

CUT: PANORAMA DO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL E DESAFIOS DE RENOVAÇÃO SINDICAL

CUT: An overview of the Municipal Public Sector and union renewal challenges

Fernanda Forte de Carvalho¹

Jonas Tomazi Bicev²

Resumo

Neste artigo, apresentamos um panorama sindical a respeito da inclusão do setor público na Central Única dos Trabalhadores (CUT), com ênfase no setor municipal, mais especificamente dos sindicatos da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal (CONFETAM/CUT). Para tanto, recuperamos aspectos da história e os principais momentos de atuação sindical dos servidores públicos municipais. Além disso, o estudo se utiliza dos resultados de um *survey* setorial online realizado com 215 lideranças da CONFETAM no ano de 2021. Considerando a diversidade ocupacional das categorias representadas, o estudo revelou uma dificuldade da entidade em representar os trabalhadores celetistas e temporários do setor público, ampliar o engajamento dos jovens e superar a crise sindical, agravada com a Reforma Trabalhista de 2017. Na conclusão, apresentamos alguns desafios de renovação direcionados ao sindicalismo Municipal ligado a CUT.

Palavras-chave: CUT; Setor público; Sindicalismo municipal.

Abstract

In this article, we present a trade union overview regarding the inclusion of the public sector in the Central Única dos Trabalhadores – CUT (Unified Workers Central in Brazil) with an emphasis on the municipal sector, more specifically the unions in the Confederation of Municipal Public Service Workers (CONFETAM/CUT). For this purpose, we recover aspects of the history and the main moments of union activity by municipal public workers. Furthermore, the study uses the results of an online sector survey conducted with 215 CONFETAM leaders in 2021. Considering the occupational diversity of the categories represented, the study revealed the entity's difficulty in representing workers under CLT and temporary workers, increasing youth engagement, and overcoming the union crisis, which was aggravated by the 2017 Labor Reform. In conclusion, we present some challenges for renewal directed at municipal unionism linked to the CUT.

Keywords: CUT; Public sector; Municipal unionism.

¹ Professora Adjunta, Programa de Pós-graduação em Sociologia, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Estadual de Londrina (UEL). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7662-8502>. E-mail: fernandaforte@uel.br.

² Sociólogo e pesquisador do Núcleo do Desenvolvimento e Núcleo de Etnografias Urbanas do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7449087X>. E-mail: jonasbicev@gmail.com.

Introdução

As mudanças na conjuntura político-econômica brasileira e no arcabouço legal ou jurídico trabalhista têm gerado dificuldades à mobilização e à organização coletiva promovida pelos sindicatos. Essa fragilidade, que se expressa de forma mais tardia no sindicalismo brasileiro, nos países centrais, teve início a partir do final dos anos 1960, resultante da decomposição dos esquemas ideológicos – respaldados, em grande medida, numa representação da sociedade em termos de classes sociais – e das contínuas renovações do capitalismo, que foram acompanhadas por transformações profundas no tecido produtivo, novas formas de gestão da produção e da força de trabalho, transferência do emprego para o setor de serviços, dentre outras ações que atingiram segmentos com tradição em sindicalização, com tendência de precarização das relações de trabalho e de suas instituições (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020). Essa visão é corroborada por Bernaciak *et al.* (2014), que agregam aos fatores de crise sindical a escassez de recursos financeiros próprios, a carência de legitimidade pública, a ausência de um quadro de sócios comprometidos com os sindicatos e o envelhecimento das bases sindicais, que, em seu conjunto, têm como principal consequência a fragilização dos sindicatos, que se encontram com dificuldades para desafiar os rumos das políticas neoliberais e agir em defesa dos direitos dos trabalhadores.

No país, em 2016, a partir da aprovação do *impeachment* que destituiu Dilma Rousseff da Presidência da República, foram aprovadas pelos Governos de Michel Temer (2016-18) e de Jair Bolsonaro (2019-22) importantes medidas, tais como: a Emenda Constitucional nº 95, responsável pelo congelamento dos gastos públicos não financeiros por 20 anos; a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017); a liberalização da terceirização (Lei 13.429/2017); e a Reforma da Previdência (EC 103/2019). Ampliaram-se as modalidades flexíveis e temporárias de contratação de trabalho, desconstruindo direitos e a proteção social, instituindo um padrão de regulação social do trabalho de viés liberal (DIEESE, 2017; GALVÃO *et al.*, 2017; KREIN, 2018; OLIVEIRA *et al.*, 2019). Além disso, com a pandemia de Covid-19, houve redução das atividades econômicas e ampliaram-se as ações

sindicais defensivas (como o apoio às políticas de redução da jornada e salários e ao Auxílio Emergencial aos desempregados), evidenciando as fragilidades do movimento sindical brasileiro.

Em resposta à crise sindical, cresce entre as lideranças da CUT o discurso voltado a *revitalização*, *renovação* ou *reorganização* da estrutura organizativa por meio da inclusão de trabalhadores jovens, LGBTQIA+, precários, terceirizados etc. Tal postura corresponde a tentativas de reagir não apenas às reformas, como também ao enfraquecimento da capacidade de regulação sindical no país. Nesse sentido, uma mediação possível que visa apreender os contextos de crise e as respostas sindicais emergentes provém dos estudos sobre revitalização do trabalho (*Labour Revitalization Studies*), mais especificamente das abordagens sobre os recursos de poder sindical (*Power resources approach*), dentre as quais citamos: Behrens *et al.* (2004), Costa *et al.* (2020), Fichter *et al.* (2018), Frege e Kelly (2004), Korpi (1983).

De maneira sintética, para esses autores, o sindicalismo no Sul e Norte global vem acionando os seus recursos de poder a fim de responder estrategicamente às mudanças no mundo do trabalho. Entretanto, fatores como as competências sindicais, os arranjos institucionais e as oportunidades econômicas, políticas e organizacionais em cada país exercem influência sobre a capacidade dos sindicatos de transformar ameaças em oportunidades (KLOOSTERBOER, 2008). No Brasil, a abordagem dos recursos de poder vem sendo aplicada, por exemplo, em análises sobre a ação da CUT no período dos governos do PT (2003-16) (KREIN; DIAS; 2018; SILVA, 2023) e em setores de vanguarda da CUT, como na pesquisa sobre a ação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) no que tange aos efeitos das mudanças introduzidas pela Indústria 4.0 (ARAUJO, 2020).

O objetivo deste artigo é, portanto, destacar o efeito de algumas dessas transformações no sindicalismo do setor público municipal brasileiro, a partir de um estudo de caso: uma análise das percepções de 215 lideranças sindicais sobre os desafios recentes e as estratégias adotadas. Nesse sentido, considerando algumas similaridades e aproximações possíveis entre os

modelos de sindicalismo presentes nos países do sul da Europa³ (ênfase no caso português) e no Brasil, ao analisar o perfil setorial desse segmento, na medida do possível, abordaremos a tipologia dos *recursos de poder* de Costa *et al.* (2020), que se embasa no reforço do *poder estrutural* associado à capacidade dos sindicatos de restringir a valorização do capital, o qual está relacionado à posição que os trabalhadores ocupam no mercado de trabalho ou no processo produtivo; *poder associativo*, associado a eficiência organizativa, participação, coesão interna, novas filiações (organizações e sócios); *poder institucional*, associado à capacidade de representação dos trabalhadores nas negociações coletivas e na arena política, sendo influenciado pelas condições econômicas, jurídicas e o quadro político em vigor; *poder societal*, que remete à cooperação com outros movimentos sociais e organizações e está ligado à capacidade dos sindicatos de influenciarem com algum sucesso o discurso público e agendas estratégicas.

A ação do ramo municipal ligado à Confederação dos Trabalhadores do Serviço Municipal da CUT (CONFETAM) tem sido pouco pesquisada, pois têm tido mais predominância as análises sobre o conjunto do macrossetor serviço público⁴, que, além dessa entidade, na CUT, também é constituído pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS), Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF), reunindo trabalhadores da administração direta, indireta do serviço público nas esferas Federal, Estadual e Municipal.

