

A Reforma Trabalhista de 2017 e seus desdobramentos na organização sindical

The 2017 Labor Reform and its repercussions on union organization

Ana Maria Dias Freschi*

Ana Carolina Guerra**

► DOI: <https://doi.org/10.14295/principios.2675-6609.2026.175.008>

Antonio Cruz/Agência Brasil



Parlamentares de esquerda protestam contra retirada de direitos dos trabalhadores durante sessão do Congresso Nacional que aprovou a Reforma Trabalhista de 2017 (lei nº 13.467/2017)

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na organização de entidades sindicais. Para isso, utilizou-se como objeto de estudo o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas), entidade que representa os docentes da rede privada de educação no estado, de modo a entender a percepção dos sindicalistas quanto à reforma e seus desdobramentos, bem como os impactos da reforma na organização sindical dessa entidade. Dessa forma, realizou-se uma pesquisa de natureza qualitativa, a partir de dados primários obtidos por meio da técnica de entrevista semiestruturada com os dirigentes sindicais do Sinpro Minas. Os dados obtidos foram analisados a partir da técnica de análise de conteúdo, considerando as alterações legislativas e suas implicações na organização sindical em questão. Por meio dos relatos, entendeu-se que os dirigentes sindicais consideram a Reforma Trabalhista como uma forma de enfraquecimento e comprometimento dos direitos trabalhistas da classe dos professores, bem como da organização sindical, dado o cenário de crescente terceirização e rompimento de profissionais com a sua entidade representativa. No entanto, a experiência do Sinpro Minas demonstra que, apesar das restrições impostas, ainda é possível a construção de alternativas viáveis de resistência sindical.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista de 2017. Sindicato. Movimento sindical. Trabalho. Professores.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impacts of the 2017 Labor Reform on trade union organization. To this end, the teachers' union representing private-sector education professionals in the state of Minas Gerais (Sinpro Minas) was selected as the object of analysis in order to examine union leaders' perceptions of the reform and its repercussions, as well as its effects on the union's organizational structure. The study adopts a qualitative approach based on primary data collected through semi-structured interviews with Sinpro Minas union leaders. The data were analyzed using content analysis techniques, taking into account the legislative changes introduced by the reform and their implications for the union's organizational dynamics. The interviews indicate that union leaders perceive the Labor Reform as a mechanism that weakens and undermines both the labor rights of teachers represented by Sinpro Minas and trade union organization itself, particularly through the expansion of outsourcing and the fragmentation of workers' collective ties. Nevertheless, the experience of Sinpro Minas demonstrates that, despite these constraints, it is still possible to develop viable strategies of union resistance.

Keywords: 2017 Labor Reform. Union. Labor movement. Work. Teachers.

1. INTRODUÇÃO

Faz-se necessário, no contexto sindical, dar enfoque à lei nº 13.467, de 2017 (Brasil, 2017) — conhecida como Reforma Trabalhista —, dadas as mudanças por ela introduzidas no ordenamento jurídico, que afetam diretamente as relações de poder entre empregados e empregadores, influenciando o papel dos sindicatos como representantes das categorias profissionais. As alterações nas normas sobre negociação coletiva, contribuição sindical e flexibilização de direitos trabalhistas impactam a capacidade dos entes sindicais de exercerem sua função de defesa e ampliação dos direitos da classe trabalhadora.

Segundo Antunes (2018), a flexibilização das relações de trabalho, assim como a desregulamentação, não é um fenômeno pontual, mas parte de um movimento mais amplo de precarização estrutural do trabalho no capitalismo contemporâneo, sobretudo no contexto do neoliberalismo e da financeirização. Essa flexibilização trabalhista pode ser compreendida como parte do processo de reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo, caracterizado pela propagação de formas mais flexíveis de contratação, pela expansão da terceirização e pela adaptação da força de trabalho às demandas de maior competitividade e eficiência das empresas (Antunes, 2015).

Além disso, dada a implementação da lei em 2017, os sindicatos se viram num cenário desafiador, em que é possível observar uma crescente supressão de postos de trabalho, redução e flexibilização de direitos trabalhistas (precarização das condições de trabalho¹) e a limitação da atuação das entidades na mediação de diferentes negociações entre capital e trabalho. Assim, pode-se conceber que, no que tange à mobilização dos trabalhadores e sua organização coletiva enquanto classe através das negociações, a tendência seria a diminuição dessa mobilização, tendo em vista a redução dos direitos dos trabalhadores nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Considerando esse cenário, é interessante analisar, de maneira crítica, as consequências socioeconômicas e jurídicas da lei nº 13.467, de 2017, sobre as entidades sindicais, contribuindo para o debate acadêmico e para a elaboração de medidas mais justas e eficientes. Assim, entendendo que a articulação entre trabalhadores é um dos motores para a garantia de direitos e melhores condições de trabalho, o presente artigo tem como principal problema de pesquisa a seguinte questão: Como a Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil impactou as entidades sindicais, sobretudo quanto à organização sindical?

Desse modo, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na organização sindical. Para isso, utilizou-se como objeto de estudo o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (Sinpro Minas), entidade sindical representativa dos docentes da rede privada de ensino no estado, de modo a entender a percepção dos sindicalistas quanto à reforma e seus desdobramentos, bem como os impactos da reforma na organização sindical dessa entidade.

2. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017: FRAGILIZAÇÃO DOS SINDICATOS E ALTERAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

¹ A precarização do trabalho refere-se ao processo de multiplicação de formas laborais marcadas pela instabilidade do vínculo empregatício, pela redução de direitos trabalhistas e pela fragilização das garantias sociais historicamente conquistadas pelos trabalhadores (Antunes, 2009).

A lei nº 13.467, de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, teve por escopo dar legitimidade jurídica às mudanças que fundamentam a flexibilização das relações trabalhistas aumentando a “heterogeneidade de vínculos de trabalho”, além de fragmentar a classe trabalhadora desestruturando a organização sindical, tanto de forma objetiva quanto de forma subjetiva (Antunes; Parun, 2019).

