de enfrentar grandes grupos econômicos, a terceirização reduz o poder de barganha sindical e dificulta a construção de pautas coletivas unificadas. Nesse sentido, a Nota Técnica nº 112 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), ao abordar as relações entre terceirização e negociação coletiva, evidencia que a terceirização altera as condições de negociação e cria assimetrias adicionais entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados, pressionando salários e direitos e tornando mais complexa a organização coletiva (DIEESE, 2012).

Ademais, tendo em vista o tema da terceirização, a obra “Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate”, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), confirma, em seu segundo capítulo, o quanto exposto:

Ao fragmentar a representação sindical e propiciar a criação de inúmeros sindicatos frágeis e sem tradição de atuação, a terceirização reduz o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas. O resultado disso são acordos e convenções que avançam muito pouco em relação ao previsto na legislação trabalhista, ou que, não raro, ferem a própria lei, redundando em aumento da judicialização. (Pelatieri *et al.*, 2018, p. 43).

Essa constatação é especialmente relevante para o argumento central deste artigo, pois demonstra que a fragmentação da representação sindical não decorre apenas de opção institucional interna, mas também da reorganização empresarial e produtiva do trabalho.

Nesse cenário, o desmantelamento sindical brasileiro anterior a 2017 deve ser compreendido como processo gradual, e não como acontecimento súbito. Ele decorre da combinação de uma estrutura sindical formalmente autônoma, mas materialmente condicionada por resíduos corporativistas, e um mercado de trabalho crescentemente

fragmentado pela reestruturação produtiva. A fragilização dos sindicatos não resultou exclusivamente de falhas internas das entidades, mas de uma reconfiguração ampla do trabalho, da economia e do papel do Estado.

A reforma trabalhista de 2017, nesse sentido, deve ser interpretada como marco de intensificação e formalização de tendências anteriores. A Lei nº 13.467/2017 alterou profundamente a regulação trabalhista brasileira, fortaleceu a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas matérias e extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. Todavia, tais alterações incidiram sobre um sindicalismo que já vinha sendo enfraquecido por décadas de precarização, terceirização, fragmentação ocupacional e redução da capacidade de mobilização coletiva.

Portanto, no caso brasileiro, a reforma trabalhista não inaugura o desmantelamento sindical, mas consolida juridicamente um processo histórico anterior. A fragilização das entidades sindicais entre 1990 e 2017 revela uma trajetória de erosão gradual de capacidades políticas, materiais e organizativas. A questão central, assim, não é apenas a perda de uma fonte compulsória de financiamento, mas a redução progressiva da capacidade sindical de representar uma classe trabalhadora cada vez mais dispersa, heterogênea e submetida a vínculos instáveis.

3 A EXPERIÊNCIA SINDICAL ARGENTINA

Em continuidade ao exame da experiência brasileira, a análise do caso argentino permite identificar um contraste relevante. Assim como o Brasil, a Argentina também atravessou pressões neoliberais, reformas econômicas, tentativas de flexibilização e reestruturação produtiva entre 1990 e 2017. Todavia, diferentemente do caso brasileiro, o sindicalismo argentino preservou maior capacidade institucional de negociação e mobilização.

O ponto de partida da experiência argentina está no art. 14 bis da Constituição da Nação Argentina, que consagra direitos coletivos fundamentais, como a organização sindical livre e democrática, a negociação coletiva, a conciliação, a arbitragem e o direito de greve (Argentina, 1994). Esse dispositivo funciona como matriz constitucional de legitimação da ação sindical, reconhecendo expressamente a centralidade dos sindicatos na regulação coletiva das relações de trabalho.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 23.551 de Associações Sindicais desempenha papel estruturante. A norma organiza juridicamente a vida sindical argentina e estabelece um sistema de reconhecimento de entidades sindicais. Diferentemente da unicidade brasileira, o

modelo argentino não impede abstratamente a existência de mais de uma associação sindical. Contudo, confere prerrogativas especiais à entidade dotada de *personería* gremial, isto é, à organização considerada mais representativa em determinado âmbito.

