



UNICAMP

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

**A LIBERDADE SINDICAL À LUZ DA CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS**

RELATÓRIO SÍNTESE

CAMPINAS
Novembro/2021

**A LIBERDADE SINDICAL À LUZ DA CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS**

Pesquisadora responsável (supervisora): Profa. Dra. Andreia Galvão (Instituto de Filosofia e Ciências Humanas)

Coordenadora da Pesquisa e pós-doutoranda: Profa. Dra. Ariella Silva Araujo

Instituição sede: Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas

Apoio à Pesquisa: Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO.....	4
1 Breve desenho da pesquisa.....	5
1.1 Problematização.....	5
1.2 Objetivos e justificativa.....	8
1.3 Material e Método.....	9
2 Resultados.....	10
2.1 Formas de Organização	10
2.2 Fontes de Financiamento.....	19
2.3 Negociação coletiva.....	23
2.4 Taxa de sindicalização.....	25
2.5 Capacidade do sindicalismo de representar trabalhadores precários.....	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS.....	34

A LIBERDADE SINDICAL À LUZ DA CONVENÇÃO 87 DA OIT: experiências internacionais

RESUMO: A pesquisa tem como objetivo promover uma reflexão sobre o tema da liberdade sindical e os modelos de organização sindical condizentes com a Convenção 87 (CO87) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), oferecendo, a partir da análise de algumas experiências internacionais, subsídios para a elaboração de propostas de mudança na legislação sindical brasileira. O debate em torno da liberdade e autonomia sindical é recorrente no meio jurídico, político e sindical brasileiro, pois a aplicação da CO87 se mostra incompatível com o modelo corporativista ainda vigente no país. Para contribuir para esse debate, apresentamos o estudo de cinco países: Japão, Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Argentina. Observaremos aspectos como formas de organização, modalidades de financiamento, cobertura da negociação coletiva e a capacidade de representação dos trabalhadores precários, a fim de evidenciar as potencialidades e os limites de outras experiências de organização sindical não baseadas no modelo corporativista.

Palavras-chave: Liberdade Sindical, Convenção 87, OIT, Movimento Sindical, Experiências Internacionais.

INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo divulgar sucintamente os dados produzidos pela pesquisa desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Doutorado em Ciência Política no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) no período 01 de outubro de 2020 a 31 de agosto de 2021. O material apresentado é proveniente da coleta de dados oriunda de diversas bases de dados e dos debates bibliográficos nacional e internacional relacionados ao tema Liberdade Sindical e da Convenção 87 da OIT. Divido em duas partes, a primeira expõe a pesquisa, os temas objetos de análise e a forma de coleta dos dados. A segunda evidencia os resultados já apresentados no evento remoto “Liberdade sindical na perspectiva constitucional e da OIT e a reforma trabalhista” veiculado dia 15 de outubro em canais como YouTube, Facebook e Zoom¹.

¹ O evento foi promovido pelos Fóruns de Promoção da Liberdade Sindical da 9ª, 15ª e 17ª regiões do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XWF5xY4KfQQ&feature=youtu.be>.

1 Breve desenho da pesquisa

1.1 Problematização

O ano de 2019 foi marcado pela comemoração dos 100 anos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelos 71 anos da promulgação da Convenção 87 (CO87). Apesar de considerada princípio basilar do direito internacional do trabalho (cf. C.f Donn; Zhao, 2016; Charnovitz, 2008), muitos países (33 dos 188 países membros da OIT)² ainda seguem sem ratificar a CO87. O Brasil figura na lista dos países não signatários, mesmo depois de um projeto para ratificar a CO87 ter dado entrada, ainda em 1949, na Câmara dos Deputados. O projeto, aprovado naquela casa em 1984, nunca completou a sua tramitação³.

A despeito da não ratificação, o debate em torno da liberdade e autonomia sindical no Brasil é recorrente no meio jurídico, político e sindical. Ele está presente nas críticas endereçadas pelo novo sindicalismo, no final dos anos 1970, à estrutura sindical corporativa; nas mudanças instituídas pela Constituição de 1988 na legislação sindical⁴; bem como nos diversos projetos de lei (PL) e propostas de emenda constitucional (PEC) apresentadas ao Congresso Nacional desde os anos 1980. Essas críticas à estrutura sindical corporativa destacavam, geralmente, sua inspiração fascista e seu caráter antidemocrático.

Embora a liberdade e autonomia sindical sejam bandeiras antigas do movimento sindical, grande parte dessas discussões, seja no meio acadêmico ou sindical, baseia-se nas diferentes interpretações sobre a aplicação da CO87. Para uma parte dos especialistas e sindicalistas (Carvalho Neto, 2001), aplicar a convenção significa colocar fim à unicidade e ao imposto sindical, mecanismo de financiamento que se manteve até 2017⁵.

² Brasil, China, Estados Unidos, Afeganistão, Bahrain, Brunei Darussalam, Ilhas Cook, Guiné-bissau, Índia, Irã (República Islâmica do Irã, Jordânia, Quênia, República da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Líbano, Malásia, Ilhas Marshall, Marrocos, Nepal, Nova Zelândia, Omã, Palau, Catar, Arábia Saudita, Sérvia, Cingapura, Sudão do Sul, Sudão, Tailândia, Tonga, Tuvalu, Emirados Árabes Unidos, Vietnã. Disponível em: <https://www.ilo.org/100/en/story/rights/>. Acesso em 19/08/2020.

³ “Segundo parecer do senador Ricardo Ferraço, de 2011, é “uma das matérias legislativas há mais tempo em tramitação nas Casas do Congresso Nacional (Cf. Minuta de Relatório acerca do Projeto de Decreto Legislativo nº 16, de 1984, disponível em: www.senado.leg.br” (GALVÃO; MARCELINO, 2019, p. 24).

⁴ Como o fim do estatuto padrão, da carta sindical outorgada pelo Estado e da possibilidade de intervenção administrativa por parte do Estado; liberdade na definição de estatutos e regras eleitorais; sindicalização de servidores públicos; reconhecimento das centrais e ampliação do direito de greve (CARVALHO NETO, 2001).

⁵ Instituído no primeiro Governo Vargas, o imposto e a unicidade sindical constituem dois dos principais pilares da estrutura sindical corporativa ou sindicalismo de Estado, segundo Boito Jr (1991). A unicidade sindical, presente no inciso II, art. 8º da Constituição Federal, impõe limites à organização dos trabalhadores (logo, ao pluralismo sindical)

Para outros teóricos e militantes não haveria incompatibilidade entre a convenção e a estrutura sindical corporativa. Pelo contrário, as mudanças introduzidas na Constituição de 1988, ao atenuarem a intervenção do Estado, teriam consagrado a liberdade e a autonomia nos termos da CO87, que estabelece em seu artigo 2º que os trabalhadores e empregadores, sem distinção de nenhuma espécie e sem prévia autorização, têm o direito de escolher tanto o modo de se organizarem quanto o de se filiarem a organizações existentes, sob a única condição de se submeterem aos respectivos estatutos. Outros ainda consideram que adotar a CO87, e promover qualquer tipo de mudança na legislação, implica destruir os sindicatos e, portanto, comprometer o funcionamento da democracia brasileira.

Apesar de alguns setores do movimento sindical, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), mostraram-se contrários —em seus discursos— ao que ficou conhecido como sindicalismo de Estado (Boito Jr, 1991), na prática o que se observa é uma acomodação ao corporativismo por parte das direções com as mais variadas posições no espectro político sindical. Uma parte delas chegou até mesmo a trabalhar para reforçar a estrutura sindical vigente, com a extensão do imposto sindical às centrais após a lei de reconhecimento implementada em 2008. E mesmo com as cisões decorrentes dos diferentes posicionamentos em relação à CO87 (como entre a CUT e CGTs e entre CUT e CTB), e de críticas de correntes de esquerda à estrutura sindical, essas críticas tendem a recair em aspectos pontuais da estrutura e não impedem avaliações positivas sobre o seu funcionamento mais geral. Além disso, em contextos adversos, as críticas tendem a arrefecer, pois os sindicatos se veem ameaçados e enfraquecidos, e atribuem a sua sobrevivência à intervenção estatal (GALVÃO; MARCELINO, 2019; GALVÃO; MARCELINO; TRÓPIA, 2015; GALVÃO, 2003).