A atuação dos servidores públicos filiados à CUT tem sido objeto de pesquisas no campo da Sociologia do Trabalho. Nesse sentido, vale citar Silva (2001, 2018), Gindin (2013), Nogueira (2005) e Pina *et al.* (2006). Esses autores abordam desde a incorporação desse segmento à central a partir dos anos de 1980 e, em especial a partir da década de 1990, os seus avanços nas instâncias decisórias e nas ações de resistência; à reforma administrativa no

³ Principais características dos países do sul da Europa: industrialização tardia, setor agrícola forte, alto percentual de trabalhadores por conta própria, práticas antissindicalistas, passaram por ditaduras, movimento operário ideologicamente dividido, primado do legislado sobre o negociado, baixa sindicalização (COSTA *et al.*, 2020).

⁴ Atualmente, na CUT, vigoram estratégias organizativas por ramos de atividade econômica (total de 17 ramos) e por macrossetores, a saber: Indústria; Comércio, Serviços e Logística; Rural e Serviço Público (CUT, 2012).

governo FHC (1995-2002); à reforma da previdência no governo Lula (2003-2010); à criação da Funpresp no governo Dilma (2011-2016); à reforma trabalhista no governo Temer (2016-2018); à reforma da Previdência aprovada no governo Bolsonaro (2019-2022). Nos congressos CUT (CONCUT), a participação do macrossetor do serviço público⁵ saltou de 42,6% em 2009 para 46,9% em 2019 (CUT, 2010a, 2020).

Contudo, neste artigo, prioriza-se a análise do segmento Municipal⁶, que é o segundo maior em número de sindicatos e o terceiro em número de sócios da central, possuindo uma taxa média de sindicalização de 31% (ou seja, 31% de sindicalizados em relação ao total de servidores municipais) (CUT, 2017). O reconhecimento formal desse ramo ocorreu no 9º CONCUT (2006), momento em que, “a CUT reconhece, no âmbito municipal, a equivalência entre o ramo de atividade e a esfera de contratação nos serviços públicos e garante a liberdade de opção do servidor municipal quanto à sua representação e organização” (CUT, 2006, p. 82). Desde então, a central vem expondo um discurso de superação das disputas internas envolvendo as representações de servidores públicos das três esferas. Em suas teses, aparentemente, a CUT reconhece a necessidade de organização e reforço dos atuais e novos sindicatos municipais como parte de um processo de *renovação sindical*, na medida em que tais entidades podem intervir nas eleições, nos orçamentos municipais, nas mídias locais e nas redes sociais dialogando com a sociedade e cobrando a valorização da categoria, como meio estratégico para a efetividade das políticas públicas defendidas pela CUT (CUT, 2006, 2012, 2015, 2019).

Na primeira seção, apresentamos algumas notas sobre a inclusão e o peso do setor público na CUT, com ênfase no setor municipal, bem como identificamos as suas principais pautas. Na segunda seção, discutimos aspectos da composição setorial e do vínculo de trabalho dos servidores da

⁵ No 13º Congresso da CUT, os delegados (excluindo aposentados e a opção “sem resposta”) distribuíram-se nos demais macrossetores da seguinte forma: Rural (12,3%), Comércio, Serviços e Logística (25,1%) e Indústria (12,6%) (CUT, 2020).

⁶ Os dois maiores ramos da CUT em número de sindicatos são o Rural e o Municipal (1487 e 833 sindicatos, respectivamente), contudo quando se trata do número de sócios (base sindicalizada), o ramo rural mantém-se na dianteira com 3.775.744 sócios (35% taxa média de sindicalização), seguido pela educação, com 136 sindicatos concentrando 928.801 sócios (49% taxa média de sindicalização), e pelo ramo municipal, que figura em terceiro lugar com 441.335 sócios (30% taxa média de sindicalização) (CUT, 2017).

Administração Pública, Defesa e Seguridade Social do Estado brasileiro, comparando as informações extraídas dos Relatórios Anuais de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e do Emprego (RAIS-MTE) com as informações extraídas de um *survey* setorial *online*, realizado entre 29 de março e 20 de maio de 2021, com 215 lideranças da CONFETAM. A partir deste *survey*, conduzido pelos autores com a colaboração dos sindicalistas de 21 Unidades da Federação, identificam-se as características organizacionais dos sindicatos da CONFETAM e o posicionamento de suas lideranças em relação às mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e as perspectivas de aprovação de uma Reforma Administrativa. Por fim, na conclusão deste artigo, indicamos alguns desafios direcionados ao sindicalismo Municipal ligado a CUT.

O setor público municipal na trajetória da CUT

Dentre as mobilizações pela abertura democrática, exigindo o fim do regime militar e ditatorial (1964 a 1985), o ano de 1978 foi um marco no processo de organização do novo sindicalismo oriundo do campo e da cidade (setor público e privado). Vale dizer que, nesse período, houve uma explosão grevista sem precedentes na história das lutas sociais em nosso país, sendo que a greve ocorrida na fábrica Saab Scania do Brasil, em maio de 1978, é considerada o momento em que o novo sindicalismo (agrupamento de sindicalistas responsáveis pela criação da CUT) emerge na cena política do país, principalmente por meio da ação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo.

Nascimento *et al.* (2023) destacam como fatos decisivos para a criação da CUT o crescimento dos movimentos sociais; o surgimento das oposições sindicais com ênfase no papel da Oposição Sindical dos Metalúrgicos de São Paulo; a anistia em 1979 e a articulação com o sindicalismo europeu por meio do retorno dos exilados; a realização, em 1980, do Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical (ENTOES) com o apoio da Igreja Católica e das Pastorais; e a realização da Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT) em 1981. Daí, criaram-se as bases para o exercício da democracia no país e a fundação de instituições como o Partido

dos Trabalhadores (PT), em 1980, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, e o Movimento Sem Terra (MST), em 1984.

Na esteira dessas mobilizações, Nogueira (2005) destaca a emergência do sindicalismo no Estado (1978-1988), período em que as representações dos servidores públicos deram início a uma importante transição de forma, ou seja, era a passagem das associações tradicionais (assistenciais e prestadoras de serviços jurídicos e financeiros) para associações de caráter sindical, combativas e de oposição política ao regime militar. No final dos anos 1970, as grandes greves de professores paralisaram as redes estaduais de ensino nos estados de São Paulo, Paraná, Brasília, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Minas Gerais. Logo, essas ações são consideradas um marco no movimento de expansão de assalariados da classe média no setor público, que possui a especificidade de manter organizações sindicais com relativa autonomia organizativa frente aos pilares da estrutura sindical oficial (NOGUEIRA, 2005). Recorde-se de que a estrutura sindical brasileira, desde a década de 1940, convive com a integração do sindicato marginal ao Estado para o sindicato integrado na própria instituição do Estado (SIMÃO, 2012), assentando-se na recolha do imposto sindical (extinto com a reforma trabalhista em 2017), na unicidade (que veda a criação de mais de uma entidade na mesma base territorial) e no reconhecimento legal, cujas regras atuais constam na Portaria nº 3.472, que institui os procedimentos para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho.

No caso brasileiro, o nítido crescimento do movimento grevista e sindical pôs em xeque a ordem de obediência e as suas regras relativamente estáveis que, periodicamente, disciplinam os funcionários públicos a prestar contas aos membros superiores ocupantes dos cargos da administração burocrática (WEBER, 1982). Isso era visível a partir da transição servidor-trabalhador (NOGUEIRA, 2005), que, em um contexto de crise política e econômica, experimentou a prática da liberdade sindical, ainda que o direito de greve e de formar sindicatos oficiais tenha sido reconhecido somente com a aprovação da Constituição de 1988.

Em meio às greves e às lutas pela democratização do país, houve a articulação das lutas dos funcionários públicos na sociedade e no interior da

CUT a partir da ação das categorias profissionais (professores, médicos, funcionários da administração pública em geral etc.), e não pela consolidação de um ramo exclusivo dos trabalhadores do setor público reunindo as esferas municipal, estadual e federal, conforme propugnado nas resoluções do 2º CONCUT (1986). Esse resultado pode estar associado à própria trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro, que, após a Constituição de 1988, conquistou o direito à livre associação sindical e deu vida a um tipo de pluralidade organizatória com o qual convivem categorias heterogêneas nas suas formas de contratação (estatutário, celetista, comissionado etc.) e em seus regimes de previdência, pulverizados entre as velhas associações e os novos sindicatos (NOGUEIRA, 2005). A composição social interna, porém, revelava o perfil de classe média das lideranças do novo sindicalismo ligado à CUT (RODRIGUES, 1990), que encontrou nessa central uma liga de sustentação dessas lutas sociais oriundas dos setores público, privado e do meio rural (ANTUNES, 1995; NOGUEIRA, 2005).