Tendo isso em vista, Mariano Recalde (2017, p. 199) assinala:

Resta señalar, por ahora, que la personería gremial confiere a la entidad [...] el poder normativo, teniendo en cuenta que son ellas las legitimadas para negociar colectivamente con las asociaciones de empleadores las condiciones de trabajo que se aplicarán al colectivo cuya representación invisten, [...].¹

Esse arranjo não é imune a críticas, pois a concentração de prerrogativas na entidade com *personería* gremial pode gerar tensões com o pluralismo sindical. Ainda assim, no período analisado, tal desenho produziu uma forma de centralização estratégica que contribuiu para a estabilidade da representação coletiva. Em vez de fragmentar a interlocução sindical, o sistema argentino preservou canais relativamente institucionalizados de negociação, fortalecendo a capacidade das entidades mais representativas de atuar perante empregadores e Estado.

Outro elemento essencial é a centralidade da negociação coletiva. A Ley nº 14.250 regula as convenções coletivas de trabalho e confere densidade normativa ao pacto coletivo celebrado entre empregadores e sindicatos com *personería* gremial.

Ley 14.250, art. 1º: Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley. Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes Nº 23.929 y Nº 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales. (Argentina, 2004).²

Esse instrumento permite que a negociação coletiva opere como fonte ordinária de regulação laboral, produzindo normas setoriais com ampla cobertura. Assim, a arena coletiva preserva relevância institucional mesmo em contextos de crise e de pressão flexibilizadora.

¹ “Resta salientar, por enquanto, que o *status* de entidade sindical confere à organização [...] o poder normativo, tendo em conta que são elas as legitimadas a negociar coletivamente com as associações patronais as condições de trabalho que serão aplicadas ao grupo que representam.” (Recalde, 2017, p. 199, tradução nossa).

² “Lei nº 14.250, art. 1º: Os acordos coletivos de trabalho celebrados entre uma associação profissional de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores e uma associação sindical de trabalhadores com personalidade jurídica sindical regem-se pelas disposições da presente lei. Estão excluídos desta lei apenas os trabalhadores abrangidos pelas Leis nº 23.929 e nº 24.185, na medida em que tais normas regulam seus próprios regimes convencionais”. (Argentina, 2004, tradução nossa).

A representação no local de trabalho constitui outro fator distintivo da experiência argentina. A atuação de delegados e comissões internas aproxima a organização sindical da realidade cotidiana dos trabalhadores, permitindo que conflitos, demandas e tensões sejam processados no interior dos estabelecimentos. Essa capilaridade organizativa fortalece a presença sindical direta e reduz os efeitos desagregadores da fragmentação produtiva. Em termos comparados, trata-se de elemento especialmente relevante, pois um dos problemas brasileiros reside justamente na dificuldade de manter presença sindical efetiva nos locais de trabalho diante da terceirização, da rotatividade e da dispersão ocupacional.

Durante os anos 1990, a Argentina atravessou um ciclo intenso de liberalização econômica, privatizações, reformas pró-mercado e tentativas de flexibilização trabalhista, especialmente no contexto dos governos de Carlos Menem. Esse período, entretanto, não significou a dissolução pura e simples da capacidade sindical. Ao contrário, a reforma trabalhista menemista foi marcada por uma dinâmica de conflito e concertação entre governo, Congresso e organizações de interesse, o que revela que o sindicalismo argentino, embora pressionado por uma agenda liberalizante, permaneceu como ator relevante no processo político-institucional. Nesse mesmo sentido, Topet (2010, p. 17) identifica nos anos 1990 a incorporação de valores associados ao “neoliberalismo flexibilizador”, orientado pela competitividade e pela produtividade, mas esse movimento conviveu com a permanência de um arcabouço jurídico-coletivo que continuava reconhecendo a centralidade dos sindicatos e dos convênios coletivos.

A especificidade argentina, nesse ponto, reside no fato de que a pressão flexibilizadora não eliminou os instrumentos institucionais de mediação coletiva. Etchemendy (2004, p. 135), ao analisar as relações entre governos e sindicatos em economias liberalizantes, sustenta que “[...] *cuanto mayor es la inclusión de las organizaciones sindicales en el proceso de diseño de políticas, menor es el alcance de la reforma*”. Essa formulação é decisiva para compreender a diferença em relação ao caso brasileiro: na Argentina, a presença sindical nos processos de negociação política e institucional funcionou como limite à extensão das reformas liberalizantes. Assim, a década de 1990 não deve ser lida apenas como momento de ofensiva neoliberal, mas também como período de recomposição estratégica do sindicalismo, que preservou convenções coletivas preexistentes, cláusulas de renovação automática e mecanismos de financiamento vinculados à cobertura coletiva.