O papel atribuído ao Estado e à legislação em matéria sindical é alvo de disputas políticas entre os próprios dirigentes sindicais. Para os defensores da regulação estatal, a recusa à unicidade ou às contribuições compulsórias equivale (cf. Borges, 2001a) à uma

ao vedar “a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Já o imposto sindical — que constituiu uma das (se não a) principais fontes de financiamento dos sindicatos —, de caráter compulsório, estava previsto no art. 580º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e tratava do recolhimento anual, todo mês de março, do valor de um dia de trabalho de todos os trabalhadores, independente de filiação sindical. Além do imposto sindical, os sindicatos dispõem de outras três fontes de custeio, sendo que a cobrança das duas primeiras, como veremos adiante, tem sido juridicamente questionada: 1) a contribuição confederativa, também de natureza compulsória, está prevista no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal. Assembleia da categoria define, em qualquer época do ano, o valor a ser descontado, que recolhido pela empresa, é repassado ao sindicato; 2) a taxa assistencial/negocial, normalmente prevista em acordo ou convenção coletiva, é destinada a cobrir os gastos do sindicato em virtude da negociação coletiva ou do dissídio coletivo impetrado; e 3) a contribuição associativa, que consiste na mensalidade voluntariamente paga pelos filiados ao sindicato.

posição política (neo)liberal⁶, pois se trata de uma rejeição à intervenção do Estado. Creditam à possibilidade do pluralismo sindical embutida na CO87 o risco, a um só tempo, de fomentar a fragmentação sindical ao não impor limites à criação de sindicatos e de destruir a sua principal arma: a unidade dos trabalhadores (BORGES, 2001b). Em contraposição à essa visão Galvão & Marcelino (2019), baseadas em Boito Jr (2001), argumentam sobre a necessidade de distinguir (teórica e politicamente) duas formas de intervenção do Estado: uma na relação capital e trabalho, através da elaboração de normas de proteção aos trabalhadores; e outra na definição de uma legislação sindical. Diferente da primeira intervenção, em que o Estado atua através dos contratos para impor limites ao capital no que tange à exploração da força de trabalho, a segunda “determina como os trabalhadores podem e devem se organizar” (Galvão, 2007, p. 16). Essa última é, portanto, uma situação distinta da intervenção estatal para assegurar e disseminar conquistas sociais.

Ressalta-se que esse tipo de leitura sobre pluralismo e fragmentação sindical estabelece ainda uma confusão bastante presente no meio sindical entre dois termos: pluralismo e pluralidade. Sistemáticamente confundido com pluralidade, o pluralismo tem como par de oposição o conceito de unicidade sindical. Ou seja, são dois conceitos que expressam formas de organização sindical em que um tem a ver com a imposição legal de formas de organização por parte do Estado (unicidade), e o outro (pluralismo) não. Ao assegurar a liberdade dos trabalhadores para definir sua forma de organização, a legislação admite a possibilidade da coexistência de distintas formas de organização em um mesmo país e, portanto, da competição entre organizações (pluralidade) pela representação da mesma base. No entanto o fim da unicidade sindical não significa *pluralidade*, já que é possível que os trabalhadores optem por se organizar em sindicatos únicos. Dito de outra forma, a ratificação da CO87, logo, a adoção do pluralismo, não leva os sindicatos à fragmentação, nem à multiplicação excessiva, como consequência da disputa por uma mesma base. Ao contrário do que comumente afirmam e temem muitos líderes sindicais, o pluralismo não conduz necessariamente ao modelo japonês baseado nos sindicatos de empresa. São outros fatores, e não meramente adotar ou não o pluralismo, que determinam a efetiva unidade dos trabalhadores em oposição à

⁶ De acordo com Galvão (2003), o pluralismo é associado ao neoliberalismo na medida em que institui o princípio da concorrência entre os sindicatos de base. Mas a autora refuta a associação entre pluralismo e neoliberalismo porque, do ponto de vista liberal ou neoliberal, o sindicato é uma instituição que ameaça as prerrogativas patronais e interfere no livre jogo das forças de mercado.

fragmentação, como as práticas e as ideologias sindicais, bem como os contextos históricos que possibilitem uma união entre trabalhadores.

1.2 Objetivos e justificativa

Diante do exposto, o objetivo geral deste relatório de pesquisa consiste em promover uma reflexão sobre o tema da liberdade sindical e os modelos de organização sindical condizentes com a CO87 da OIT, oferecendo, a partir da análise de algumas experiências internacionais, subsídios para a elaboração de propostas de mudança. Para isso foram observados os seguintes aspectos:

- 1) enquadramento legal e mudanças na legislação;
- 2) principais atores e instituições das relações de trabalho;
- 3) formas de organização
- 4) organização no local de trabalho (OLT)
- 5) fontes de financiamento;
- 6) negociação coletiva
- 7) capacidade do sindicalismo representar os trabalhadores precários, como os informais e terceirizados;
- 8) taxa de sindicalização (nacional, por setor de atividade e gênero)

Os países selecionados representam diferentes modelos de organização sindical, a saber: Japão (sindicalismo de empresa), Estados Unidos (sindicatos nacionais, mas com cobertura descentralizada por empresa), Alemanha e Inglaterra (pluralismo sindical sem disputa de representação), Portugal, Espanha, França e Itália (pluralismo sindical com disputa de representação), Argentina e México (países de tradição corporativa, em que ainda vigoram formas de monopólio da representação, como o reconhecimento de *personeria sindical* ao sindicato considerado o mais representativo). No presente relatório, apresentamos os países pesquisados na primeira etapa da pesquisa: Japão, Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Argentina.

Embora haja uma tradição internacional de pesquisa comparada em sindicalismo, com foco na análise dos principais atores e instituições envolvidas na relação entre empregadores e empregados, em especial o papel do Estado e das instituições públicas

(Sagnes, 1994; Mouriaux, 1994; Ebbinghaus e Visser, 2000), no Brasil são poucos os estudos que seguem essa tradição (Galvão e Trindade, 1999; Schutte *et.al*, 2000). A análise dos modelos de organização sindical é geralmente feita de modo separado da análise dos processos de transformação das relações e da regulação do trabalho e seus impactos sobre os sindicatos. Nesta pesquisa propomos justamente integrar as duas dimensões, observando de que maneira as mudanças verificadas no mercado de trabalho e na legislação, decorrentes de reformas promovidas em diferentes países, impõem ajustes ou geram acomodação no modelo de organização sindical. Assim, a presente pesquisa se justifica por sua abordagem inovadora e pelo trabalho de empreender uma atualização de informações, verificando como diferentes modelos de organização sindical, instituídos e consolidados há décadas, respondem às transformações que ocorrem ao longo do tempo.

1.3 Material e método

No período compreendido entre 01 de outubro de 2020 a 31 de agosto de 2021 foi feita a compilação e sistematização dos dados levantados acerca dos cinco países supra mencionados. Foram dedicados dois meses de trabalho para cada país, sendo que ao final de cada período delimitado foi redigido e enviado para a Profa. Dra. Andréia Galvão, supervisora do projeto, um relatório parcial. O relatório final totaliza 322 páginas de texto.

O levantamento de dados consistiu na revisão bibliográfica, da consulta e coleta de dados das seguintes bases internacionais e nacionais (listadas abaixo):

- 1) OIT (Organização Internacional do Trabalho), principalmente por meio do *ILOSTAT*
- 2) OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), com a base de dados *OECD. Stat*;
- 3) Eurofound (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), bibliografia e base de dados *Eurofound. Stat*.
- 4) ETUI (*European Trade Union Institute*)
- 5) ICTWSS (Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts)⁷

⁷ A base de dados ICTWSS cobre quatro elementos-chave das economias políticas modernas: sindicalismo, fixação de salários, intervenção estatal e pactos sociais. O banco de dados contém dados anuais para todos os estados membros da OCDE e da UE para o período de 1960 a 2014, com alguns dados adicionais para economias emergentes (Brasil; China; Índia; Indonésia; Rússia; e África do Sul). Disponível em: <https://www.ictwss.org/>.