Vale lembrar que, a partir da abertura democrática nos anos 1980, consagrada pela Constituição de 1988, reconstruíram-se as bases dos Estados federativos no Brasil, dando início a um processo descentralização das políticas sociais (saúde, habitação, saneamento básico, assistência social e educação fundamental), transferindo a gestão para os níveis estaduais e/ou municipais de governo (ARRETCHE, 1998). Para isso, a aprovação da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), em 1993, foi de fundamental importância para que, a partir de 1995, o Governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) adotasse uma orientação decisiva para a municipalização das políticas e serviços de bem-estar social. Embora esse movimento tenha recebido o apoio dos executivos estaduais, de acordo com Arretche (1998), a situação do país era marcada pela existência de uma “esmagadora maioria de municípios pequenos, com reduzida densidade econômica, dependentes de transferências fiscais e sem tradição administrativa e burocrática” (ARRETCHE, 1998, p. 5).

Em resposta a esse contexto de crise fiscal e dificuldade de financiamento das prefeituras, a partir de meados dos anos de 1990, viu-se a ascensão do segmento municipal na CUT. Como resultado desse movimento,

em novembro de 1995, ocorreu o 1º Encontro Nacional dos Servidores Públicos Municipais, com a participação de 62 delegados, representando 22 sindicatos filiados à CUT (CUT, 2002). Dentre as suas deliberações, constou a criação da CONFETAM, que ganhou forma (estatuto) na ocasião de um Encontro Sindical em Florianópolis, em setembro de 1999, a partir de uma ação impulsionada de fora para dentro da CUT pelas mãos da central sindical Internacional de Serviços Públicos (ISP). Na ocasião, a relação sindicalismo e política se entrelaçou, e estiveram em pauta temas como: Lei de Responsabilidade Fiscal, Educação, Reforma da Previdência, Reforma Administrativa e, de maneira geral, o combate ao projeto neoliberal na América Latina. Desta forma, a CONFETAM pretendia marcar a sua posição de oposição ao governo FHC e, principalmente, a proposta de pacto federativo que, na visão dessa entidade sindical, era marcada por forte centralização fiscal e repasse de prestação de serviços aos já combalidos orçamentos da maior parte dos estados e municípios, com concessão de vantagens aos redutos eleitorais apoiadores de FHC (CONFETAM, 1999).

A inauguração oficial das atividades da CONFETAM– CUT, portanto, ocorre em junho de 2000, com a realização de seu 1º Congresso, no município de Corumbá de Goiás – MG (CUT, 2002). Desde então, na mesma linha da CUT, vem desenvolvendo ações que se direcionam a intervir nos espaços da produção e cidadania (SANTOS, 2001), sendo exemplos disso: Campanha Salarial Unificada dos Servidores Municipais, lutas pelo cumprimento do direito constitucional ao Salário Mínimo, Piso Nacional do Magistério e pelo Piso dos Agentes de Saúde e Endemias; além da participação em espaços tripartites, tais como Conferências de Saúde, Assistência Social, Comunicação, Educação, Mesa do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) etc.

Considerando o período de conformação dessa Confederação (meados dos anos de 1990) até os dias atuais, assim como a CUT, essa entidade sindical tende a adotar uma postura menos conflitiva ou confrontacionista em relação aos empresários e governos (RODRIGUES, 1995; OLIVEIRA, 2002). Em suma, tendo como baliza a inserção do conceito de sindicato cidadão, procurou seguir o padrão de ação sindical vigente a partir da década de 1990,

privilegiando a negociação, sendo a Articulação Sindical (grupo político majoritário) o principal propagador desse tipo de ação sindical marcada pela resistência propositiva e disputa de hegemonia na sociedade (CARVALHO, 2013). Essa estratégia foi alargada, principalmente, no período dos governos do PT (2003-16), por meio da participação na governança pública e das amplas relações com a sociedade civil, realidade que veio a reforçar a luta pela ampliação de direitos para além do espaço da produção (CARVALHO, 2013; ANTUNES; SILVA, 2015; LADOSKY; RODRIGUES, 2018; KREIN; DIAS, 2018; CARVALHO; COSTA, 2019; RODRIGUES *et al.*, 2019).

Em 2021, ao obter o registro sindical, essa confederação passou a designar-se Confederação Nacional dos Trabalhadores Municipais (CONATRAM-CUT). Aliás, essa aprovação ocorreu em um congresso totalmente *online*, já no contexto da pandemia, momento em que as tecnologias de comunicação digital e as mídias sociais se apresentavam como uma oportunidade de renovação sindical, de transformação de engajamento *online* em mobilização *offline* (CARNEIRO; COSTA, 2020). Vimos, contudo, que o congresso manteve regras de participação muito similares às regras de seu formato tradicional (presencial). Participaram, por exemplo, somente as entidades sindicais sem débitos financeiros. Essa dinâmica privilegiou o eixo economicamente mais desenvolvido e, conseqüentemente, com maior peso político na entidade. Vale dizer que, de um total de 290 dirigentes participantes, aproximadamente 60% dos delegados (com poder de voto) eram de São Paulo, seguido por Santa Catarina, ou seja, apesar de nacional, as instâncias de poder foram majoritariamente preenchidas por trabalhadores dos grandes municípios do Sudeste e do Sul do país.

Na ocasião, foi aprovado um novo estatuto com a proposta de representar “todos os trabalhadores nos serviços públicos municipais independentemente do regime jurídico, contratados pela Administração Pública Direta, Indireta e Câmara Municipal” (CONATRAM, 2021a, p. 1). A nosso ver, a resolução aprovada correspondeu a uma tentativa de responder às mudanças em curso nas relações de trabalho no setor público e que, à

época, sob o risco da aprovação de uma reforma administrativa⁷ (PEC 32/2020), poderia implicar em propostas voltadas à alteração de direitos já consagrados para os atuais servidores, como, por exemplo, a flexibilização da estabilidade, consequentemente, dificultando as greves e diminuindo o poder de barganha dos sindicatos nas negociações coletivas.

Além disso, ao estipular vínculos de contratação de caráter precário e reduzir as equipes da administração pública, eventualmente, a aprovação de uma reforma administrativa trará prejuízos para os Regimes Próprios de Previdência Social e problemas típicos do setor privado, notadamente, a rotatividade (DIEESE, 2020, 2021). Uma vez que os servidores públicos sejam expostos a maior insegurança, estando à mercê das chefias e dos governos que os contratam, dificultam-se o combate à corrupção e a permanência de um corpo burocrático, técnico e profissional, composto por trabalhadores essenciais para o Estado levar a cabo suas políticas públicas de desenvolvimento sustentável, com redução das desigualdades (BRAUNERT *et al.*, 2021).

Vale destacar que, em 2022, fatores como a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva (PT) ao cargo de presidente da república e a contínua pressão das representações sindicais contra a reforma administrativa contribuíram para o não andamento da proposta no Congresso Nacional. Entretanto, esse é um debate que deve permanecer na pauta em razão da recente decisão do Supremo Tribunal Federal, que deliberou pelo fim da obrigatoriedade do Regime Jurídico Único para contratação de servidores públicos. Em síntese, com a decisão, a União, os estados e os municípios passam a ter a liberdade de contratar os futuros servidores públicos fora do regime estatutário. Um dos impactos, além da insegurança jurídica, é a quebra de isonomia entre as pessoas que desempenham as mesmas atividades para o estado e o risco à estabilidade (LBS, 2024). Como se vê, no horizonte do sindicalismo ligado ao setor público, o que se avizinha é o aprofundamento da crise sindical, cujas consequências sobre o poder associativo desses sindicatos (tradicionalmente

⁷ A PEC 38/2025, apresentada em 2025, retoma os elementos contidos na PEC 32/2020. Para uma atualização dessa discussão, ver: www.dieese.org.br/notatecnica/2025/notaTec288reformaAdm.html. Acesso em: 4 fev. 26.

mais fortes) e as dimensões da sua representatividade⁸ ainda são difíceis de se prever.