A crise de 2001–2002, por sua vez, representou um ponto de inflexão na dinâmica sociolaboral argentina. O colapso econômico, político e institucional reconfigurou o mercado de trabalho, ampliou a pobreza e o desemprego e alterou os repertórios de ação coletiva.

Contudo, a crise não suprimiu a centralidade do sindicalismo; de maneira oposta, abriu espaço para uma recomposição institucional do conflito coletivo. A reconfiguração econômica posterior à crise recolocou o conflito distributivo no centro da arena pública, e a negociação coletiva voltou a operar como instrumento relevante de produção normativa e recomposição salarial.

Nesse sentido, Etchemendy e Collier (2007, p. 378) observam que:

In sum, in the arena of collective bargaining, unions have managed to increase the representation of workers as a class – or more accurately as a fraction of class – since 2002. Collective bargaining increased remarkably, it had broad coverage in the formal sector, and in the period 2002–2005, the trend is toward greater aggregation as sectoral unions increasingly negotiate with business chambers.

A relevância dessa constatação está no fato de que a resposta argentina à crise não se limitou ao ajuste econômico, mas envolveu a reativação de canais institucionais de negociação. A negociação coletiva, a representação de base e os mecanismos de reconhecimento sindical permitiram que as disputas distributivas fossem processadas em arenas nas quais o ator sindical ainda preservava capacidade de incidência. Desse modo, a crise de 2001–2002 não produziu uma desestruturação completa do campo sindical, mas uma recomposição de suas formas de atuação, sustentada por condições institucionais e materiais que garantiam relativa permanência à ação coletiva organizada.

Nesse ponto, a contribuição de Recalde (2017) torna-se relevante para compreender a dimensão material da organização sindical argentina. O autor afirma que “[...] *los trabajadores afiliados contribuyen al sostenimiento del sindicato mediante el pago de la cuota sindical*” (Recalde, 2017, p. 277), o que evidencia que a atuação sindical depende de recursos estáveis, infraestrutura organizativa e capacidade permanente de intervenção. A sustentação financeira, quando articulada à centralização estratégica da *personería* gremial e à capilaridade dos delegados e comissões internas, permitiu que os sindicatos argentinos mantivessem presença cotidiana nas relações de trabalho, suporte jurídico e capacidade de negociação mesmo em conjunturas adversas.

Entre 2010 e 2017, a Argentina continuou enfrentando desaceleração econômica, inflação, disputas políticas e pressões por flexibilização. Porém, essas tensões não resultaram, até 2017, em uma ruptura ampla da estrutura sindical. Dessa maneira, Gianibelli (2024) observa que, embora houvesse disputas em torno da política laboral, elas não se converteram em uma ruptura institucional do sistema coletivo, pois o campo sindical seguiu atuando como

protagonista relevante, com capacidade de mobilização, negociação e pressão política. Além disso, o conflito trabalhista manteve padrões de institucionalização que limitaram a possibilidade de mudanças abruptas e unilaterais em larga escala. Assim, a experiência argentina não deve ser idealizada como um modelo sem conflitos, mas compreendida como um sistema no qual as tensões entre flexibilização, resistência sindical e recomposição normativa foram processadas por canais relativamente institucionalizados.

4 O CASO ARGENTINO COMO CONTRAPONTO ANALÍTICO

O contraste da experiência da Argentina com a do Brasil, portanto, revela diferenças estruturantes. Em ambos os países, houve avanço neoliberal, reestruturação produtiva, pressões por competitividade e tentativas de flexibilização das relações de trabalho. No entanto, os efeitos sobre o sindicalismo foram distintos. No Brasil, a combinação entre unicidade sindical, financiamento compulsório pouco democratizado, terceirização, precarização e fragmentação ocupacional produziu uma trajetória de enfraquecimento cumulativo da representação coletiva. Na Argentina, por sua vez, a *personería* gremial, a centralidade dos convênios coletivos e a representação no local de trabalho operaram como mecanismos de contenção da desorganização sindical.

Isso não significa afirmar a superioridade absoluta do modelo argentino. O sistema também apresenta tensões relevantes, especialmente quanto ao pluralismo sindical e à segmentação entre trabalhadores formais e informais. Todavia, em perspectiva comparada, a experiência argentina demonstra que a existência de mecanismos institucionais de reconhecimento, centralização estratégica, financiamento e representação de base podem preservar maior capacidade de ação coletiva mesmo sob pressões liberalizantes. A resiliência argentina não decorre da ausência de conflitos, mas do modo como esses conflitos foram canalizados por instituições coletivas relativamente estáveis.