6) *Sage Journals*;

7) base de dados dos próprios países, geralmente fontes estatísticas encontradas nos respectivos ministérios do trabalho ou instituições públicas de pesquisas nacionais como: *Ministry of Health, Labour and Welfare*, Japão; *Bureau of Labor Statistics*, Estados Unidos; *Statistisches Bundesamt: Mikrozensus*, Alemanha; *Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Espanha; e *Boletín de Estadísticas Labores - BEL-Histórico*, Argentina.

Como metodologia optou-se pelo estudo de caso múltiplo e descritivo com o propósito de mapear diferentes modos de organização sindical – e as mudanças que esses modelos sofrem em função de alterações nos contextos políticos e nas relações de trabalho – a fim de subsidiar a discussão sobre as implicações de uma possível aplicação da CO87 no Brasil. A escolha de mais de um caso como estratégia de pesquisa não tem como intenção comparar os casos⁸, apontando e/ou explicando suas semelhanças e divergências, mas verificar, a partir do exame de diferentes formas de organização sindical, de que modo a CO87 é aplicada. A partir disso, poderemos discutir se a CO87 é, por si só, um fator de fraqueza, fragmentação ou destruição de sindicatos, como muitos acreditam, ou se há outros elementos, como as mudanças na legislação e no mercado de trabalho, que impõem ajustes na organização sindical.

2 Resultados

Nesta seção apresentamos os dados parciais, dispostos também em forma de quadros e tabelas, sobre os temas anteriormente mencionados:

2.1 Formas de Organização

⁸ Embora a intenção não seja fazer uso de um método comparativo, segundo Ragin (2014), praticamente todas as pesquisas sociais empíricas envolvem algum nível de comparação. A pesquisa comparativa é, principalmente, um método para a seleção de casos (cf. Halperin & Heath, 2012), e comparar casos serve para oferecer alguns parâmetros para aquilo que se procura compreender.

A análise de formas de organização de países que ratificaram a CO87 levou em consideração a configuração e delimitação da “categoria” (ramo/setor de atividade, profissão, território, empresa); a existência ou ausência de mais de uma organização disputando a representação do mesmo grupo de trabalhadores; a existência de critérios de representatividade; e a presença ou ausência de organização no local de trabalho e regras para escolha de seus representantes. A seguir, seguem as principais características dos países pesquisados.

No Japão, país em que vigora o pluralismo, os sindicatos de empresa, embora dominantes (algo em torno de 90%, mais ou menos 50 mil sindicatos), convivem com outros modelos de organização, comumente chamados de sindicatos “minoritários”. Entre as formas minoritárias destacam-se, principalmente, os sindicatos comunitários ou gerais que priorizam a filiação individual, de trabalhadores precários e a organização de trabalhadores de pequenas e médias empresas. A possibilidade de coexistência de múltiplas formas de sistemas de representação deve-se à não exigência, na legislação japonesa, do apoio de uma maioria de trabalhadores para certificar um sindicato, nem o reconhecimento de direitos exclusivos de negociação, como ocorre nos Estados Unidos. Duas pessoas, por exemplo, podem formar um sindicato se assim desejarem. A lei se concentra em definir a natureza e as funções dos sindicatos. Em virtude disso, a delimitação da categoria é variada e pode ocorrer tanto em nível de empresa, de ocupação no nível empresarial e até mesmo territorial.

Em termos de organização no local de trabalho, embora careça de regulamentação mais específica, com exceção dos comitês de saúde e segurança⁹, a legislação trabalhista japonesa fornece sistemas alternativos de representação dos trabalhadores no local de trabalho: o sistema de representação majoritário e os comitês conjuntos de gestão-trabalho. O primeiro sistema consiste na representação baseada em um sindicato organizado pela maioria dos empregados, ou por uma pessoa eleita como representante da maioria dos trabalhadores em um estabelecimento¹⁰ onde um sindicato majoritário não está organizado. Os segundos são comissões compostas por um empregador e representantes dos trabalhadores em um estabelecimento instituído com o objetivo de examinar e deliberar sobre salários, jornadas de trabalho e outras questões relativas às condições de trabalho no local (TAKEUCHI-OKUNO, 2012). Diferente do sistema

⁹ Regulados pela Lei de Saúde e Segurança Ocupacional (*Industrial Safety and Health Act No. 57* de 1972).

¹⁰ Cabe registrar que a Lei de Normas do Trabalho não dispõe sobre o escopo dos empregados abrangidos e tampouco sobre os procedimentos de eleição para assegurar o *status* de maioria de um sindicato em um estabelecimento.

majoritários, as comissões conjuntas são órgãos permanentes em que metade dos membros são nomeados pelo sindicato ou pelo representante da maioria dos empregados.

Nos Estados Unidos predominam os sindicatos nacionais (mais ou menos 196 sindicatos) com negociação coletiva descentralizada no nível da planta. Organizam os trabalhadores por setor de atividades – como o automobilismo (UAW) e metalúrgicos (USW) – ou por profissão – de professores, (AFT), engenheiros (IUEO) e maquinistas e aviadores (IAM). Embora alguns tenham mantido um único foco (cf. Fick, 2009), a maioria dos sindicatos contemplam ambas as formas de representação. O UAW é um caso típico, que originalmente representava trabalhadores da indústria automobilística, mas depois de fusões incorporam atualmente outras categorias profissionais, como professores do ensino superior, enfermeiras, advogados e trabalhadores que fabricam louças sanitárias e fornos. Outro exemplo é do IBT, fundado para representar os caminhoneiros e que agora organiza, *inter alia*, trabalhadores da construção civil, da saúde, aviadores, secretários e policiais.

Para negociar e representar trabalhadores, e deter do monopólio de representação, há exigência de certificação por parte do NLRB (*National Labor Relations Board*), ou seja, a obtenção de 30% de adesão dos trabalhadores de uma unidade de negociação. Esse modelo abre a possibilidade para a existência de mais de uma unidade de negociação, em que cada uma negocia um contrato separado cobrindo todos os trabalhadores que representa. Ao contrário de muitos países membros da União Europeia, não existem leis nacionais ou estaduais nos Estados Unidos que autorizem a representação no local de trabalho, como comitês de empresa. O procedimento usual é que um sindicato certificado pelo NLRB seja o representante oficial de uma unidade com a qual o empregador deve negociar e, neste caso, ele atua no local de trabalho através dos delegados sindicais (*shop stewards*).