Por enquanto, apresentamos alguns resultados que se referem ao *survey online* Pesquisa Base Sindical – CONFETAM/CONATRAM CUT, realizada entre 29 de março e 20 de maio de 2021, contando com a participação de 215 delegados sindicais (de um universo de 842, ou seja, uma taxa de participação de 26%), residentes em 21 Unidades da Federação. Na análise, privilegiamos revelar a percepção dos delegados da CUT sobre as categorias ocupacionais e vínculos de trabalho dos servidores que representam, as transformações percebidas em seu trabalho no setor público, a importância atribuída ao sindicato e às ações que devem privilegiar, considerando a eleição de uma nova gestão nessa Confederação, compreendendo o período 2021-25.

O método de coleta envolveu o disparo de *link* para *e-mail* e *whatsapp* dos delegados sindicais, com reforços semanais, realizados pela assessoria técnica da Confederação, sobre a importância da participação na pesquisa. O instrumento da pesquisa consistiu em um questionário com um total de 11 questões objetivas: sendo 3 questões com resposta única, fechada; 4 questões com respostas múltiplas, fechadas; e 4 questões com respostas múltiplas e uma opção aberta, na categoria “outros”. Neste artigo, privilegiamos a análise dos dados de 6 questões. Duas sobre a estrutura organizacional do sindicato (Atividade e Vínculo dos trabalhadores representados pela CONFETAM/CONATRAM); outra sobre o grau de participação ou ativismo sindical (Participação dos Jovens); duas sobre as consequências e ações voltadas a conter os efeitos da Reforma Trabalhista; e uma última sobre ações adotadas para manter a comunicação e atividade sindical durante a pandemia.

Dado o limite amostral de nossa pesquisa (215 casos), parte dos resultados foi analisada em diálogo com os dados sobre servidores públicos municipais, contidos nos Relatórios Anuais de Informações Sociais, do

⁸ Para Costa e Rego (2021), a compreensão da representatividade passa por analisar a espessura da sua definição, o processo da sua medição, o (necessário) alargamento do seu âmbito e pela identificação de possíveis implicações decorrentes da falta de representatividade.

Ministério do Trabalho e do Emprego (RAIS, MTE), dos Registros de Delegados dos Congressos da CUT, do período 2010 e 2019, e da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios, Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PnadC, IBGE).

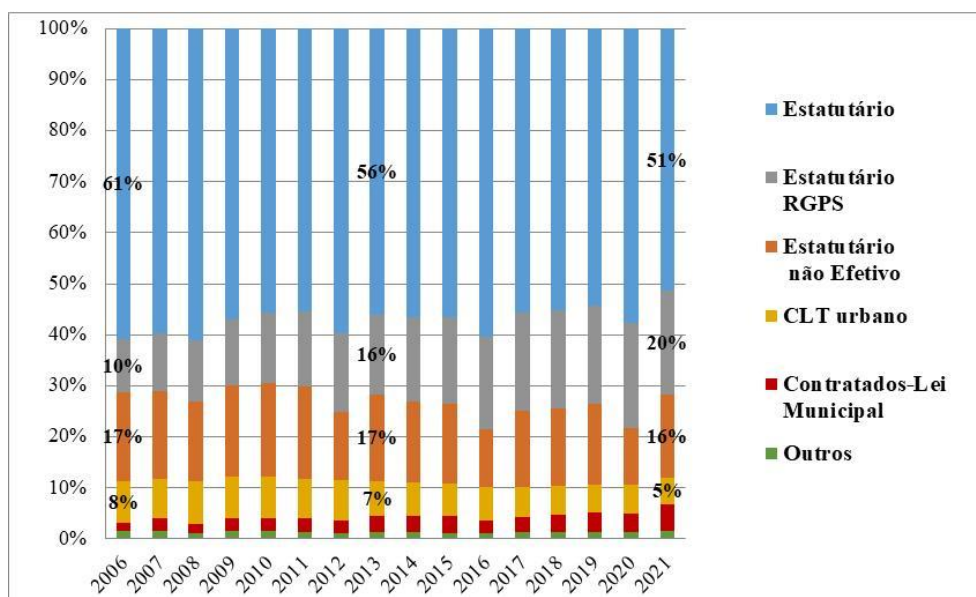
O perfil do setor público municipal

Antes de avançarmos na análise dos dados do *survey* com delegados da CONFETAM/CONATRAM CUT, destacaremos algumas informações sobre a dimensão e características do funcionalismo público no país. Tomando como ponto de partida os dados dos registros administrativos da RAIS (MTE) – devido a sua periodicidade anual, cobertura nacional e por se aproximar de um verdadeiro censo do mercado de trabalho formal brasileiro –, notamos que, no ano de 2021, mesmo ano em que foi realizado o *survey* da CONFETAM/CONATRAM, os servidores públicos municipais da divisão “Administração Pública, Defesa e Seguridade Social” da Classificação Nacional de Atividades (CNAE 2.0) representavam cerca de 5,6 milhões de vínculos de trabalho ativos na RAIS, dentre os quais 2,9 milhões eram estatutários (51%)⁹.

O vínculo Estatutário, portanto, continuava predominante entre os servidores municipais. Contudo, ao se observar o tipo de vínculo de trabalho em um intervalo de tempo mais longo, de 2006 a 2021, nota-se um crescimento dos Estatutários regidos pelo Regime Geral de Previdência Social, os quais já não possuem os mesmos benefícios previdenciários dos “antigos” Estatutários regidos por Regime próprio de Previdência. Estes “novos” Estatutários, que possuem o mesmo piso e o teto de aposentadoria dos trabalhadores do setor privado, passaram de 10% para 20% dos vínculos dos servidores municipais em 2021.

⁹ A seleção de vínculos de trabalho ativos na RAIS de 2021 seguiu os seguintes procedimentos: a. Vínculo Ativo em 31/12/21 = Sim; b. Natureza Jurídica Especial do Estabelecimento = Setor Público Municipal; c. Divisão da CNAE 2.0 = Administração Pública, Defesa e Seguridade Social. Os acesso às bases de dados do Ministério do Trabalho e do Emprego está disponível no link <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/acesso-online>. Acesso em 24 out. 2024.

GRÁFICO 1 - TIPO DE VÍNCULO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS, BRASIL (2006-2021)



Fonte: BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS-Vínculos). Anos selecionados. Elaboração própria.

Essa maior diversidade e dualidade de estatuto verificada entre os funcionários públicos nos registros do Ministério do Trabalho e do Emprego serviram tanto como estímulo quanto ponto de partida para a análise dos resultados no *survey* setorial com o foco no tipo de trabalhador representado pelos sindicatos da CONFETAM/CONATRAM. Ao indagarmos aos delegados sindicais sobre a composição social de seus sindicatos, quase a totalidade (94%) indicou representar principalmente os trabalhadores Estatutários Permanentes (sob Regime Próprio ou Regime Geral de Previdência Social); 46% indicaram representar também os Estatutários Temporários; 8% os Celetistas; 6% Outros e 3% Sem Respostas (CONFETAM, 2021 *apud* BICEV, 2021).

Cerca de metade dos sindicatos, portanto, ainda conta com um número reduzido de filiados submetidos aos contratos temporários ou em contratos de trabalho, mais comumente encontrados no setor privado (como o CLT, PJs, MEIs, além dos informais). Com o objetivo de ampliar o escopo da base sindical, seja em relação ao setor, seja em relação ao tipo de contrato e à esfera de atuação política, no ano de 2021, o ramo municipal da CUT aprovou uma mudança em seu estatuto que permite à CONFETAM/CONATRAM representar diferentes categorias (trabalhadores em saúde, educação, administração pública em geral etc.), independentemente de

regime jurídico ou local de atuação: Administração Pública Direta, Indireta e Câmara Municipal (CONATRAM, 2021).