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017 atacou a organização sindical em diversos aspectos, sobretudo no que concerne ao financiamento das entidades coletivas, à representatividade dos trabalhadores no local de trabalho, à prevalência do negociado sobre o legislado e ao término da obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual no sindicato da categoria profissional, assim como à terceirização da atividade-fim da empresa e a consequente fragmentação da base sindical.

Quanto à fragilização financeira dos sindicatos, segundo a Caixa Econômica Federal, que é o banco responsável pela arrecadação da contribuição sindical, existem 7.075 entidades sindicais trabalhistas (sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais profissionais) cadastradas em seu banco de dados. Ao se comparar a arrecadação da contribuição sindical referente ao mês de abril de 2018 (um ano após a reforma) com a de abril de 2017, percebeu-se uma queda de 90% (Dieese, 2018).

Com base nesses dados, nota-se que a queda na receita, resultado da extinção da compulsoriedade da contribuição sindical, medida imposta pela lei nº 13.467/2017, atingiu fortemente as entidades sindicais. Todavia, mantiveram-se os “ônus, obrigações, despesas e custos dos sindicatos, ao largo de uma representação sindical universal — e que, frise-se, deve permanecer” (Lima, 2022, p. 11). Com a retirada do financiamento e a manutenção dos custos, desestabilizaram-se as finanças das entidades sindicais, e, em razão da queda em suas receitas, a partir de 2017, muitos sindicatos foram obrigados, inclusive, a se desfazer de seu patrimônio (Lima, 2022).

Assim, para Regiani (2022), o verdadeiro objetivo da reforma foi o de proteger os investimentos do capital, desconsiderando a condição de hipossuficiência do empregado e promovendo uma verdadeira desconstrução de direitos do trabalhador.

A lei nº 13.467/2017, ao interferir nas regras da representação coletiva dos trabalhadores, revela seu verdadeiro escopo, qual seja, ao invés de fortalecer as entidades sindicais, o que verdadeiramente almeja é destruí-las (Maior; Severo, 2017). Com efeito, a lei, em sua totalidade, nega a proteção ao obreiro e subverte o sistema de proteção ao trabalhador, “rompendo com a historicidade que justifica a existência de um direito do trabalho e de uma Justiça do Trabalho (Maior; Severo, 2017). Nesse sentido, Maior e Severo afirmam que algumas mudanças prescritas na Reforma Trabalhista acabam por reduzir a qualidade do trabalho, como as regras sobre o fim da gratuidade da Justiça, e são piores do que aquelas estabelecidas no direito comum pelo Código de Processo Civil. Isso porque, para esses autores, a qualidade do trabalho não depende apenas das condições concretas de execução da atividade laboral (salário, jornada, saúde e segurança), mas também da existência de mecanismos efetivos de proteção e acesso a direitos. E quando a Reforma Trabalhista altera as regras da Justiça gratuita ao estabelecer que, mesmo sendo beneficiário da gratuidade, o trabalhador pode ser condenado ao pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais em determinadas situações, isso cria um risco econômico para o trabalhador que pretende ingressar com uma ação judicial. O receio de contrair dívidas ou de perder parte dos créditos trabalhistas obtidos judicialmente pode desestimular a bus-

ca por reparação de direitos violados. Assim, a qualidade do trabalho é afetada porque um trabalho digno pressupõe não apenas direitos formalmente reconhecidos, mas também a possibilidade concreta de exigí-los quando são desrespeitados.

Essa situação demonstra abertamente a piora trazida pela Reforma Trabalhista em relação ao Código de Processo Civil, principalmente no que diz respeito às regras de acesso à Justiça e concessão da gratuidade judiciária. No processo civil, regulado pelo Código de Processo Civil de 2015, a Justiça gratuita busca proteger o cidadão economicamente hipossuficiente, suspendendo ou dispensando o pagamento imediato de diversas despesas processuais. Já a Reforma Trabalhista introduziu mecanismos que passaram a impor ao trabalhador beneficiário da gratuidade responsabilidades financeiras que, segundo Maior e Severo (2017), restringem mais severamente o acesso ao Judiciário.

Além disso, os autores asseveram que a permissão para a carga horária de 12 horas de labor por dia afronta a Constituição Federal, que limita a jornada a 8 horas diárias, no intuito de preservar a saúde e a convivência social do trabalhador. Ademais, a fixação do valor das multas por dano moral, a instituição do trabalho intermitente, a negação do pagamento de horas extras para quem trabalha em regime de teletrabalho, a flexibilização da natureza salarial de determinadas parcelas remuneratórias, com redução de seus reflexos sobre direitos trabalhistas, a permissão para a terceirização da atividade-fim da empresa, além de inúmeras outras alterações, se mostram contrárias ao sistema de proteção que permeia o direito do trabalho (Maior; Severo, 2017).

Quanto às negociações, segundo Delgado (2019), existem normas que são de indisponibilidade relativa, ou seja, aquelas que, apesar de estabelecerem direitos dos trabalhadores, permitem que esses direitos sejam objeto de negociação coletiva, desde que essa negociação resulte em condições mais favoráveis ao empregado. Em outras palavras, essas normas não podem ser desconsideradas ou flexibilizadas unilateralmente, mas podem ser ajustadas por meio de acordos ou convenções coletivas, desde que respeitem o princípio da proteção ao trabalhador e assegurem benefícios superiores ou, pelo menos, equivalentes aos previstos originalmente.