Embora não exista uma legislação sindical na Alemanha, os sindicatos são dotados do direito de negociar coletivamente e são enquadrados como um regime plural sem disputa de representação. Em termos de estrutura o que prevalece é o chamado *modelo dual de representação de interesse dos trabalhadores*, com os sindicatos atuando de um lado na esfera do conflito e os comitês de empresa, de outro, na esfera da cooperação. Os sindicatos organizam-se a partir de uma estrutura centralizada com as organizações de cúpula, como a DGB, Ddb e CGB, abrigo sindicatos por setores/indústria, específicos (funcionários públicos), profissão ou categoria e por questões ligadas a credos religiosos. Essas organizações de cúpula não possuem mandato para negociar acordos e agem em

questões representativas mais restritas e ligadas ao lobby político. São os sindicatos filiados que organizam os trabalhadores, atuam no local de trabalho e estão envolvidos na negociação coletiva e na ação sindical. Os sindicatos, (cf. Schmid, 2014) organizam-se em uma variedade de estruturas subnacionais, que recebem diversos nomes como associação estadual (*Landesverband*), distrito (*Bezirk*), associação distrital (*Kreisverband*) ou cartel local (*Ortskartell*), mas no geral são organizados regionalmente ou por distritos. É consenso que a partir de 1945 prevaleceu na Alemanha o princípio do sindicato único (*Einheitsgewerkschaften*) e sem vinculação partidária formal¹¹, uma vez que a divisão política do movimento sindical foi vista como uma das razões pelas quais os nazistas conseguiram esmagar o movimento operário e sindical em 1933 (BIRKE, DRIBBUSCH, 2019; ARAUJO, 2019, 2021). No entanto, o suposto domínio do princípio do sindicato único nas relações industriais alemãs esconde o fato de que a pluralidade também operou após a segunda guerra mundial. Essa interpretação distorcida sobre sindicatos únicos x plurais deve-se ao grande foco dado aos sindicatos da DGB, que impacta na pouca atenção dada às outras organizações. Schroeder, Kalass e Greef (2011; 2014), por exemplo, em uma pesquisa conduzida em 2010 identificaram um total de 561 organizações que podem ser atribuídas ao campo das associações de trabalhadores. A dominância dos sindicatos da DGB, baseado na exclusividade da representação no nível de ramo, proporciona grandes discussões em torno dos critérios de representatividade e da disputa de representação entre sindicatos. Apesar da liberdade de associação garantida na constituição e pela CO87 isso não resulta necessariamente em pluralidade sindical. Isso porque na Alemanha somente aqueles que são enquadrados como “sindicatos” possuem o direito de desempenhar todas as funções ligadas à representação de interesses devido a uma distinção que se opera entre dois termos: um mais genérico, o de associação (*Koalition*), e outro mais específico, o de sindicato (*Gewerkschaft*). A interpretação sobre quais organizações são ou não tipificadas como sindicatos, e conseqüentemente detém o direito de negociar, fica ao cargo do legislador e da jurisprudência alemã. No nível da organização no local de trabalho há a presença dos comitês de empresa (*Betriebsräte*), regulado por lei, eleitos e dotados de amplos direitos de codeterminação¹², que podem

¹¹ Embora as confederações e muitos sindicatos relatem que são “apartidários”, na prática percebe-se que há uma vinculação histórica deles, como a DGB e o IG Metall, com o partido social-democrata alemão SPD, e atualmente com o Die Linke e o partido Verde, depois da crise com Gerhard Schröder em 2003. Para mais detalhes, consultar Araujo (2019, 2021).

¹² Os direitos de codeterminação confere aos empregados, através dos comitês de empresa, direitos de participação sobre questões relacionadas aos termos e condições de emprego, no planejamento econômico e na tomada de decisões da empresa. A participação dos trabalhadores ocorre em dois níveis: do estabelecimento como local de prossecução dos fins operacionais (produção, comercialização, administração, serviços) e da empresa como pessoa coletiva com

contar com representantes filiados ou não ao sindicato, no caso delegados sindicais (*Vertrauensleute*) que possuem a função de ser um elo entre a organização sindical e seus associados.

Os sindicatos espanhóis, por sua vez, organizam-se estruturalmente em diferentes âmbitos territoriais: nacional, nas comunidades autônomas, provinciais ou interprovinciais, regional, local, de empresa ou por centros de trabalho. Existe em média 60 sindicatos que agrupam os trabalhadores por atividades ou ramos de produção, independentemente de sua categoria profissional. Estes agrupamentos se denominam federações sindicais e podem ser de escopo nacional (*estatal*), autônomo ou provincial. O agrupamento de todas as federações constitui a confederação sindical, que pode ter base de comunidade autônoma estadual. De maneira geral, o arcabouço legal desenvolvido na Espanha configurou o pluralismo sindical com disputa de representação. O reconhecimento do direito de representação, no entanto, respeita o critério do sindicato mais representativo listados sumariamente da seguinte forma: 1) nível nacional (*estatal*) – 10% de delegados de pessoal, membros de comitês de empresa e órgãos representativos das Administrações públicas; 2) nível de comunidade autônoma – não tendo obtido o status de mais representantes em nível nacional (*estatal*), alcançaram no âmbito de um determinada Comunidade Autônoma pelo menos 15% do público eleitoral e que tal percentual se traduza na aquisição de pelo menos 1.500 representantes, desde que esses sindicatos não sejam filiados, federados ou confederados aos mais representativos em nível nacional (*estatal*); e 3) nível funcional ou geográfico – não atingido os critérios anteriores, possuir 10% do público eleitor, em uma determinada área funcional ou geográfica. A organização no local de trabalho opera através da articulação de duas formas distintas (modelo dual de representação) e que se manifestam simultaneamente. De um lado, firmou-se uma *representação unitária* ou eletiva dos trabalhadores operacionalizada por meio dos delegados de pessoal e das comissões de empresa em todas as empresas ou centros de trabalho. Neste caso ambos (delegados de pessoal e comissões

capacidade jurídica de exercício econômico ou objetivos não materiais. A codeterminação e a participação ao nível do estabelecimento significa o envolvimento do comitê de empresa em todas as questões que afetam os trabalhadores no seu local de trabalho. Estes incluem, por exemplo, a introdução de curtas jornadas, a determinação de sistemas de pagamento e bônus, introdução de novos equipamentos técnicos ou processos de trabalho ou a elaboração de planos sociais em casos de fechamento de estabelecimentos previstos ou outras mudanças em operações. Já os direitos de participação em questões de negócios têm como foco principal o planejamento econômico e a tomada de decisões. A codeterminação a nível do conselho de administração ocorre nos conselhos de supervisão. Enquanto a codeterminação em nível de estabelecimento se aplica a todas as empresas alemãs de direito privado, o direito de codeterminação em questões de conselho afeta apenas as grandes empresas. Os dois níveis de codeterminação se complementam.

de empresa) são eleitos através de processos eleitorais correspondentes¹³. De outro, organizou-se uma *representação institucional* ou associativa que diz respeito à representação sindical propriamente dita. Ela se articula internamente nas empresas ou locais de trabalhos através das chamadas seções sindicais (*secciones sindicales*), que cada sindicato pode criar, e dos delegados sindicais (eleito apenas pelos filiados). Na esfera supra empresarial a representação institucional é legalmente atribuída às centrais sindicais com o status de mais representativa em seus respectivos campos, o que lhes garante a legitimidade que a lei atribui para negociar convenções coletivas (TRILLO, 2017). Soma-se a essas formas de organização no local de trabalho a comissão de *Prevenção e Riscos Laborais* (Lei 31/1995, doravante, LPRL), com participação do patronato e dos representantes dos trabalhadores e o *Comitê Intercentros* (art. 63.3 do ET), representação conjunta que pode ser formada em empresas com dois ou mais centros de trabalho por meio de por meio de acordo coletivo

Por fim, na Argentina configurou-se um modelo de organização baseado no corporativismo. Desde os 1940, os sindicatos na Argentina se organizam dentro da lógica de uma estrutura piramidal, com a base constituída pelos sindicatos de primeiro grau; um segundo nível correspondente às federações/confederações e um terceiro nível definido pelas centrais. No topo desta pirâmide localizam-se as “Centrais”, como a Confederação Geral do Trabalho (CGT) e a Central dos Trabalhadores da Argentina (CTA). As centrais são organizações que concentram um conjunto de federações, sindicatos e “uniões” de trabalhadores. A Lei de Associação Sindical (art. 10) prevê a possibilidade dos trabalhadores constituírem três tipos de organizações: sindicatos de atividade ou ramo, sindicatos de ofício, profissão ou categoria e sindicatos de Empresas. Em termos de representação, a legislação em vigor não impede a existência de mais de um sindicato por espaço de representação por ramo ou atividade, uma vez que permite o cadastramento de qualquer organização que demonstre ter trabalhadores filiados (TRAJTEMBERG; BATTISTINI, 2015). Ao mesmo tempo, essa mesma legislação prevê que a plena