De acordo com os dados do *survey*, essa mudança corresponde a uma prática já existente nos sindicatos da CONFETAM/CONATRAM que tende a favorecê-la no universo sindical da CUT. Nesse sentido, de um total de 215 delegados que participaram da pesquisa, 81% eram parte de sindicatos que representavam mais de uma categoria ocupacional de trabalhadores, sendo que, em média, os sindicatos representavam 5,4 categorias. Assim, a tabela 1 nos indica que os trabalhadores da área da Educação (17% das menções), ao lado da Saúde e Administração Pública (ambas com 16%), eram os principais grupos de atuação da CONFETAM/CONATRAM. Em seguida, havia um segundo grupo composto por trabalhadores das áreas de Assistência Social e Limpeza Urbana (com 12% e 11%, respectivamente), que se completava pelo menor número de menções às áreas de Pavimentação de Vias e Zeladoria; Segurança Pública e Seguridade Social (entre 8% e 6% de menções).

TABELA 1 – ATIVIDADES DO SETOR PÚBLICO MUNICIPAL EM QUE SEU SINDICATO ATUA (RESPOSTA MÚLTIPLA)

Atividades	N	%
Educação	193	17%
Saúde pública	180	16%
Administração pública	177	16%
Assistência Social	140	12%
Limpeza Urbana	126	11%
Pavimentação de vias e zeladoria	90	8%
Segurança pública	89	8%
Seguridade social	69	6%
Outros serviços	75	7%
Sem resposta	1	0%
Total	1.140	100%

Fonte: CONFETAM-CUT, Pesquisa Base Sindical, 2021. Elaboração própria

Se, por um lado, portanto, o poder associativo da CONFETAM pode estar limitado, devido à sua dificuldade em representar os servidores municipais celetistas e temporários, por outro, seu poder societal (no sentido de influenciar o debate público) e estrutural (devido ao impacto que uma greve,

por exemplo, pode provocar nos serviços públicos) se fortalece em razão dessa agregação de interesses e diversidade ocupacional dos trabalhadores de sua base sindical (COSTA *et al.*, 2020)

A Tabela 2 mostra os dados das últimas quatro pesquisas realizadas em congressos da CUT. As confederações do setor público representavam, em seu conjunto, mais de 40% dos delegados participantes dos congressos, os quais, em um período de uma década, aumentaram sua participação em 4,3 pontos percentuais, chegando a representar 47% dos delegados com direito a voto em 2019 (CUT, 2020).

TABELA 2 – RAMO SETORIAL DOS DELEGADOS PRESENTES NOS CONGRESSOS DA CUT

Ramo Setorial	10º Concut (2009)	11º Concut (2012)	12º Concut (2015)	13º Concut (2019)
Educação (CNTE)	25,2	26,5	30,3	29,9
Administração Pública (CONDSEF)	8,1	7,2	6,4	7,0
Seguridade Social (CNTSS)	5,1	4,8	6,0	5,5
Municipal (CONFETAM)	4,2	4,7	5,7	4,5
Total	42,6	43,2	48,4	46,9

Fonte: CUT (2010a, 2013, 2016, 2020). Elaboração própria.

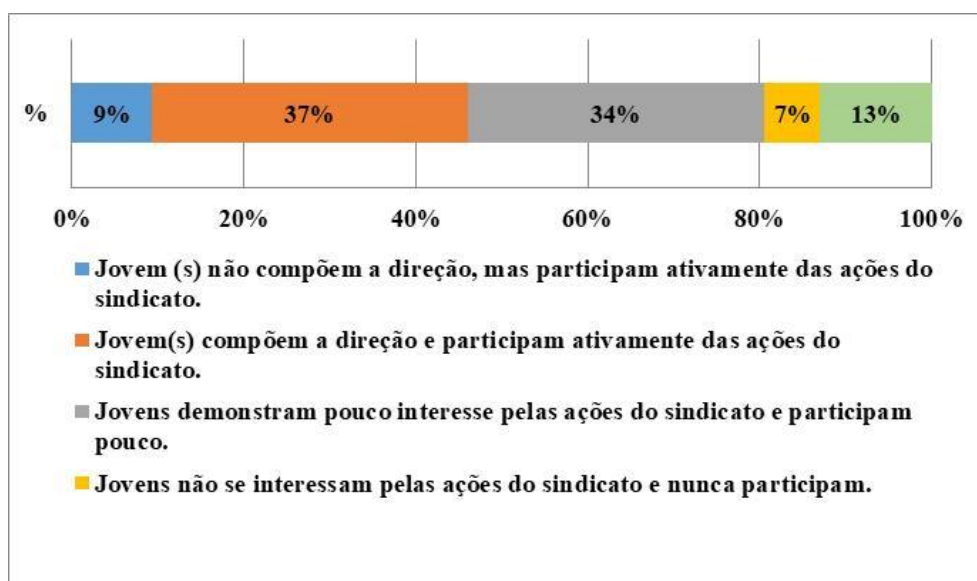
Esses números podem ser traduzidos em poder político, pois juntamente com o ramo metalúrgico e bancário, o setor público, mais especificamente o ramo da educação, tem tido um papel decisivo em situações de conflito e nas disputas por cargos decisórios, por exemplo, envolvendo a composição das Direções Executivas da CUT (CARVALHO, 2013). Parte da explicação do peso significativo do ramo Educação no interior da CUT passa pelo volume elevado de trabalhadores de sua base, o que está relacionado ao fato de ter conseguido avançar com sindicatos cuja representação é de base estadual, com um percentual de sindicalização de aproximadamente 50% (CUT, 2017). Isso lhe confere maior recurso de poder associativo e institucional (COSTA *et al.*, 2020), no caso em tela, contribuindo para

fortalecer a sua capacidade de recrutar novos membros e influenciar nas políticas públicas em educação.

Já em relação à CONFETAM/CONATRAM, notamos uma maior dificuldade em traduzir volume de filiados em poder político, pois, de um total de 853 sindicatos filiados, apenas 34% tinham registro sindical ativo em 2017. Esse resultado indica que, durante muito tempo, predominou no sindicalismo do setor público municipal uma cultura em que a questão do registro e os ajustes às exigências da estrutura oficial não estavam no centro da agenda (CARVALHO; COSTA, 2019). Isso afetou negativamente os recursos financeiros dos sindicatos dos servidores municipais, o que reduz a capacidade de reforço dos seus poderes institucional, associativo e societal (COSTA *et al.*, 2020).

Quanto à participação da juventude – isto é, membros do sindicato de até 35 anos – nas atividades sindicais, a pesquisa setorial da CONFETAM/CONATRAM (2021) indicou que 37% dos jovens compõem a direção e participam ativamente dos sindicatos; outros 9% disseram participar, sem compor a direção. Os percentuais de pouco interesse e inexistência de participação, contudo, são também elevados e, somados, alcançam 41% das respostas. Outros 13% recusaram-se a responder à questão (BICEV, 2021), conforme mostra o gráfico 2.

GRÁFICO 2 – PERCENTUAL DE JOVENS QUE COMPÕEM E PARTICIPAM DA DIREÇÃO



Fonte: CONFETAM-CUT, Pesquisa Base Sindical, 2021 *apud* BICEV, 2021, p. 16.

O desinteresse e a ausência de participação dos jovens, principalmente nas direções do sindicato, é um dos maiores desafios de renovação sindical. Aliás, essa é uma questão atinente à totalidade do sindicalismo ligado a CUT. De acordo com os registros de delegados dos últimos Congressos da central (CONCUT), enquanto o grupo de 55 a 64 anos cresce de forma contínua desde o 10º Congresso (CARVALHO, 2014), saltando de 15% em 2009 para 25,6% em 2019, a presença de jovens (até 35 anos) continua diminuindo, passando de 17,2% em 2009 para 9,5% em 2019 (CARVALHO; BICEV, 2021).

Quanto aos desafios atuais, sentidos após a reforma trabalhista, 64% dos delegados da CONFETAM/CONATRAM indicaram a perda de receita financeira. Outros 60% indicaram a dificuldade em mobilizar a base sindical no momento das campanhas salariais e de negociação coletiva. A mobilização de sócios é algo que preocupa 53% dos respondentes, seguida do aumento das contratações flexíveis, cerca de 50% dos delegados. Outros problemas, como a perda de filiados, aumento dos trabalhadores informais e alterações nas relações de trabalho, foram menos mencionados pelos delegados, variando entre 33% e 28% das respostas (gráfico 3).