Essa concepção reflete a ideia de que, embora existam direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, a autonomia coletiva pode atuar para melhorar essas condições, respeitando sempre a hierarquia normativa que favorece o empregado. Entretanto, o autor também



A intensificação da pejetização e do trabalho por conta própria fragmenta a identidade de classe, dificulta a mobilização e dilui a noção de pertencimento coletivo

trata das normas de indisponibilidade absoluta, que, segundo ele, são direitos que tutelam o interesse público e que garantem um patamar civilizatório mínimo, pois protegem “a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho” (Delgado, 2019, p. 66). Para o autor, esse patamar mínimo civilizatório é garantido pelas normas constitucionais em geral, pelas normas presentes em tratados e convenções internacionais das quais o Brasil seja signatário e pelas normas legais infraconstitucionais que garantam a cidadania ao trabalhador.

Assim, para Delgado (2019, p. 275), a Reforma Trabalhista reduziu direitos e garantias, aumentando o “poder unilateral do empregador na gestão do contrato”, e flexibilizou as leis trabalhistas, aumentando os poderes transacionais na negociação coletiva sindical. Nesse cenário, de acordo com Maior e Severo (2017), para que o negociado prevaleça sobre o legislado, é preciso que preveja uma real melhoria nas condições de vida e de trabalho dos obreiros.

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

Quanto à representatividade sindical desses trabalhadores, Delgado e Amorim (2015) observam que o enquadramento sindical dos terceirizados baseado na atividade da prestadora de serviços dificulta tanto a organização sindical como a negociação coletiva desses trabalhadores, visto que a força de trabalho fica pulverizada entre as diversas empresas tomadoras de serviços.

Segundo Delgado (2016, p. 518), “[a] terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados”. Dessa forma, percebe-se que a terceirização, ampliada pela Reforma Trabalhista de 2017, trouxe diversos malefícios para os trabalhadores, sobretudo por ter causado a precarização das condições laborais.

3. METODOLOGIA

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

Quanto à estratégia de coleta de dados adotada nesta pesquisa, optou-se pelo uso da técnica de entrevistas semiestruturadas com dirigentes do Sinpro Minas². Minayo (2009) define a entrevista semiestruturada como uma técnica que “utiliza um roteiro básico com perguntas-guia, permitindo ao entrevistador liberdade para investigar mais profundamente certas respostas do entrevistado”. As entrevistas foram conduzidas por meio de um roteiro semiestruturado, o que permitiu equilibrar a padronização das questões com a flexibilidade necessária para aprofundar aspectos emergentes ao longo das respostas. Foram 10

² Os nomes dos entrevistados foram substituídos por nomes de personalidades, de modo a preservar a identidade dos participantes da pesquisa.



Segunda audiência de conciliação entre BASF e Sindicato dos Químicos do ABC no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo em 03 de julho de 2024

entrevistados, selecionados conforme os critérios definidos na pesquisa. A coleta de dados ocorreu no período de 1º de fevereiro a 20 de maio de 2025, possibilitando uma abordagem gradual e reflexiva das informações obtidas. Esse procedimento metodológico favoreceu a exploração detalhada das percepções dos participantes, garantindo consistência analítica sem comprometer a riqueza qualitativa dos dados coletados.

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

Atualmente, o Sinpro Minas é uma entidade forte e independente, representando cerca de 65 mil professores, da educação infantil ao ensino superior. Com sede em Belo Horizonte e contando com 13 unidades regionais, o sindicato tem uma ampla presença nos 853 municípios de Minas Gerais. Em sua história, promoveu inúmeros eventos e atividades culturais e educacionais, como no Espaço Cultural Jornalista Barbosa Lima Sobrinho, que se tornou um importante ponto de encontro para debates e manifestações artísticas (Sinpro Minas, 2024).

Após a realização das entrevistas, foi realizada a transcrição e análise por meio da técnica de análise de conteúdo. Segundo Mozzatto e Grzybovski (2011, p. 733), análise de conteúdo é uma técnica de análise de dados bastante utilizada nas pesquisas qualitativas no campo da administração, assim como na psicologia, na ciência política, na educação, na publicidade e, sobretudo, na sociologia. Para Flick (2009, *apud* Mozzatto; Grzybovski, 2011, p. 733), a análise de conteúdo consiste na interpretação dos dados coletados e se desenvolve por meio de técnicas mais ou menos refinadas. Dessa forma, chegou-se às categorias de análise apresentadas abaixo, que compreendem as implicações das alterações feitas pela reforma na legislação trabalhista na organização do Sinpro Minas.

Para os entrevistados, a reforma não representou uma modernização das relações de trabalho, ao contrário do que havia sido anunciado pelos seus idealizadores. O que se viu foi um processo de desmonte institucional da proteção social e de desestruturação da organização coletiva dos trabalhadores

4. ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL: IMPLICAÇÕES NO SINPRO MINAS

Os reflexos da Reforma Trabalhista de 2017 no Sinpro Minas serão discutidos neste tópico com base em diversas entrevistas com os dirigentes sindicais da entidade mencionada. A identidade desses dirigentes foi resguardada mediante o uso de pseudônimos como João Amazonas, Gilse Cosenza, Leci Brandão, dentre outros.

Considerando os principais temas introduzidos ou modificados pela Reforma Trabalhista de 2017, já apontados e ponderados pela literatura, foi indagado aos entrevistados como eles avaliam as principais alterações feitas pela Reforma Trabalhista de 2017 na organização sindical.

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

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

Entendo, primeiro, [que] a reforma foi fruto de um golpe, [...] que retirou uma presidenta com o objetivo de fazer prevalecer os interesses do capital sobre o trabalho, mais uma vez. Nós percebemos que a reforma veio para destruir as relações de trabalho, em especial as relações formais, e com isso atrapalhou demais a [nossa] organização, porque os trabalhadores passaram a ser, na sua grande maioria, informais. A reforma destruiu os empregos formais, criou uma grande instabilidade para os trabalhadores e trabalhadoras e atinge diretamente a organização, porque nós organizamos a sua relação de trabalho [... A] alteração [originada] da Reforma Trabalhista acaba fazendo com que a instabilidade, a insegurança e a ruptura das relações de trabalho formais atinjam diretamente a organização dos trabalhadores e trabalhadoras (“Gilse Cosenza”).