¹³ O estabelecimento da representação unitária é obrigatório em centros de trabalho (art. 1.5 do ET) que possuem a partir de 11 trabalhadores. É unitária porque representa a totalidade dos trabalhadores, independente de filiação sindical, e é eletiva porque os representantes são eleitos. A diferença entre o delegado de pessoal e as comissões de empresa reside no número de trabalhadores da empresa ou do local de trabalho e não de atribuições (cf. Martín Pitarch, 2018). Assim, os delegados de pessoal são órgãos representativos unipessoais em empresas com menor número de trabalhadores, enquanto as comissões de empresa são os órgãos colegiados existentes em empresas com maior número de trabalhadores. No entanto, cabe ressaltar que o processo eleitoral estabelece diferenças de tratamento entre trabalhadores temporários e permanentes. A regra “um trabalhador, um voto” não vale para contratos de trabalho com duração inferior a um ano e neste caso só serão considerados como “trabalhadores permanentes” a título de eleições quando cumprirem 200 dias de efetivo trabalho.

capacidade de representação será concedida e exercida apenas a quem tiver o status de *personeria* sindical e, conseqüentemente, o monopólio da representação. O monopólio e o status de *personeria* são outorgados pelo Estado aos sindicatos que têm o maior número de membros contribuintes, não menos que 20% de filiados dos trabalhadores que procuram representar, e pelo menos 6 meses de atuação (cf. Goldin, 2001; Delfini, 2013; Abós, 1989). Na prática, portanto, só podem exercer os direitos associados ao reconhecimento enquanto sindicato (negociação coletiva, recolhimento de contribuição sindical, convocação e planejamento de greves, administração de Obras Sociais, eleição de delegados de pessoal e tutela especial) aqueles que detém a *personeria* sindical. Uma das atribuições exclusivas dos sindicatos com *personeria* – logo, dos sindicatos únicos – está ligada à representação dos trabalhadores dentro da empresa. Apenas esses sindicatos podem exercer a representação dos trabalhadores perante o empregador nas empresas em que eles trabalham. Esta representação está a cargo dos *delegados de pessoal e comissões internas* (art. 40 da LAS), órgãos cujos membros devem ser titulares do sindicato com *personeria* sindical atuando na empresa, resultando numa representação única no local de trabalho. A possibilidade de ter delegados nas empresas ocorre naquelas com mais de 10 empregados e a adesão é voluntária, ou seja, não está prevista em lei. Outro requisito para ser delegado de pessoal é ser trabalhador formal¹⁴ (DELFINI, 2013). A presença de delegados de pessoal nos espaços de trabalho está vinculada à eleição, convocada pelo próprio sindicato.

Quadro 3 – Resumo das formas de organização e organização no local de trabalho nos países pesquisados

País	Sistema de Representação	Reconhecimento	Centrais Sindicais	OLT
Japão (ratificou a CO87)	Pluralismo sindical: convivência de <i>sindicatos de empresa</i> (90%) com sindicatos minoritários (20% em 1977; 16% em 2001), <u>Mais ou menos 50 mil sindicatos</u> Disposto em três níveis: 1) sindicatos de empresas, organizados no interior de	Não há exigência de apoio de uma maioria de trabalhadores para certificar um sindicato, nem o reconhecimento de direitos exclusivos de negociação. Em vez disso, a lei se concentra em definir a natureza e	Rengo (1987) 7 milhões de membros, 65% de todos os sindicalizados Zenroren (1989) 21 federações industriais afiliadas, representando 1.2 milhões de trabalhadores e responde por 7% de	Sistemas de Representação Majoritário (sindicato ou na ausência de dele é eleito um representante majoritário) Comitês Conjuntos de Gestão-Trabalho: comissão composta por um empregador e representantes dos trabalhadores

¹⁴ Na Argentina é considerado trabalhador formal quando o empregador realiza os descontos da seguridade social (MAURIZIO, 2016).

	<p>cada negócio, mas também há comunitários/gerais;</p> <p>2) sindicatos industriais, organizados como federações independentes dos sindicatos de empresa; e</p> <p>3) centros nacionais de trabalho, formados por sindicatos de indústria agregados em nível nacional</p>	as funções dos sindicatos	<p>todos os membros sindicais no Japão.</p> <p>Zenrokyo (1989) 130.000 membros, representa aproximadamente 1,4% de todos os membros sindicais</p>	<p>Comitês de Saúde e Segurança: comissão composta por um empregador e representantes dos trabalhadores</p>
<p>Estados Unidos</p> <p>(Não ratificou a CO87)</p>	<p>Sindicato nacional com negociação descentralizada.</p> <p>*Esse modelo abre a possibilidade para a existência de mais de uma unidade de negociação, em que cada uma negocia um contrato separado cobrindo todos os trabalhadores que representa</p> <p>Conhecido pelo <i>sindicalismo de negócios</i></p> <p><u>196 Sindicatos</u></p> <p>Organiza os trabalhadores por setor de atividades ou por profissão, embora alguns tenham mantido um único foco, a maioria dos sindicatos contemplam ambas as formas de representação.</p>	<p>Exigência de certificação pelo NLRB (assinatura/adesão de 30% dos trabalhadores de uma unidade de negociação)</p> <p>“monopólio de representação” em uma unidade de negociação</p>	<p>AFL-CIO (1955) 12,5 milhões de trabalhadores organizados em 55 sindicatos nacionais e internacionais</p> <p>Change to Win (2005) 4,5 milhões de trabalhadores distribuídos em 4 sindicatos</p>	<p>Não existem leis nacionais ou estaduais que autorizem a representação no local de trabalho.</p> <p>Sindicatos certificados atuam no local de trabalho por meio dos delegados sindicais (<i>shop stewards</i>), autorizados a negociar com o patrão.</p>
<p>Alemanha</p> <p>(ratificou a CO87)</p>	<p>Pluralismo sindical “sem disputa de representação” (a partir de 1945 prevalece o modelo de sindicato único)¹⁵</p> <p>*67 sindicatos</p> <p>Organizam os trabalhadores a partir de uma <u>estrutura centralizada</u> com</p>	<p>Apesar da liberdade de associação garantida na Constituição e pela CO87 isso não resulta necessariamente em pluralidade sindical.</p>	<p>DGB (1949) 6 milhões de membros, distribuídos em 8 sindicatos industriais</p> <p>Dbb (1918)</p>	<p>Comitês de Empresa (<i>Betriebsrätes</i>) -</p> <p>Modelo dual de representação</p>

¹⁵ Embora exista pluralismo na Alemanha, o que pode ensejar a pluralidade sindical, nos referimos ao modelo alemão como “sem disputa de representação” entre aspas porque, na prática, a disputa entre sindicatos é fraca ou até mesmo inexistente em alguns setores. Há uma crença no meio sindical, e até mesmo entre pesquisadores, de que não existe disputa devido ao modelo de sindicato único que se firmou no pós-segunda guerra entre os sindicatos abrigados na DGB. Além disso, a jurisprudência alemã exerce algum nível de controle sobre o mercado sindical ao distinguir os sindicatos (*Gewerkschaft* x *Koalition*), que são as organizações dotadas da capacidade de exercer pressão (*Tariffähigkeit*) e se firmar como força social relevante na arena da negociação, das coalizões. Só os sindicatos, ou seja, as organizações que possuem essa capacidade, gozam de todos os direitos ligados à função de representação.