Esses resultados relacionam-se tanto com os efeitos da extensão do imposto sindical aos sindicatos do setor público (prática que perdurou entre 2008 e 2017) quanto com a própria dependência do imposto sindical, que era repassado pela CUT ao ramo municipal (confederação) com o pretense objetivo de potencializar a representatividade desse segmento frente à concorrência com as demais centrais sindicais (CUT, 2010b). Vale ressaltar, entretanto, que a perda de receita após a reforma trabalhista atingiu todo o universo sindical brasileiro, e, na CUT (em seus ramos e estaduais), não foi diferente.

Com o fim da obrigatoriedade do imposto, quando se compara a contribuição sindical arrecadada do mês de abril de 2018 à de abril de 2017, verifica-se uma queda da ordem de 90% nos valores repassados às centrais. Entre elas, a CUT¹⁰ foi a que registrou a maior redução da receita (queda de

¹⁰ Em 2017, a CUT arrecadou 62,2 milhões e, em 2018, 3,4 milhões. Fonte: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/10/17/reforma-sindical-e-debate-fora-de-hora-afirma-presidente-da-cut.ghtml>. Acesso em: 17 out. 2019.

94%), e a CSB, a menor (queda de 85%)” (DIEESE, 2018). Isso se refletiu na preocupação dos delegados presentes no 13º CONCURT. Na ocasião, 70% dos delegados indicaram a perda de receita como o principal impacto da reforma trabalhista (CUT, 2020). Como se vê, a CUT e os seus sindicatos se confrontaram com um problema, já alertado por Carvalho e Costa (2019), que está associado ao uso do imposto para ampliação e manutenção da sua estrutura, sem o necessário aumento da representatividade sindical pela base.

GRÁFICO 3 – AS CINCO MAIORES DIFICULDADES ENFRENTADAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA (RESPOSTA MÚLTIPLA)



Fonte: CONFETAM-CUT, Pesquisa Base Sindical, 2021 *apud* BICEV, 2021, p. 19.

Em relação aos demais desafios enfrentados pela CONFETAM/CONATRAM (desde as dificuldades de negociação coletiva até as alterações nas relações de trabalho), entendemos que estes refletem um momento de crise fiscal dos Estados e de correlação de forças adversa ao sindicalismo, em especial do sindicalismo dos servidores públicos. Este segmento foi fragilizado pelo avanço das contratações temporárias e da terceirização e pela política de Teto de Gastos de 2016, que impôs limites às despesas públicas.

Em 2021, o congresso da CONFETAM/CONATRAM aprovou as seguintes pautas: construir uma luta nacional pela não criminalização dos movimentos sociais, rechaçar as ações coletivas dos empregadores contra a classe trabalhadora, derrotar a Reforma Administrativa – PEC 32/2020, lutar contra a privatização de serviços essenciais, pela regulamentação da Convenção 151 da OIT e incluir as cláusulas de gênero nas mesas de negociações para ampliar a presença das mulheres nesses espaços (CONATRAM, 2021b). O êxito dessa agenda, contudo, depende, em grande parte, da capacidade de junção dos sindicatos do setor público com as bases sindicais mais dinâmicas e mobilizadas na ação coletiva (indústria e sistema bancário), os quais também se encontram fragilizados, sofrendo por décadas com o desemprego tecnológico, ampliação da contratação de PJs e dos trabalhadores informais.

Para lidar, assim, com esse contexto adverso aos servidores municipais e aproximar os sindicalistas de sua base de trabalhadores, as ações mais citadas pelos delegados da CONFETAM/CONATRAM foram: 1º) campanha de sindicalização (61%), 2º) organização de greves e assessoria jurídica (ambas com 60%), 3º) reforço das campanhas salariais e instauração de mesas de negociação permanente (58%), 4º) participação em espaços institucionais debatendo as políticas públicas no município (52%) e 5º) uso da tecnologia como forma de acessar novos públicos e divulgar ações (44%) (CONFETAM, 2021 *apud* BICEV, 2021).

A ação mais mencionada, ou seja, as campanhas de sindicalização, tem como suas principais motivações ou justificativa aumentar as fontes de receitas dos seus sindicatos através das contribuições voluntárias dos

trabalhadores, visto que, após a reforma trabalhista, a CUT interrompeu os repasses anuais de recursos ao ramo municipal. Ainda que a reaproximação das bases consista em uma inquietação do sindicalismo em geral, no caso do setor público, ela é ainda maior, pois, conforme o relatório da PNAD-Contínua do IBGE, de 2019, naquele ano, pela primeira vez desde o início da série histórica, a taxa de sindicalização entre os trabalhadores do agrupamento composto por Administração pública, defesa, seguridade, educação e saúde humana (que representa 17,4% da população ocupada) esteve abaixo do grupo Agricultura, Pecuária e Produção Florestal, com uma queda na taxa de sindicalização de 22,0% em 2018 para 18,4% em 2019. Os trabalhadores do setor público deixaram de ser, assim, a categoria proporcionalmente mais sindicalizada dentre os ocupados¹¹.

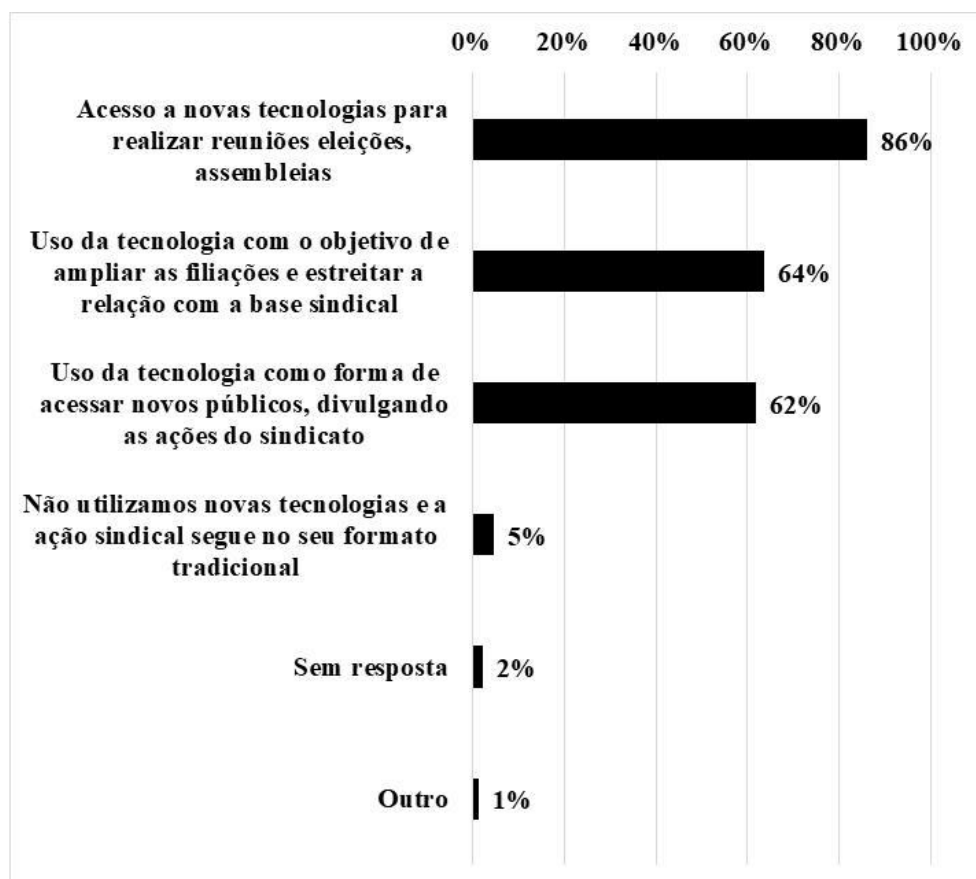
Outras ações tradicionais, como as greves, apoio jurídico e reforço às campanhas salariais, comuns em outros setores do sindicalismo, envolvem desafios e dilemas adicionais aos servidores públicos municipais, pois a interrupção de suas atividades muitas vezes pode implicar na paralisação de serviços e atividades essenciais à população. Por isso, estudar o momento e apresentar um discurso político coerente e bem estruturado é tão importante quanto a greve em si, pois o sucesso do movimento depende da conquista da opinião pública (ou de grande parte dela) e da pressão ou desgaste político gerado sob os representantes do poder público.