A Reforma Trabalhista representou um duro retrocesso, institucionalizou formas de contratação precarizadas, como a terceirização da atividade-fim, e enfraqueceu os sindicatos financeiramente, comprometendo a organização coletiva da classe trabalhadora (“Leci Brandão”).

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

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

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

Assim, sob esse discurso, os sindicatos foram retratados como estruturas arcaicas e excessivamente burocratizadas, o que contribuiu para dificultar o diálogo deles com a classe trabalhadora (Pessoa, *s.d.*). Com isso, o capital se valeu de *slogans* como “Modernização das leis” e “Mais empregos para todos”, vendendo a ideia de que a reforma seria uma maneira inevitável de solucionar a crise econômica. Essa construção discursiva buscou legitimar um projeto de reestruturação regressiva dos direitos, em nome da competitividade e da recuperação econômica:

A propaganda para o povo [dizia] que isso ia ser benéfico, gerar empregos, favorecer [a todos], que era modernização, e a gente sabe que não era modernização, era precarização, que não era reforma, era fome [...]. Essa propaganda de modernização, de melhoria,

que foi feita para a população é um outro dificultador que impacta o trabalho sindical, que impacta a atuação sindical, o convencimento da categoria, o convencimento dos trabalhadores (“Helenira Resende”).

A percepção dos entrevistados converge para a abordagem de Tolêdo (2019, p. 64) conforme a qual “o que se observa na inovação pretendida pela lei da reforma é um desrespeito [para] com o trabalhador e com o ser humano, que no decorrer de sua história lutou por melhores condições de trabalho”.

Nos depoimentos dos dirigentes sindicais entrevistados, observa-se uma avaliação unânime contra as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), especialmente no que tange à organização sindical. Para eles, a reforma não representou uma modernização das relações de trabalho, como propagado por seus defensores, mas sim um processo de desmonte institucional da proteção social e uma desestruturação da organização coletiva dos trabalhadores. Os relatos apontam que a reforma promoveu a precarização das relações de trabalho por meio da legalização da terceirização da atividade-fim, do estímulo à informalidade e da institucionalização de vínculos empregatícios mais frágeis, dificultando a mobilização e a sindicalização. Além da fragilização material dos sindicatos — sobretudo pela extinção da contribuição sindical obrigatória —, os dirigentes destacam os efeitos simbólicos da reforma, como a disseminação de uma narrativa de modernização que desmobiliza os trabalhadores e dificulta o convencimento da categoria por parte dos sindicatos. Segundo os entrevistados, é inconteste que a Reforma Trabalhista desorganizou o movimento sindical, tendo inclusive provocado o fechamento de vários sindicatos, que não conseguiram sobreviver após o fim da contribuição sindical.

Os sindicatos menores fecharam as portas, nós vimos muitos sindicatos acabando porque não tinham como sobreviver [...] sem algum recurso financeiro para manutenção do aluguel de um espaço, de um departamento jurídico, de funcionários. É necessário que a gente tenha essa contribuição, que na Reforma Trabalhista foi retirada (“Pagu”).

Eu lembro de ler na época que, no primeiro ano da queda do imposto sindical, mais de 300 sindicatos fecharam as portas. Então mais de 300 categorias perderam quem lutava por elas [... Se] você não tem sindicato, se não tem quem luta, a convenção coletiva de trabalho deles perde a validade [...]. Essa reforma trouxe muitas dificuldades, isso é algo indubitável [...], porque os sindicatos ficaram fragilizados. A tentativa era de quebrar a espinha dorsal do movimento sindical mesmo, impedir que tivesse dinheiro para manter a luta, para a própria sobrevivência do sindicato (“Pedro Pomar”).

A análise dos depoimentos evidencia que a transformação da contribuição sindical de obrigatória para facultativa, conforme estabelecido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), gerou impactos financeiros expressivos no Sinpro Minas, comprometendo diretamente sua capacidade de atuação. A perda de uma receita estável reduziu drasticamente o orçamento da entidade, resultando no fechamento de sedes regionais, demissão de funcionários, cortes na liberação de dirigentes e terceirização de serviços jurídicos. Embora o sindicato tenha recorrido à intensificação de campanhas de sindicalização e à racionalização administrativa como estratégias de enfrentamento, tais medidas foram insuficientes para compensar a queda na ar-



Sede do Sinpro Minas, em Belo Horizonte

recadação. A facultatividade da contribuição comprometeu a previsibilidade e continuidade financeira, desestruturando, em alguma medida, a capacidade de representação sindical plena e contínua. Do ponto de vista teórico, essa realidade dialoga com a literatura que aponta para o risco de que a descapitalização dos sindicatos sirva como instrumento de fragilização da ação coletiva dos trabalhadores (Antunes, 2018; Boito Jr., 2019).

Outra indagação feita aos entrevistados foi a respeito das mudanças legais pós-Reforma Trabalhista, se elas teriam limitado a capacidade de atuação e organização dos sindicatos e como isso tem se manifestado na prática. De acordo com os entrevistados, a terceirização irrestrita e a pejotização — formas de contratação que desestruturam o vínculo formal e coletivo dos trabalhadores com o empregador — exacerbaram o processo de fragmentação da classe trabalhadora, dificultando a mobilização sindical. Também teriam fragilizado os vínculos objetivos e subjetivos que sustentavam a base de atuação dos sindicatos, enfraquecendo a capacidade de organização e resistência da classe trabalhadora.