	<p>organizações abrigando sindicatos por setor/indústria, específicos (funcionários públicos), profissão ou categoria e por questões ligadas a credos religiosos.</p> <p>Os sindicatos são responsáveis por organizar os trabalhadores, são ativos no local de trabalho e estão envolvidos na negociação coletiva e na ação sindical.</p>	<p>São “reconhecidos”, através da jurisprudência alemã, como “sindicatos” (<i>Gewerkschaften</i>) aqueles dotados de capacidade de exercer pressão se se firmar como força social relevante</p>	<p>1,250,000 membros, dispostos em 40 sindicatos do setor público</p> <p>CGB (1959) 280 mil membros organizados em 8 sindicatos de orientação confessional</p> <p>*Há ainda 5 sindicatos que não filiados a nenhuma dessas centrais</p>	
<p>Espanha (ratificou a CO87)</p>	<p>Pluralismo sindical com disputa de representação</p> <p><u>60 sindicatos</u></p> <p>Organiza os trabalhadores em diferentes âmbitos territoriais (nacional, comunidades autônomas, provinciais ou interprovinciais, regional, local, de empresa ou por centros de trabalho).</p> <p>Agrupa os trabalhadores por atividades <u>ou ramos de produção, independentemente de sua categoria profissional.</u></p>	<p>Mais representativo (nível nacional – 10% de delegado de pessoal; comunidade autônoma, 15%; campo funcional e geográfico, 10%)</p>	<p>UGT (1888) 941.485 trabalhadores dispostos em 6 federações setoriais</p> <p>CCOO (1976) 920.87 afiliados, dispostos em 7 federações</p> <p>CSIF (1978) 295 mil afiliados (funcionários públicos) dispostos em 19 sindicatos presentes em todas as comunidades autônomas espanholas e estruturada em 11 setores nacionais</p> <p>USO (1961) 117, 148 filiados organizados em diversos setores e categorias. É a terceira “central” com representação em nível estadual</p> <p>ELA-STV (1911) 98.960 membros e é um dos sindicatos mais representativos da Espanha junto com CCOO e UGT</p>	<p>Modelo dual de representação</p> <p>1) representação unitária ou eletiva (delegados de pessoal e das comissões de empresa)</p> <p>2) representação institucional ou associativa, sindicatos propriamente ditos implantados no local de trabalho com as seções sindicais (delegados sindicais)</p> <p><i>Prevenção e Risco Laborais (Lei 31/1995)</i></p> <p><i>Comitê Intercentros (art. 63.3 do ET)</i></p>

			<p>CGT (1979) 85 mil filiados, declaram-se autônomos e independentes de partidos políticos</p> <p>CIG (1993) 80 mil membros</p> <p>LAB (1974) 45 mil membros, basco, com ligações com o ETA</p> <p>CSC-Intersindical (1990) 4500 membros</p> <p>CNT (1910) 5 mil filiados, de orientação anarco-sindicalista</p>	
<p>Argentina (ratificou a CO87)</p>	<p>Sindicalismo corporativista</p> <p><u>3419 sindicatos</u> (1.681 com <i>personeria</i> sindical e 1.738 inscrição simples)</p> <p>Organizam-se por atividade ou ramo, ofício, profissão ou categoria e por empresa (LAS, art. 10)</p>	<p>Monopólio de representação (<i>unicato</i> sindical)</p> <p>Plena capacidade de representação concedida pelo Estado apenas aos que obterem a <i>personeria sindical</i> (20% de filiados e pelo menos 6 meses de atuação)</p> <p>Essa regra não se aplica ao setor público (lei permite o pluralismo sindical, <i>i.e.</i>, a coexistência de diferentes sindicatos)</p>	<p>CGT (1930) 2 milhões e 500 mil filiados distribuídos em 14 sindicatos nacionais ou federações</p> <p>CTA (1992) 1 milhão 413 mil filiados distribuídos em 24 sindicatos nacionais ou federações</p>	<p>Delegados de pessoal</p> <p>Comissões Internas (art. 40 da LAS)</p>

Fonte: elaboração própria

2.2 Fontes de Financiamento

O objetivo em delimitar essa categoria de análise consistiu em observar quais outros tipos de fontes de financiamento – para além das taxas de filiação, inclusive

praticada por todos os sindicatos dos países analisados – são utilizadas pelos sindicatos objetos de investigação. De forma sucinta foram possíveis identificar as seguintes fontes de financiamento:

- Japão – recebimento de uma proporção de indenizações recebidas em disputas trabalhistas individuais, (cf. Royle & Urano, 2012), no caso dos sindicatos comunitários. Geralmente depois de feita a doação, o trabalhador se desfilia do sindicato, motivo pelo qual a rotatividade é alta e as taxas de filiação são baixas
- Estados Unidos – pagamento de quotas sindicais (*initiation fees* e *periodic dues*) ou despesas relacionadas diretamente à representação (*fair sharing*) para trabalhadores que optam pela não filiação. Uma das justificativas da cobrança dessas taxas aos não filiados baseia-se no argumento de compartilhar os custos que envolvem o trabalho sindical, já que os sindicatos são obrigados a representar todos os trabalhadores de uma unidade de negociação, independentemente de sua filiação. Por outro lado, alguns argumentam que isso resolveria o problema dos “caronas”, ou seja, aqueles que colhem os frutos do trabalho do sindicato, mas não pagam por isso.
- Espanha – recebimento de modalidades de contribuição estipuladas em acordos coletivos, os *canon económicos* (art. 11, Lei Orgânica de Liberdade Sindical - LOLS) ou *canon de negociación*, descontada de todos os trabalhadores, espécie de *agency shop*. Diferente da *cuota sindical*, o *canon económico* depende de anuência do trabalhador e destina-se aos custos decorrentes da negociação coletiva realizada pelo sindicato, não sendo possível a utilização desse recurso para outras atividades desenvolvidas pelo sindicato (OLIVEIRA NETO, 2019). Outra fonte de receita provém das subvenções públicas concedidas pelo Estado ou pelas Comunidades Autônomas aos sindicatos que obtiveram status de mais representativos. Essas subvenções são de dois tipos: diretas, articuladas através de recursos previstos nas leis orçamentárias do Estado¹⁶, e as indiretas, que consistem na

¹⁶ Para o ano de 2021, foram destinados 40 milhões de euros, 10% a mais que 2020, em forma de subsídio direitos aos sindicatos. Em princípio, esses subsídios eram fornecidos apenas para as organizações sindicais mais representativas de acordo com o art. 6 da LOLS. Mas devido à declaração de inconstitucionalidade na forma de distribuição do recurso, interpretada pelo Supremo Tribunal Federal como discriminatória e desproporcional à finalidade perseguida por destinar subsídios exclusivamente aos sindicatos mais representativos, ficou decido através de Sentença 147/2001 tratamento preferencial, mas não exclusivo, das organizações sindicais mais representativas em subsídios genéricos. Isso significa que o financiamento deve ser direcionado a todos os sindicatos de forma proporcional (*subvenciones por*

transferência de imóveis públicos expressamente previstas no art. 6 (3) da LOLS para os sindicais mais representativos. Há ainda o *subsídio público por participação institucional* (Real Decreto 1971/2008) destinado aos sindicatos, e associações de empregadores. Sua principal função é compensar as despesas operacionais causadas pela participação sindical nos órgãos consultivos do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, de seus órgãos autônomos e entidades gestoras da Segurança Social. O mesmo ocorre com a participação nas Mesas Gerais de Negociação (Lei 7/2007) estabelecidas no Estatuto do Emprego Público (*Estatuto Básico del Empleado Público – EBEP*) e com itens “ad hoc” destinados a custear os gastos gerados nos programas ou ações que envolvem sindicatos em missões específicas como de assessoria social e trabalhista para imigrantes ou para a prevenção de saúde e segurança Ocupacional (GARCÍA, 2017).