Outrossim, a experiência argentina contribui para iluminar o caso brasileiro porque evidencia que a fragilização sindical não decorre apenas de transformações econômicas gerais, mas do modo como cada sistema jurídico e institucional processa essas transformações. Onde há canais robustos de negociação coletiva, reconhecimento representativo efetivo, financiamento relativamente estável e presença sindical no local de trabalho, as pressões flexibilizadoras encontram maiores obstáculos. Em contrapartida, quando a reestruturação produtiva fragmenta a classe trabalhadora sem que o sistema sindical consiga reconstruir sua capilaridade organizativa, o poder coletivo tende a se enfraquecer de forma mais intensa.

Destarte, o caso argentino funciona como parâmetro comparativo para compreender que o desmantelamento sindical brasileiro foi resultado da interação entre desenho institucional, transformações produtivas e dinâmica política. A reforma trabalhista de 2017 apenas tornou juridicamente mais visível um processo que já vinha reduzindo, desde os anos 1990, a densidade organizativa, a legitimidade representativa e a capacidade de negociação dos sindicatos brasileiros.

Por isso, a comparação não deve ser conduzida como juízo de superioridade institucional, mas como procedimento analítico destinado a explicitar como diferentes arquiteturas normativas e organizacionais condicionam a resistência ou a vulnerabilidade do sindicalismo diante de crises, reformas e reestruturações produtivas.

5 CONCLUSÃO

O desmantelamento sindical brasileiro anterior à reforma trabalhista de 2017 não pode ser compreendido como fenômeno episódico, isolado ou exclusivamente legislativo. Ao contrário, a análise desenvolvida ao longo deste artigo permite afirmar que se trata de um processo histórico, jurídico e sociopolítico de longa duração, intensificado a partir da década de 1990 e marcado por transformações estruturais no mundo do trabalho. Entre tais transformações, destacam-se a reestruturação produtiva, a precarização das relações laborais, a expansão da terceirização, a fragmentação ocupacional e a permanência de elementos corporativistas na estrutura sindical brasileira.

Nesse sentido, a reforma trabalhista de 2017 não inaugurou a crise do sindicalismo brasileiro, mas conferiu maior visibilidade jurídica e institucional a um processo de enfraquecimento que já vinha sendo construído nas décadas anteriores. A Lei nº 13.467/2017 deve ser interpretada, portanto, como marco de intensificação de tendências previamente constituídas, e não como ponto inaugural do desmantelamento sindical. A fragilização das entidades representativas dos trabalhadores decorreu de uma combinação entre alterações econômicas, mudanças produtivas, disputas políticas e limitações institucionais do próprio modelo sindical brasileiro.

Verificou-se que, embora a Constituição Federal de 1988 tenha reconhecido a autonomia sindical e vedado a interferência estatal direta na organização das entidades, o sistema brasileiro conservou mecanismos que condicionaram profundamente a representação coletiva. A unicidade sindical e o financiamento compulsório, embora tenham assegurado certa estabilidade formal às entidades, também produziram ambiguidades relevantes quanto à

legitimidade, à representatividade e à participação efetiva dos trabalhadores na vida sindical. Desse modo, a crise sindical brasileira não pode ser explicada apenas pela supressão da contribuição sindical obrigatória em 2017, mas deve ser compreendida a partir de um processo mais amplo de erosão da capacidade organizativa, material e política dos sindicatos.

Além disso, as transformações do mercado de trabalho exerceram papel decisivo nesse processo. A ampliação da terceirização, a intensificação da precarização e a dispersão dos trabalhadores em múltiplas empresas, categorias e regimes contratuais dificultaram a construção de pautas coletivas unificadas e reduziram a capacidade de mobilização sindical.

A experiência argentina, por sua vez, revelou trajetória distinta. Ainda que também submetida a pressões neoliberais, reformas pró-mercado, crises econômicas e tentativas de flexibilização, a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Essa resiliência esteve associada à centralidade da negociação coletiva, à *personería* gremial, à representação no local de trabalho e à existência de canais relativamente estáveis de processamento do conflito trabalhista. Tais elementos permitiram que o sindicalismo argentino mantivesse maior capacidade de intervenção pública, negociação e mobilização, mesmo em contextos de instabilidade econômica e política.