A comunicação *online*, a produção de conteúdo digital e seu compartilhamento nas redes sociais já são hoje fundamentais para o combate à desinformação e tendem a se tornar uma estratégia de mobilização cada mais empregada pelos movimentos sociais. Grande parte dessas tecnologias tiveram o seu uso disseminado na vida social durante a pandemia de Covid-19. Conforme mostra o gráfico 4, 86% dos delegados indicaram o uso de tecnologias (como o Meet, Zoom, Teams etc.) para a realização de reuniões e assembleias no período, ou seja, ações rotineiras no cotidiano de um sindicato. Outros 64% recorreram à tecnologia na tentativa de aumentar a

¹¹ Ao somar os trabalhadores de Administração Pública, Defesa e Seguridade Social e de Educação, Saúde e Serviços Sociais, sem fazer o recorte por posição na ocupação ou tipo de vínculo, o IBGE junta trabalhadores do setor público e privado.

filiação sindical, percentual este próximo dos 62% que buscaram disseminar conteúdo e atingir novos públicos. Desse modo, apenas 5% dos delegados se mostraram refratários às dinâmicas *online* (BICEV, 2021).

GRÁFICO 4 - TRÊS AÇÕES ADOTADAS PARA MANTER A COMUNICAÇÃO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 (RESPOSTA MÚLTIPLA)



Fonte: CONFETAM-CUT, Pesquisa Base Sindical, 2021 *apud* BICEV, 2021, p. 22.

Estes resultados indicam que os sindicatos do ramo municipal têm buscado se apropriar também dos recursos digitais. Contudo, recomenda-se cautela na interpretação dos resultados, pois, conforme citado na seção 2 deste artigo, as evidências existentes até agora revelam que a realização de um congresso nacional do Ramo Municipal totalmente *online*, por exemplo, não se mostrou capaz de superar as verticalidades porventura presentes na relação social desta entidade sindical com a sua base social.

Considerações finais

Os resultados apresentados neste artigo revelam que os sindicatos filiados à CONFETAM/CONATRAM reconhecem que seus filiados são quase que exclusivamente servidores públicos municipais estatutários (vinculados ao Regime Próprio ou Regime Geral de Previdência Social). Representar trabalhadores submetidos a outros regimes – como estatutários temporários, celetistas e comissionados – ainda é um desafio. À luz da literatura sobre os recursos de poder sindical (COSTA *et al.*, 2020), essa identificação dos sindicatos com o segmento mais estável e com mais direitos adquiridos do funcionalismo revela um limite de seu *poder associativo*, na medida em que a ampliação da filiação para as novas categorias de trabalhadores do serviço público municipal (como terceirizados e celetistas) ainda não repercutiu em uma alteração significativa na base de trabalhadores e nas representações (delegados sindicais) que participam de instâncias decisórias, como os congressos da entidade sindical.

A participação dos jovens, fundamental para os esforços de renovação sindical, mostrou-se dividida. Cerca de 46% dos jovens até 35 anos participam ativamente das atividades sindicais, mas outros 54% apresentaram baixo interesse ou se recusaram a responder à questão. Isso revela tanto outra faceta da fragilidade do *poder associativo* dos sindicatos quanto uma fragilidade de seu *poder societal*, pois relaciona-se às dificuldades das lideranças em aumentar a participação do público mais jovem, atrair novos sócios, adeptos de jornadas e regimes de trabalho mais flexíveis, mas que reconhecem a importância do sindicato para a conquista de aumentos salariais e ampliação dos benefícios. De maneira geral, a participação ocorre de modo pontual nos períodos de campanha salarial, sem se transformar em um engajamento contínuo.

Há uma forte tendência dos delegados sindicais a valorizar as greves, a assistência jurídica e as campanhas salariais dos servidores públicos como momentos que geram uma solidariedade e uma maior aproximação entre lideranças e base de trabalhadores. Dada a posição estratégica que muitos dos servidores municipais possuem no funcionamento dos serviços públicos – ou seja, o seu *poder estrutural* –, tais ações, quando bem trabalhadas e

socialmente construídas, podem, de fato, gerar ganhos salariais imediatos e ampliar o poder institucional dos sindicatos, seja no desenho, seja na transformação das políticas públicas. O inverso, contudo, é também verdadeiro, pois ausência de foco nas negociações ou greves duradouras podem se reverter em perda da legitimidade social dos sindicatos e do apoio da população afetada pela interrupção dos serviços.

Por fim, tanto em relação aos efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 quanto aos desafios atuais do sindicalismo da CONFETAM/CONATRAM, emerge a questão da queda de arrecadação e a sobrevivência financeira dos sindicatos. Essa preocupação não é exclusiva dos servidores públicos municipais, mas considerando no horizonte a perspectiva de realização de uma reforma administrativa (PEC 38/2025), associada ao contexto de digitalização dos serviços públicos, crescimento de parcerias público-privadas, privatização de parques e outros espaços municipais etc., o número de servidores estatutários tende a diminuir, e isso pode dificultar a filiação de novos trabalhadores nesse segmento.

É, portanto, necessário um esforço de aproximação das categorias que representam os servidores públicos municipais. Nesse sentido, salientamos que é um desafio para a instituição sindical em questão alterar lógicas de reprodução do poder no seu interior e abrir-se de fato para processos de *renovação* que podem partir, por exemplo, pela feitura de composições políticas com a participação de jovens, mulheres, LGBTQIA+ etc., ou seja, trabalhadores que, independentemente da sua região, setor ou tipo de vínculo com as prefeituras, ainda apostam na ação sindical como meio para alcançar melhores relações de trabalho e construir uma sociedade mais justa.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. Campinas: Pontes, 1995.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300005>. Acesso em: 20 set. 2024.

ARAUJO, Ariella S. **Mobilizar força histórica para moldar o futuro**: SMABC e Indústria 4.0 no setor automotivo brasileiro. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert (FES), set. 2020. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16699.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2026.

ARRETCHE, Marta. **O processo de descentralização das políticas sociais no Brasil e seus determinantes**. Campinas. 1998. Tese (Doutorado em Ciência Política) –Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1998.

BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin; HURD, Richard W. Conceptualizing labour union revitalization. In: FREGE, C.; KELLY, J. (org.). **Varieties of unionism**: Strategies for union revitalization in a globalizing economy. Oxford: Oxford University Press, 2004. p. 11-29.

BERNACIAK, Magdalena; GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. **European trade unionism**: from crisis to renewal? (report 133). Bruxelas: European Trade Union Institute, 2014. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/reports/european-trade-unionism-from-crisis-to-renewal>. Acesso em: 20 set. 2024.

BICEV, Jonas T. **Panorama dos Servidores Municipais no Brasil e Pesquisa CONFETAM**. Comparação dos resultados das pesquisas amostrais, dos registros governamentais (BRASIL, MTE) e survey setorial (CONFETAM). Comunicação apresentada à equipe do projeto A Reforma Trabalhista e a Pandemia do Coronavírus – Covid 19: Impactos sobre a ação coletiva da CUT (Universidade Estadual de Londrina, N° 12571), coord. CARVALHO, F. F. de, São Paulo, 22 de jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18840974>. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRAUNERT, Mariana B.; BERNARDO, Kelen Aparecida da S.; BRIDI, Maria Aparecida da C. Impactos da reforma administrativa sobre as formas de contratação e a estabilidade no setor público. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 26, n. 84, e-83056, 2021. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/83056>. Acesso em: 2 mar. 2026.

CARNEIRO, Bia; COSTA, Hermes Augusto. Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. **Journal of Industrial Relations**, v. 64, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0022185620979337>. Acesso em: 20 set. 2024.

CARVALHO, Fernanda Forte de. **Os dilemas da CUT no início do século XXI**: rumo a uma nova institucionalização sindical? 2013. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Coimbra, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10316/23932>. Acesso em: 27 fev. 2026.

CARVALHO, Fernanda F. de. A CUT no início do século XXI: perfil dos dirigentes e desafios da ação sindical. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 2, n. 4, p. 135-158, 2014. Disponível em:

<https://rbs.sbsociologia.com.br/rbs/article/view/122>. Acesso em: 27 fev. 2026.