- Argentina – recebimento de formas indiretas de financiamento público, como, por exemplo, por meio de isenções tributárias sobre imóveis. Instituição das contribuições solidárias que são taxas cobradas para filiados e não filiados que gozam dos direitos negociados em acordos coletivos. A legalidade da contribuição para não sindicalizados fundamenta-se no art. 37 da Lei de Associação Sindical (LAS), vinculado ao disposto no artigo 9º da Lei 14.250 (Lei de Negociação Coletiva). Pagamento de *contribuições patronais*, que também decorrem do acordo coletivo, obrigatórias para as empresas no seu quadro de pessoal, ultrativas, que tenham uma finalidade exclusiva e específica indicada no contrato. O patronato, por sua vez, faz dois tipos de contribuições às entidades sindicais (contribuições patronais). Uma delas, de caráter legal, decorre das contribuições ao sistema de Obras Sociais (3%)¹⁷. A outra possibilidade é a contribuição que os empregadores pagam ao sindicato com *personeria* sindical, firmada em acordo coletivo.

representatividad o por delegados). A CCOO e UGT, por exemplo, por serem considerados os sindicatos com maior número de associados e, portanto, com mais votos, receberam na última década 75% dos recursos direcionados ao financiamento de atividades sindicais. Concretamente, as duas organizações mencionadas receberam 73,94 dos 97,93 milhões de euros que foram distribuídos entre 2011 e 2020. No mesmo período, 103 sindicatos foram beneficiados com esta linha de subsídios, em que prevalece o critério da representatividade para a sua distribuição. No final de 2019, o CCOO tinha mais de 97.000 delegados, quase 10.000 a mais do que UGT e 85.500 a mais do USO, a terceira organização (SALVADOR, 2021)

¹⁷ As Obras Sociais são autarquias destinadas a prover ações de saúde e de assistência recreativa aos empregados formais na sociedade argentina. Seu financiamento ocorre por meio de uma contribuição social, (cf. Médici, 2002, p. 268), que incide sobre a folha de salários com duas alíquotas: uma paga pelos empregadores (na época, 6%) e outra pelos empregados (3%).

- Alemanha – financiamento somente através da contribuição dos seus sócios, portanto, não existe financiamento público para os sindicatos e nem contribuição compulsória para os não filiados. A filiação não é obrigatória e os regulamentos de *closed shop* são ilegais

Quadro 4 – Resumo das principais fontes de financiamento

País	Fonte
Japão	<p>Taxas de filiação, que podem ser descontadas em folha desde que haja previsão em acordo coletivo (art. 24 da LSA). A contribuição sindical varia entre 1% e 1,75% do salário base. No caso de sindicatos comunitários há a possibilidade de receber uma proporção de indenizações provenientes de disputas trabalhistas individuais</p>
Estados Unidos	<p>Taxas de filiação: os filiados geralmente pagam uma média de 400 dólares/ano ou 2 horas de trabalho por dia</p> <p>Não filiados: são cobradas quotas sindicais (<i>initiation fees</i> e <i>periodic dues</i>) ou eles podem optar por pagar apenas aquelas relacionadas diretamente à representação, como negociações coletivas (<i>fair sharing</i>), administração de contratos e processos judiciais (não se aplica aos Estados com a Lei <i>Right to Work, open shop</i>)</p>
Alemanha	<p>Taxa de filiação: média entre 1 e 1,5% da renda média bruta mensal. Não existe financiamento público para os sindicatos e nem contribuição compulsória aos não filiados. A filiação não é obrigatória e os regulamentos de <i>closed shop</i> são ilegais.</p>
Espanha	<p>1) Taxas de filiação (70% das receitas), que podem ser descontadas em folha sem autorização prévia do trabalhador</p> <p>Cotas são estipuladas de duas formas: valores para quem tem renda acima de um salário mínimo (em torno de 11 euros) e para quem ganha abaixo de um salário mínimo (cota reduzida de 6 a 7 euros). Há ainda alguns que aplicam taxas especiais para desempregados e aposentados, como a UGT</p> <p>2) canon económicos (art. 11, LOLS) ou <i>canon de negociación</i>, descontada de todos os trabalhadores, espécie de <i>agency shop</i>. Diferente da <i>cuota sindical</i>, o <i>canon económico</i> depende de anuência do trabalhador e destina-se aos custos decorrentes da negociação coletiva realizada pelo sindicato, não sendo possível a utilização desse recurso para outras atividades desenvolvidas pelo sindicato</p> <p>3) subvenções públicas diretas e indiretas</p> <p>diretas: 40 milhões de euros em 2021; A CCOO e UGT, por exemplo, por serem considerados os sindicatos com maior número de associados e, portanto, com mais votos, receberam na última década 75% dos recursos direcionados ao financiamento de atividades sindicais</p>

	indireta: transferência de imóveis públicos expressamente previstas no art. 6 (3) da LOLS * <i>subsídio público por participação institucional</i> (Real Decreto 1971/2008)
Argentina	<p>1) <i>contribuições sindicais</i> (ordinárias, fixado em média em 2%, e extraordinárias), cujo valor é determinado em assembleia e homologado pelo órgão de execução e facultativo;</p> <p>2) <i>as contribuições solidárias</i>, decorrentes de acordo coletivo, em valor que não ultrapasse ao da cota sindical;</p> <p>3) <i>contribuições patronais</i>, que também decorrem do acordo coletivo, obrigatórias para as empresas no seu quadro de pessoal, ultrativas, que tenham uma finalidade exclusiva e específica indicada no contrato</p> <p>- Contribuição ao sistema de Obras Sociais (3%) - Contribuição paga aos sindicatos com personeria sindical, estipulada em acordo coletivo</p>

Fonte: elaboração própria

2.3 Negociação Coletiva

No que concerne à negociação coletiva foram observadas as taxas de cobertura da negociação coletiva; os mecanismos de extensão, se limitada aos sindicalizados ou com efeito *erga omnes*; os atores responsáveis pela extensão da cobertura da negociação, caso existente; o funcionamento da negociação em caso de pluralismo sindical; os níveis da negociação coletiva e articulação entre eles. Aqui mais uma vez nos ateremos aos dados que foram apresentados no evento do dia 15 de outubro de 2021.

Em se tratando da extensão das negociações coletivas, com exceção dos Estados Unidos, que não contam com nenhum tipo de extensão, os demais países são dotados dos seguintes sistemas de extensão:

- Espanha e Argentina: efeito *erga omnes*.
- Japão – os acordos ao nível da empresa são aplicados legalmente apenas aos membros sindicalizados, mas se houver 3/4 ou mais dos trabalhadores abrangidos, então todos ficam cobertos (art. 17 da Lei dos Sindicatos). Embora não seja comum a utilização de mecanismos de extensão, quando praticado, no caso de acordos de nível setorial, e na ausência de extensões

administrativas, aplica-se a regra da *dupla afiliação*¹⁸, ou seja, apenas para membros de organizações signatárias.

- Alemanha – a negociação coletiva e os acordos assinados seguem a regra da *dupla afiliação*. Na prática, no entanto, os empregadores estendem os termos dos acordos a todos os seus empregados, independente da filiação (mas a Alemanha não segue o princípio *erga omnes*), a fim de não oferecer incentivos para a adesão a sindicatos¹⁹. Os acordos ainda podem ser estendidos pelo Ministério do Trabalho Federal ou Regional para incluir os empregadores e empregados de setores relevantes que não estejam diretamente vinculados ao acordo.

País	Mecanismo de Extensão	Prevalência do Acordo
Japão	Regra dos ¾ (acordos de nível de empresa) e regra da dupla afiliação (acordo de nível setorial)	<p>Dado o pluralismo sindical, muitos acordos podem existir em um único local de trabalho. Portanto, <u>a regra geral é que um acordo coletivo se aplica apenas aos membros do sindicato que assinou o acordo.</u></p> <p>Todavia, isso pode ser mitigado pelos empregadores por meio da estratégia de adiamento da assinatura do acordo com o sindicato minoritário para garantir que todos os termos sejam acordados também pelo sindicato majoritário.</p> <p>Outra possibilidade é aplicar o acordo coletivo a todos, segundo o art. 17, da Lei dos Sindicatos</p>
Estados Unidos	Não existe um mecanismo de extensão e nem de coordenação dos termos de uma	<p>Descentralizado, nível da planta.</p> <p>Acordos de outro nível são voluntários</p>

¹⁸ A regra da dupla afiliação refere-se à aplicação de um acordo a todas as empresas filiadas à patronal e a todos os trabalhadores filiados ao sindicato.