A comparação entre Brasil e Argentina permite concluir que a força ou a fragilidade sindical não decorre apenas de conjunturas econômicas adversas, mas também da forma como cada ordenamento jurídico estrutura a representação coletiva e institucionaliza os conflitos entre capital e trabalho. Enquanto o modelo brasileiro revelou dificuldades para responder à fragmentação produtiva e à precarização do trabalho, o modelo argentino demonstrou maior capacidade de preservar instrumentos coletivos de mediação, especialmente por meio da negociação coletiva setorial, do reconhecimento institucional das entidades mais representativas e da presença sindical na base.

Isso não significa afirmar a superioridade absoluta do sistema argentino, tampouco desconsiderar suas limitações. Contudo, em perspectiva comparada, a experiência argentina funciona como contraponto analítico relevante para compreender criticamente o caso brasileiro. Ela evidencia que mecanismos institucionais de reconhecimento representativo, financiamento, negociação coletiva e presença sindical no local de trabalho podem ampliar a capacidade de resistência das organizações de trabalhadores diante de reformas, crises e reestruturações produtivas.

Portanto, o dismantelamento sindical brasileiro anterior à reforma trabalhista de 2017 deve ser interpretado como resultado de uma trajetória gradual de enfraquecimento da ação coletiva. A comparação com a Argentina demonstra que a preservação de instituições

coletivas fortes não elimina os conflitos trabalhistas, mas pode oferecer canais mais estáveis para sua mediação. Ante ao exposto, o artigo reforça a necessidade de compreender o sindicalismo não apenas como expressão formal de representação profissional, mas como elemento central da democracia social, da negociação coletiva e da proteção dos trabalhadores em contextos de transformação econômica e institucional.

5 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Porto, v. 27, 2014.

ARGENTINA. Constitución de la Nación Argentina, de 22 de agosto de 1994. **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires. Disponível em: <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Argentina/Leyes/constitucion.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2026.

ARGENTINA. Ley n.º 14.250: Convenciones Colectivas de Trabajo (t.o. Decreto n.º 1135/04). **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires. Disponível em: <https://abgra.org.ar/wp-content/uploads/2022/06/Ley-14.250-Convenciones-Colectivas-de-Trabajo.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2026.

ARGENTINA. Ley n.º 20.744, de 5 set. 1974 (Ley de Contrato de Trabajo): texto actualizado (texto ordenado por Decreto n.º 390/1976, de 13 maio 1976). **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires: Presidencia de la Nación Argentina; Ministerio de Justicia, s.d. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>. Acesso em: 18 jan. 2026.

ARGENTINA. Ley n.º 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales). Sanción: 23 mar. 1988. Promulgación: 14 abr. 1988. **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires, 22 abr. 1988. Disponível em: <https://www.psicologosgcaba.org.ar/wp-content/uploads/ley-23551.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2026.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 dez. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 dez. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A importância da organização sindical dos trabalhadores. Nota Técnica, n. 151, nov. 2015. São Paulo: DIEESE, 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2026.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. Nota Técnica, n. 112, jul. 2012. São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2026.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, 2011.

ETCHEMENDY, Sebastián; COLLIER, Ruth Berins. Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003–2007). **Politics & Society**, v. 35, n. 3, p. 363-401, set. 2007.

ETCHEMENDY, Sebastián; PALERMO, V. Conflicto y concertacion: Gobierno, congreso y organizaciones de interes en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995). **Desarrollo Economico**, v. 37, n. 148, 1998.

ETCHEMENDY, Sebastián. Represión, exclusión e inclusión: relaciones gobierno-sindicatos y modelos de reforma laboral en economías liberalizadas. **Revista SAAP**, v. 2, n. 1, p. 135-164, dez. 2004.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; ARAÚJO, Vitor (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

GIANIBELLI, Guillermo. Reforma y contrarreforma laboral en un ciclo sin fin. **Pulso Laboral**, n. 4, maio 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriana; HORIE, Leandro; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; CAMARGOS, Regina Coeli. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias

selecionadas. *In*: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. p. 33-48.

RECALDE, Mariano. **Manual de Derecho Colectivo del Trabajo**. José C. Paz: EDUNPAZ (Editorial Universitaria), 2017.

SILVA, Otávio Pinto e. Extinção da contribuição sindical compulsória. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 23, n. 268, p. 34-43, out. 2011.

TOPET, Pablo Arnaldo. Breve historia del derecho del trabajo en la República Argentina. **Aulas y Andamios**, Ciudad de Buenos Aires, ano 3, n. 6, mar. 2010.