CARVALHO, Fernanda F. de; BICEV, Jonas T. CUT: Perfil dos dirigentes e resposta sindical frente à reforma trabalhista **Sociologias**, v. 23, n. 58, p. 268-294, 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/110760>. Acesso em: 27 fev. 2026.

CARVALHO, Fernanda F. de; COSTA, Hermes Augusto. A relação do sindicalismo CUT com o governo: dilemas e perspectivas (2003-2016). **Política & Trabalho**, v. 1, n. 49, p. 170-187, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/34995>. Acesso em: 27 fev. 2026.

CONFETAM – Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal. **Resoluções do 1º Congresso Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal**. São Paulo: CONFETAM, 1999.

CONATRAM – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL. **Estatuto da Conatram/CUT**. Brasília: CONATRAM, 2021a.

CONATRAM – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL. **Resoluções do 2º Congresso da Conatram**. Brasília: CONATRAM, 2021b.

COSTA, Hermes Augusto; ESTANQUE, Elísio; FONSECA, Dora; SILVA, Manuel C. **Sindicais em debate**: desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT/Altice. Coimbra: Almedina, 2020.

COSTA, Hermes Augusto; REGO, Raquel. (Re)pensar a representatividade no campo laboral. **Ensino Superior – SNESUP**, n. 72-73, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.26329/2021.72/73.3>. Acesso em: 20 set. 2024.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do 2º CONCUT**. São Paulo: CUT, 1986. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/115>. Acesso em: 20 set. 2024.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Panorama dos Ramos da CUT**. São Paulo: CUT, 2002. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/497>. Acesso em: 20 set. 2024.

CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Resoluções do 9º CONCUT**. São Paulo: CUT, 2006. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/122>. Acesso em: 20 set. 2024.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Quem são e o que pensam os Delegados do 10º CONCUT**. São Paulo: CUT, 2010a.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções da Conferência Nacional de Finanças**. São Paulo: CUT, 2010b.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do 11º CONCUT**. São Paulo: CUT, 2012. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/124>. Acesso em: 20 set. 2024.

CUT – Central Única dos Trabalhadores. **Perfil dos Delegados e das Delegadas do 11º CONCUT**. São Paulo: CUT, 2013.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Quem são e o que pensam os Delegados do 12º CONCUT**. São Paulo: CUT, 2016.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Panorama dos ramos da CUT e estratégias de fortalecimento do projeto político organizativo**. Macrossetor Serviço Público. São Paulo: CUT, 2017.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do 13º CONCUT**. São Paulo: CUT, 2019.

Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/126>. Acesso em: 20.09.2024.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Relatório da Pesquisa Perfil dos Delegados das Entidades Filiadas à CUT. In: CONCUT, 13., 2019, Praia Grande. **Anais** [...]. São Paulo: CUT, 2020.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. 18 motivos para os brasileiros serem contra a privatização dos Correios. **CUT**, 6 ago. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/18-motivos-para-os-brasileiros-serem-contra-a-privatizacao-dos-correios-fc74>. Acesso em: 9 set. 2024.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica n. 178. São Paulo: Dieese, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em: 1 set. 2024.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical**. Nota técnica nº 200. São Paulo: Dieese, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical/index.html?page=1>. Acesso em: 1 set. 2024.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Impactos da reforma administrativa sobre os atuais servidores públicos**. Nota técnica nº 247. São Paulo: Dieese, 2020. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTEc247reformaAdministrativa.pdf>. Acesso em: 1 set. 2024.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Os novos vínculos de contratação no serviço público propostos na PEC 32/2020**. Nota técnica nº 250. São Paulo: Dieese, 2021. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec250reformaAdministrativa.html>. Acesso em: 1 set. 2024.

FICHTER, Michael; LUDWIG, Carmen; SCHMALZ, Stefan; SCHULZ, Bastian; STEINFELDT, Hannah. **The transformation of organised labour**: mobilising power resources to confront 21st Century capitalism. Berlim: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018. Disponível em:

<https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/14589>. Acesso em: 7 fev. 2026.

FREGE, Carola; KELLY, John (org.). **Varieties of unionism**: strategies for union revitalization in a globalizing economy. Oxford: Oxford University Press, 2004.

GALVÃO, Andreia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane O. (org.). Dossiê reforma trabalhista. **Cesit/ie/Unicamp**, Campinas, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 set. 2024.

GINDIN, Julián. Sindicalismo dos trabalhadores em Educação: tendências políticas e organizacionais (1978-2011). **Educar em Revista**, Curitiba, n. 48, p. 75-92, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40602013000200006>. Acesso em: 7 fev. 2026.

KLOOSTERBOER, Dirk. **Estratégias sindicais inovadoras**. Lisboa: Instituto Ruben Rolo, 2008.

KORPI, Walter. **The democratic class struggle**. Londres: Routledge & Kegan Paul, 1983.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Acesso em: 20 set. 2024.

KREIN, José Dari; DIAS, Hugo. The CUT's Experience during the Workers' Party Governments in Brazil (2003–2016). **Global Labour Journal**, v. 9, n. 2, 2018. Disponível em:

<https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/issue/view/335>. Acesso em: 20 set. 2024.

LADOSKY, Mario Henrique; RODRIGUES, Iram Jácome. A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: Limites e possibilidades. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 53-76, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138079>. Acesso em: 20 set. 2024.

LBS Advogadas e Advogados. STF decide pelo fim da obrigatoriedade do Regime Jurídico Único para contratação de servidores públicos. Nota técnica. Brasília, 6 nov. 2024. Disponível em: <https://www.condsef.org.br/documentos/nota-nossa-assessoria-juridica-referente-adi-2-135>. Acesso em: 10 mar. 2025.

NASCIMENTO, Claudio; RODRIGUES, Iram Jácome; SANTOS, João Marcelo P.; CASTRO, Maria Silvia P.; SILVA, Sandra O. C. **A geração que criou a CUT: a história contada por quem a faz**. São Paulo: Annablume, 2023.

NOGUEIRA, Arnaldo José. **A liberdade desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

OLIVEIRA, Carlindo; JÚNIOR, Fausto Augusto; COSTA, Luís Augusto. Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: das origens à reforma (anti) trabalhista de 2017 e seus primeiros impactos. In: RODRIGUES, I. J. (org.). **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses e perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019.

OLIVEIRA, Roberto V. **Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações – do Novo Sindicalismo ao Sindicato Cidadão**. 2002. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

PINA, José Augusto; CASTRO, Hermano A.; ANDREAZZI, Maria de Fátima A. Sindicalismo, SUS e planos de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p. 855-864, set. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232006000300031>. Acesso em: 7 fev. 2026.

RODRIGUES, Eduardo M.; SILVA, Gerardo Alberto; SILVA, Sidney Jard. 40 anos do novo sindicalismo no ABC Paulista: da lógica do confronto à lógica da rede. In: RODRIGUES, I. J. (org.). **Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses e perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019.

RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva. **São Paulo em Perspectiva**, v. 9, n. 3, 1995. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v09n03/v09n03_15.pdf. Acesso em: 20 set. 2024.

RODRIGUES, Leôncio M. **CUT: os militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

RODRIGUES, Leôncio M. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

SANTOS, Boaventura de S. Os processos da globalização. In: SANTOS, B. S. (org.). **Globalização: fatalidade ou utopia?** Porto: Edições Afrontamento, 2001.

SILVA, Sidney Jard da. Companheiros servidores: o avanço do sindicalismo do setor público na CUT. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 16, n. 46, p. 130-146, jun. 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092001000200007>. Acesso em: 7 fev. 2026.

SILVA, Sidney Jard da. Bancada sindical, política previdenciária e processo decisório no governo Dilma. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 33, n. 98, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/339810/2018>. Acesso em: 7 fev. 2026.

SILVA, Thamires Cristina da. **Somos Governo!**: uma análise do sindicalismo brasileiro de 2003 a 2016. 2023. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/T.8.2023.tde-22052023-152630>. Acesso em: 7 fev. 2026.

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado**: suas relações na formação do proletariado de São Paulo. São Paulo: Hucitec, 2012.

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: LTC, 1982.