Você vê a dificuldade de mobilização das pessoas? Aquelas que querem construir [a organização sindical] são demitidas, [...] e inclusive os dirigentes sindicais têm dificuldade de entrar [no] estabelecimento [de trabalho...]. Os sindicatos nesse período reduziram seu poder de enfrentamento, de mobilização dos trabalhadores. Muita coisa [irregular] o trabalhador vê na empresa, quer reclamar, mas, com medo da demissão, aceita essas condições [...]. Especificamente aqui no Brasil, a organização sindical e trabalhista foi muito característica do Estado getulista. Essa reforma causou uma desordem muito grande, prejuízo, a precarização do trabalho [a] que nós estamos assistindo hoje. Hoje vemos através do Dieese [Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos] que temos um imenso número [sic] de trabalho precarizado, com salários livres, sem nenhuma referência. Esses são alguns dos absurdos que estamos vivendo.

[...] Isso está levando, [em] contraposição, à própria crise do capitalismo, o capitalismo constrói a sua própria destruição. [...] Vivemos uma grande crise ideológica do movimento sindical, porque esse ataque fragilizou muito a organização dos trabalhadores, porque num processo de negociação “tem” a correlação de forças. Quando a legislação não é favorável aos trabalhadores, a Justiça não favorece os trabalhadores, se você tem dificuldade de entrar em dissídio, o trabalhador não [se] mobiliza porque não tem nada favorável a ele. Essa mobilização vai ocorrer, mas vai demorar um tempo, porque a crise vai chegando a um ponto onde [sic] os trabalhadores não vão suportar as condições de trabalho, e aí começam a acontecer revoltas. Essas lutas vão começar a “pipocar”, e aí [os membros d]a direção dos sindicatos vão ter que ser mais ousados, ir para a porta das escolas, das fábricas, conversar com os trabalhadores. Depois dessa insatisfação e revolta coletiva, a organização sindical vai organizar isso tudo. [...] Com isso, os trabalhadores vão criando mecanismos de se auto-organizar. Quando você ataca a organização sindical e leva à dispersão [da base], consegue desorganizar o trabalhador em determinado momento, mas a burguesia não consegue diminuir a contradição entre o capital e o trabalho, e aí aumenta a miséria, aumenta a tragédia humana, e isso acaba sendo um estímulo à resistência e ao enfrentamento, porque ninguém vai aguentar por muito tempo trabalhar nessas condições. Você não consegue impedir o motor da crise em que estamos vivendo, que é essa contradição, esses conflitos vão se acirrando. Se você destrói a forma de o trabalhador se organizar, você aumenta a violência, a miséria. [...] Quanto à situação da barganha da convenção coletiva anterior, você só negociava o que era novo, o que podia mudar [para melhor], você não tirava [perdia] o que [já] tinha conseguido. [Atualmente] você tem que negociar tudo, então entra já numa defensiva, e a dificuldade de fazer greve, [formar] comissões [...] foi levando à perda dos direitos e às dificuldades da mobilização. [Com relação aos] julgamento[s], por exemplo, os tribunais ficaram muito rigorosos com os trabalhadores. Então a gente começou a ter dificuldade, muita. O capital favoreceu muito os empresários (“João Amazonas”).

Os prejuízos materiais estão diretamente relacionados à capacidade do sindicato [de] organizar as suas campanhas salariais, as suas campanhas de defesa da educação, as suas campanhas de defesa da democracia. Tudo isso era parte do movimento sindical, que fazia essa luta de ajudar outras organizações não sindicais, como trabalhadores sem-terra, movimento estudantil... Quantas vezes nós ajudamos a estruturar, organizar esse movimento, de uma perspectiva de luta de organização brasileira? [Os membros da] elite brasileira, ao saber[em] disso tudo, cortaram [direitos], queriam destruir não só os sindicatos, mas também a nossa capacidade de fazer política com o movimento popular no Brasil. E como isso foi feito? Criando um conjunto de dificuldades que até hoje [n] esses movimentos [se] mantêm. Estamos com muitas dificuldades: a ausência do povo na rua, do movimento sindical dos trabalhadores na luta política que nós vivemos agora. [...] Mas isso é uma parte do problema material que afeta a capacidade de organização dos sindicatos para fazer a sua função principal, que é [tornar] os trabalhadores organizados. A estrutura dessas campanhas [...] precisa de pessoas que vão ajudar a pensar a pauta, precisa de especialistas na área econômica, na área judicial, na área estrutural. Quando você vai fazer uma greve, precisa de ter estrutura, carro de som, comunicação,

imprensa. Então tudo isso é parte da organização, que vão [sic] levar o sindicato para [sic] poder enfrentar a fúria do capital. Então, se você não tem estrutura, não tem dinheiro, a sua capacidade de fazer a luta diminui de forma bastante profunda. E é isso que eles fizeram, ou seja, eles fizeram um processo de destruição da estrutura para poder inviabilizar a luta dos trabalhadores (“Maurício Grabois”).

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

Esse estímulo à terceirização enseja a fragmentação da classe trabalhadora. Tal como apontam Maior e Severo (2017, p. 119), essa experiência relatada revela seu intuito de eliminar a atuação coletiva em lugar de valorizá-la, como referem seus defensores.

Embora o Sinpro Minas tenha conseguido realizar uma greve significativa, com duração de 13 dias, em 2018, bem como a greve de 2023, com duração de 9 dias, os desafios para a organização coletiva dos trabalhadores aumentaram significativamente a partir da promulgação da Reforma Trabalhista de 2017 (Brasil, 2017). Diversos fatores têm contribuído para esse cenário de dificuldades, entre os quais se destaca a crescente complexidade do processo de convencimento dos docentes sobre a centralidade de sua participação ativa nas ações sindicais como estratégia de enfrentamento da lógica do capital.

A questão da própria greve, paralisação, e o medo de perder o emprego, com a questão do desemprego, está tão forte, e o subemprego está aí... É a questão de ser MEI [microempreendedor individual], de ser [submetido a]o contrato temporário, isso tudo está dentro da escola: por exemplo, quem é MEI e quem hoje está dando aula particular para suprir a necessidade [...]. Automaticamente, quando você chega com a pauta, eles [representantes do patronato] chegam com uma outra pauta sobre a nossa, eles aparecem com uma pauta de retiradas [de direitos]. É sempre assim. [...] Então o sindicato tem feito essa aproximação, mas não é fácil, porque aquele professor que “curte” o Instagram do Sinpro tem

difficuldade [de se unir ao sindicato], é difícil para ele. Então [por isso] às vezes [ele] não “curte”. Aquele professor que vem muito ao sindicato [...], a escola vê ele [*sic*] de uma outra forma. Então a gente precisa ter muito cuidado com essa categoria que está tão ameaçada lá fora, para ver uma forma de [a] acolher e ao mesmo tempo fazer com que ela mude o patamar de luz. Os que estão lá [nas escolas] são pessoas mais novas que acham: “Será que é isso mesmo? Será que eu aguento? O salário não está tão ruim... Vou aguentar mais um pouquinho.” Então esse espírito de luta, de entender que não é bem assim, ainda está longe [de ser difundido], porque essa questão da luta, de entender que a gente tem que se posicionar, é um processo, e ninguém nasce com essa coisa de estar se entendendo [...]. Se posicionar na escola é difícil. Então quem se posiciona é aquele [apontado pelos patrões como] atrevido, aquele que gosta de fazer bagunça, aquele que não escuta. Ele fica tachado no lugar. É assim que eu vejo hoje a nossa luta (“Genuína da Silva”).

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

Na percepção dos dirigentes sindicais, a Reforma Trabalhista de 2017 representa um retrocesso no que se refere ao acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Adicionalmente, observa-se o receio dos trabalhadores de serem condenados ao pagamento de custas processuais e honorários advocatícios em caso de insucesso nas demandas ajuizadas. Mesmo nos casos em que a gratuidade da Justiça é concedida, a possibilidade de responsabilização por despesas processuais constitui um obstáculo de ordem econômica, especialmente para trabalhadores em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

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

Nós tivemos também um ataque muito feroz na questão da Justiça do Trabalho [...]. Quando [os trabalhadores] eram demitidos, eles tinham duas coisas importantes para serem feitas: primeiro, quando você demitia o trabalhador, ele tinha que fazer a rescisão do contrato de trabalho dele no sindicato, e quando ele ia ao sindicato, era caracterizado qualquer descumprimento — o que 80% das empresas do Brasil fazem é não cumprir o contrato de trabalho, desrespeitar as normas estabelecidas em convenções e acordos co-

letivos que vigoravam na relação de trabalho, e com isso, na hora da rescisão do contrato de trabalho, o que acontecia era que o sindicato, ao saber disso, durante a homologação da rescisão, levantava um conjunto de direitos que tinham sido surrupiados, não tinham sido praticados pelo capital em relação àquele trabalhador. E qual era a ação imediata do sindicato? Entrar com ação na Justiça exigindo que aquela parte que não era realizada pela empresa fosse realizada através do Poder Judiciário. Na reforma, ocorreram duas mudanças. A primeira: acabou-se a possibilidade de fazer a rescisão através dos sindicatos. [...] Além disso, dificultou[-se] a entrada das ações judiciais dos trabalhadores na Justiça do Trabalho, inclusive [retirando do trabalhador] o direito [ao acesso] gratuito, ou seja, passou[-se] a cobrar [pelo acesso]. Principalmente se o trabalhador fosse reivindicar algum direito que a Justiça determinasse que não era direito, esse era o [caso em] que você poderia [ser obrigado a] pagar pelas custas trabalhistas. Então criou[-se] uma situação em que o trabalhador, além de não ter o vínculo direto na sua demissão, perdeu o direito de homologar a rescisão no sindicato, e a reforma também inviabilizou [...] a possibilidade de o trabalhador e o sindicato ingressarem com ação na Justiça do Trabalho, e com isso nós perdemos dois terços das ações que tínhamos na Justiça do Trabalho, [por]que foram retiradas. Então, [...] além de [o capital pretender] reduzir os direitos daqueles que entrassem no mercado de trabalho a partir daquele momento e de quem já está [sic] no mercado de trabalho, aqueles que fossem demitidos não poderiam recorrer [...] à Justiça. Como isso, criou-se [sic] problemas estruturais, que acabaram levando a um processo muito grande de redução de direitos, e não só de direitos diretos, mas de direitos que não foram cumpridos pelo capital e que não foram sequer reivindicados posteriormente pelos trabalhadores, porque [estes] não tiveram acesso a uma rescisão contratual de forma digna, porque [as mudanças na lei] inviabilizaram a relação com sindicatos e porque esse trabalhador não pode mais ingressar na Justiça do Trabalho, porque [caso ingressasse] poderia, além de perder os direitos, [ser obrigado a] pagar ao Poder Judiciário as custas de uma ação trabalhista que não teria condição de pagar (“Maurício Grabois”).

Essas falas reforçam o que descrevem Cassar e Borges (2017) sobre o assunto, quando asseveram que o acesso à Justiça estaria comprometido pelo fato de se exigir do hipossuficiente³ o pagamento de despesas processuais, o que viola um dos direitos fundamentais.

Os depoimentos analisados também evidenciam que, para os dirigentes sindicais entrevistados, as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 reduziram profundamente a capacidade de atuação e organização dos sindicatos ao desestruturar pilares fundamentais da representação coletiva no Brasil. As alterações legais — especialmente a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, a limitação do acesso à Justiça do Trabalho e a facilitação de formas de contratação mais precárias — resultaram, segundo os relatos, em perda de poder de barganha, dificuldades logísticas e operacionais e enfraquecimento simbólico do movimento sindical perante os trabalhadores. Essa conjuntura tem levado à retração da participação da base, que se vê intimidada pelas ameaças patronais, pela

3 O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade nº 5.766, ajuizada em 2017 e julgada em 2021, declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivos que previam a possibilidade de cobrança de honorários periciais e advocatícios de beneficiários da Justiça gratuita, por violação ao direito fundamental de acesso à Justiça.

A Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco de desestruturação do sindicalismo brasileiro ao dificultar a organização e a ação coletiva dos trabalhadores. Conforme afirma Antunes (2018), a lógica flexibilizadora e fragmentadora introduzida pela reforma insere-se em um projeto mais amplo de reestruturação do capital

insegurança jurídica e pela informalidade crescente (Antunes, 2018). A intensificação da pejetização e do trabalho por conta própria, por exemplo, fragmenta a identidade de classe, dificulta a mobilização e dilui a noção de pertencimento coletivo, o que impõe obstáculos à organização sindical (Boito Jr., 2019).

Quando interrogados sobre as alterações específicas na forma de atuação do seu sindicato após a Reforma Trabalhista, os entrevistados destacam que a fragmentação dos contratos de trabalho e a precarização dos vínculos empregatícios afastaram os trabalhadores dos sindicatos. Todos concordam que isso enfraqueceu a organização sindical e dificultou a mobilização coletiva. Como resposta, o Sinpro Minas vem se adaptando para sindicalizar mais trabalhadores e representar também pessoas jurídicas (PJs), MEIs, terceirizados e sujeitos a trabalho intermitente, buscando garantir direitos por meio da convenção coletiva de trabalho (CCT) e ampliar a proteção a todos, independentemente do tipo de contrato.

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

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

A gente precisa reverter essa situação, na medida em que isso tirou dos sindicatos uma parte importante da sua representação, porque [ao se] contratar por PJ [ou] trabalho intermitente, todos os trabalhadores se afastaram da organização sindical. E com isso [os sindicatos] tiveram problemas na sua estruturação, na sua organização, na sua capacidade de

Sinpro Minas



Greve dos professores deflagrada pelo Sinpro Minas em agosto de 2018

mobilizar as categorias para fazer enfrentamento, disputar [a conquista de] direitos desse trabalhador precarizado, porque ele acabou ficando também mais distanciado do movimento sindical e dos sindicatos. [...] É isso na prática, na medida em que você flexibiliza os contratos de trabalho e afasta os trabalhadores da condição de vínculo empregatício, da forma como vinha ocorrendo até então, você tira parte da força do movimento sindical, que era justamente organizar esses trabalhadores. É lógico que o movimento sindical e o sindicato dos professores fizeram a contraofensiva hoje. Antigamente, você só se filiava assim, se tivesse carteira assinada; hoje, se você tem um contrato com a empresa e se apresenta como MEI, como PJ ou como [submetido a] outra forma de contratação, nós fazemos a [sua] filiação porque queremos representar os trabalhadores, porque eles são vítimas do processo de flexibilização e a gente precisa reverter esse processo. Então hoje o sindicato absorve a sindicalização de todos, independentemente da forma de contrato e tentando buscar representar esses trabalhadores (“Maurício Grabois”).

A gente precisa buscar outras alternativas de socorrer esse professor de alguma forma, porque ele até quer estar numa base sólida, mas acontece que a forma como ele está trabalhando, como PJ, hoje [o impede]. A gente já consegue acolher esse professor. Se tem um contrato, ele traz, a gente avalia, e ele pode se sindicalizar. Então “tem” essas dificuldades, também... (“Genuína da Silva”).

Ademais, mesmo diante de significativos desafios, o Sinpro Minas logrou deflagrar uma greve de 13 dias em agosto de 2018, pouco tempo após a promulgação da Reforma Tra-

A experiência do Sinpro Minas demonstra que, apesar das restrições impostas, ainda é possível a construção de alternativas viáveis de resistência sindical. A atuação da entidade analisada permite compreender não apenas os efeitos concretos da reforma, mas também a capacidade de reinvenção do sindicalismo em tempos de adversidade

balhista. A paralisação foi precedida por diversas tentativas infrutíferas de negociação para a celebração da CCT dos professores, cuja data-base é 1º de maio. O sindicato patronal, à época, se recusava inclusive a abrir diálogo, o que levou a categoria docente a deliberar a deflagração da greve, a qual obteve êxito em seu objetivo de obter a assinatura da CCT em sua íntegra. Situação semelhante ocorreu em 2023, quando uma nova greve foi convocada pela entidade sindical em resposta à insistência do sindicato patronal em modificar o cronograma das férias coletivas dos docentes previsto na CCT vigente:

Há uns dois anos atrás [sic], para você ver — nossa data-base é maio —, a gente já estava em setembro e não tinha assinado ainda a convenção. Daí eles [representantes do sindicato patronal] queriam ainda mexer no calendário das férias. Daí os professores dos grandes colégios se mobilizaram, houve uma pressão muito grande e fizemos uma grande greve. Daí os empresários pararam [sua ofensiva], voltaram atrás e não mexeram nas férias (“João Amazonas”).

O [sindicato] patronal tentou praticamente acabar com a nossa convenção coletiva em 2018, e em resposta a categoria fez uma greve que, nesses quase 20 anos [em] que eu estou no sindicato, foi a mais forte que a gente fez. Foi uma greve muito forte, então eu acho que a resposta da categoria foi a questão mais importante, e a nossa diretoria acertou em apostar na capacidade de resposta da categoria (“Florestan Fernandes”).

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

O Sinpro Minas obteve êxito na manutenção da essência da convenção coletiva de trabalho da categoria, mesmo diante das adversidades decorrentes do cenário pós-Reforma Trabalhista. Entre os avanços conquistados, destaca-se a inclusão de uma cláusula que estabelece a obrigatoriedade de homologação no sindicato das rescisões contratuais de docentes demitidos. Essa medida visa assegurar maior transparência e legalidade aos processos de desligamento, bem como garantir que os direitos trabalhistas sejam devidamente observados.

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

O sindicato conseguiu [fazer] voltar para a convenção coletiva a obrigação, na dispensa do trabalhador, de [se] fazer a rescisão no sindicato, e a última convenção agora avançou muito nisso, pode ser *online* ou pode ser presencial, mas novamente os trabalhadores retomam [o direito de fazer na entidade sindical] a sua rescisão de contrato de trabalho, sendo atendidos e acompanhados pelo sindicato, e isso poderá fortalecer os seus direitos e criar condições para que esse trabalhador possa ir à Justiça do Trabalho, na medida em que ele é alertado sobre suas condições. Então [...] algumas retomadas de estruturas vão melhorando aquilo que foi destruído [sic] lá em 2017 (“Maurício Grabois”).

Desse modo, pode-se dizer que, apesar do cenário de incertezas e de enfraquecimento da organização sindical imposto pela Reforma Trabalhista de 2017, o Sinpro Minas vem, de maneira estratégica, articulando novos meios de garantir os direitos dos professores e professoras, de modo a mitigar os efeitos da reforma.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo analisar os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 nas relações de trabalho e na organização coletiva dos professores do Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais. Buscou-se oferecer uma reflexão crítica acerca dos desafios impostos à ação sindical no contexto contemporâneo, destacando como a Reforma Trabalhista contribuiu para reconfigurar práticas, estratégias e formas de resistência no âmbito do sindicalismo docente.

As entrevistas demonstram que a reforma, justificada por um discurso neoliberal de modernização das relações de trabalho, teve como consequência a intensificação da precarização laboral, a obstrução de mecanismos de mobilização coletiva e a limitação do acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, conforme advertido por Maior (2019) ao apontar o caráter regressivo e inconstitucional de diversos dispositivos introduzidos pela lei nº 13.467/2017.

Para os entrevistados, a reforma não representou uma modernização das relações de trabalho, ao contrário do que havia sido anunciado pelos seus idealizadores. O que se

viu foi um processo de desmonte institucional da proteção social e de desestruturação da organização coletiva dos trabalhadores. Os relatos indicam que a reforma promoveu a precarização das relações de trabalho, por meio da legalização da terceirização da atividade-fim, do estímulo à informalidade e da institucionalização de vínculos mais frágeis, dificultando a mobilização e a sindicalização. Além disso, fragilizou os vínculos objetivos e subjetivos que sustentavam sua base de atuação, enfraquecendo a capacidade de organização e resistência da classe trabalhadora.

Com a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical — anteriormente prevista no artigo 579 da CLT —, observou-se um profundo impacto no financiamento das entidades sindicais. No caso do Sinpro Minas, essa mudança resultou no fechamento de sedes regionais, na redução do quadro funcional e na desativação da gráfica da entidade, comprometendo significativamente sua capacidade operacional. Todas essas consequências impuseram, de certa forma, condições desfavoráveis à organização sindical dos professores vinculados ao Sinpro Minas.

A Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco de desestruturação do sindicalismo brasileiro ao dificultar a organização e a ação coletiva dos trabalhadores. Conforme afirma Antunes (2018), a lógica flexibilizadora e fragmentadora introduzida pela reforma insere-se em um projeto mais amplo de reestruturação do capital, que tem como uma de suas marcas a intensificação da precarização do trabalho e a fragilização dos sujeitos coletivos. No entanto, a experiência do Sinpro Minas demonstra que, apesar das restrições impostas, ainda é possível a construção de alternativas viáveis de resistência sindical. A atuação da entidade analisada permite compreender não apenas os efeitos concretos da reforma, mas também a capacidade de reinvenção do sindicalismo em tempos de adversidade. Em contextos de crise, o fortalecimento da base, a ampliação do escopo de representação e a negociação coletiva se revelam estratégias fundamentais para a preservação e ampliação dos direitos da classe trabalhadora.

* Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas (Unifal-MG), *campus* Varginha. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Varginha (2001). Tem experiência na área de Letras, com ênfase em Literaturas Estrangeiras Modernas.

** Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Docente do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas e do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade da Unifal-MG.

► Texto recebido em 29 de agosto de 2025; aprovado em 16 de maio de 2026.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____.; PARUN, Luci. A aposta nos escombros: Reforma Trabalhista e Previdenciária: a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 56-81, 2019.

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

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 19 ago. 2025.

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

CARVALHO, Sandro Sachet de. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, n. 63, p. 81-92, out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

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

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

_____. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, dez. 2018. (Nota Técnica, n. 200). Disponível em: <www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>. Acesso em: 18 out. 2024.

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

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

_____.; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

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

_____.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul.-set. 1993.

MOZZATTO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, jul.-ago. 2011.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de; GALVÃO, Andréia; CAMPOS, Anderson. Reforma Trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, n. 248, p. 668-689, set.-dez. 2019. DOI: <10.25247/2447-861X.2019.n248.p668-689>.

PESSOA, Marcio Kleber Morais. **A burocratização sindical e o apego das direções aos sindicatos**: o caso da entidade representativa dos professores da rede estadual do Ceará. Fortaleza: Euce, [s.d.]. Disponível em: <www.uece.br/eventos/gthpanpuh/anais/trabalhos_completos/165-12724-22052015-215534.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2026.

REGIANI, Rogê Carlos Dias. **A reforma trabalhista implantada no Brasil em 2017 e seus reflexos sobre o desemprego no país**. 2022. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas) — Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2022. Disponível em: <https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UEPG_8c4a011aaf68bd4055497b10c5648fb1>. Acesso em: 12 ago. 2025.

SINPRO MINAS. **Institucional**: história. Belo Horizonte: Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais, 2024. Disponível em: <www.sinprominas.org.br/institucional/historia>. Acesso em: 17 ago. 2025.

TOLÊDO, Lly Chaves Morais. A inconstitucionalidade da instituição de banco de horas por acordo individual. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5702, 10 fev. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69049>>. Acesso em: 2 jun. 2026.