¹⁹ Para garantir que os benefícios de um acordo coletivo se apliquem aos empregados que não estão automaticamente vinculados a ele, os acordos de trabalho individuais costumam ter cláusulas de referência (*Bezugnahme Klausel*). Os empregadores costumam incluir a cláusula de referência em todos os acordos de trabalho para evitar a administração de dois esquemas salariais diferentes e para evitar que todos os empregados se filiem ao sindicato para obter os benefícios dos acordos coletivos. Ao abrigo de uma cláusula de referência, as disposições de um acordo coletivo aplicam-se aos trabalhadores que não sejam membros de um sindicato. A questão de qual acordo será aplicado depende da redação da cláusula de referência. A cláusula pode fazer referência a uma versão específica de um acordo coletivo. Neste caso, ao abrigo da chamada “cláusula de referência estática”, apenas as disposições desse acordo coletivo específico são vinculativas. Se o acordo de negociação for modificado (por exemplo, aumento de salário), o “novo” acordo de negociação coletiva não é coberto pela cláusula de referência (KIRCHNER; KREMP, 2010).

	negociação coletiva para outros empregadores do mesmo setor. São cobertos apenas os trabalhadores da unidade de negociação	
Alemanha	Dupla afiliação	Nível setorial, com tendência à descentralização de acordo
Espanha	<i>Erga omnes</i>	Desde 2002, prevalece o acordo de nível de empresa
Argentina	<i>Erga omnes</i>	Predominam os acordos de setor ou indústria

Fonte: elaboração própria

2.4 Taxa de sindicalização

Com esta variável pretendeu-se aferir, e em certa medida comparar, os níveis de sindicalização/densidade sindical dos países selecionados. O que se pode concluir de antemão é que há uma tendência de queda nas taxas de filiação desde os anos 1970, em maior ou menor grau, em todos os países examinados e isso pode ser indicativo de duas coisas: 1) que a crise, a despeito dos discursos de muitos sindicalistas, não foi deixada para trás; 2) que houve um aumento do número de contratos atípicos ao longo do tempo, levando a uma diminuição da base tradicional dos sindicatos. Para testar essa hipótese, é preciso considerar outros dados levantados, inclusive os níveis de sindicalização por setor e gênero que foram levantados, mas não serão aqui apresentados.

Japão

Tabela 1- Densidade sindical no Japão entre 2010-2019 (em %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de sindicalização entre empregados ativos	18,5	18,1	17,9	17,7	17,5	17,4	17,3	17,1	17,0	16,7

Fonte: Elaboração própria, Ministry of Health, Labour and Welfare, vários anos

Tabela 2 - Densidade Sindical no Japão entre 1961-2000 (em %)

	1961/1970	1971/1980	1981/1990	1991/2000
Taxa de sindicalização entre empregados ativos	34,1	32,5	27,5	23,3

Fonte: Lesch (2004, p. 13)

Estados Unidos

TABELA 3 - Taxas de filiação nos Estados Unidos entre 1989–2019 (em %)

Ano	1989	1999	2009	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	16.4	13.9	12.3	10.3

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

TABELA 4 - Taxas de filiação sindical nos Estados Unidos entre 2009–2019 (em %)

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	12,3	11,9	11,8	11,3	11,3	11,1	11,1	10,7	10,7	10,5	10,3

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do Bureau of Labor Statistics (BLS), diversos anos

Alemanha

Tabela 5- Densidade sindical na Alemanha entre 1998-2018 (em %)

Ano	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2018
Taxa de sindicalização	25,9	23,7	22,2	19,8	18,9	18,0	17,0	16,5

Fonte: OCDE stats

Espanha

TABELA 6 - Taxas de filiação na Espanha entre 1977-2018 (em %)

Ano	1977	1978	1979	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	18.0	44.5	31.2	13.3	12.4	13.7	18.2	17.4	15.9	18.3	15.2	13.6*

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos

* dado extraído da OECD. Stat.

Argentina

Tabela 7 - Taxas de filiação na Argentina entre 1962-2014 (em %)²⁰

Ano	1962	1965	1974	1980	1986	1993	1997	2000	2005	2010	2014
<i>Taxa de Filiação Sindical</i>	40.0	36.0	43.0	42.0	44.0	45.5	40.7	31.7	37.0	30.1	27.7

Fonte: Elaboração própria, baseado nos dados do ICTWS, diversos anos; OCDE e ILOSTAT.

2.5 Capacidade do sindicalismo de representar trabalhadores precários

Levando em consideração os demais aspectos já mencionados, principalmente as hipóteses levantadas sobre a diminuição dos níveis de sindicalização, buscamos analisar a capacidade dos sindicatos em representar trabalhadores precários para termos uma noção das respostas que o movimento sindical vem dando à perda de sua base tradicional. Para isso destacamos apenas alguns casos, a título de exemplo:

Japão

No âmbito do sindicalismo de base tradicional existem sindicatos que adotaram políticas de sindicalização de trabalhadores não regulares, entre eles especialmente mulheres e trabalhadores temporários, tanto que a literatura acaba mencionando como políticas de revitalização sindical. Entre esses sindicatos podemos mencionar o Sindicato de Varejo da Aeon (*Aeon Retail Workers Unions*); o da rede de restaurantes da *Sunday's Sun*, e da Geobit, subsidiária da Kenwood. Em linhas gerais, todos eles obtiveram incremento nos níveis de filiação sindical e assinaram acordos *union shops*.

No nível de cúpula as federações também têm promovido estratégias de revitalização através de fusões, principalmente a partir de 2001, sobretudo entre sindicatos industriais filiados ao Rengo (UI Zensen, privado; manufatura e transportes);

²⁰ Não foi possível encontrar dados mais recentes sobre taxas de filiação na Argentina depois de 2014. Há ainda ausência de dados, pelo menos publicizados, sobre taxas de filiação sindical por setor, ocupação, geografia, sexo, raça e idade.

da destinação de parte do orçamento (20%, Rengo) para atividades voltadas para a organização de trabalhadores não regulares por meio da promoção de centros de trabalho (*Non-Regular Work Centre*) e frentes unidas (*United Front for Part-Time Workers*) como meio de fortalecer o movimento de defesa do emprego e dos direitos desses trabalhadores

Entre as organizações alternativas há os casos dos Sindicatos Comunitários, que cresceram em importância no final dos anos 1990 e são vistos como sindicatos mais militantes e orientados para movimentos sociais. Alguns exemplos:

- Sindicato de Jovens de Tóquio (*Tokyo Metropolitan Youth Union – TMYU*) - age como uma rede anti-pobreza e possui como agenda a defesa do estabelecimento de políticas moradia, apoio habitacional e alimentação para trabalhadores temporários, em sua grande maioria jovens, que foram despedidos em momentos de crise econômicas no Japão. Entre as campanhas mais emblemáticas, inspiradas no sindicato de serviços (SEIU) dos Estados Unidos, figura a *Fight for 1500 iene*.
- Sindicato das Mulheres de Tóquio (*Women's Union Tokyo - WUT*) – atua sobretudo como uma rede de aconselhamento para mulheres e contra o assédio moral em ambientes de trabalho.
- Sindicato dos Trabalhadores Unidos (*All-United Workers 'Union - AUWU*) - promove o aconselhamento trabalhista aos seus filiados e aos migrantes, e tem se envolvido em grande número de negociações com os empregadores para resolver suas disputas trabalhistas. Além disso, fornece serviços aos trabalhadores migrantes como interpretação de idiomas e negociação com os escritórios de imigração para obtenção da documentação necessária no caso de permanência ilegal.
- Sindicato dos Trabalhadores *Freeters* de Tóquio (*Tokyo Freeter Union - TFU*) e de Fukuoka (FUF) organizam os chamados *Freeters* (*Free Arbeit*) e *Neets* (*Not in Education, Employment, or Training*) que, em linhas gerais, são jovens desempregados, sem qualificação e com trabalhos irregulares no Japão. O TFU, criado por universitários interessados em questões trabalhistas e condições de trabalho dos empregados não-regulares, foca não apenas a melhoria das condições objetivas desses trabalhadores, mas na mobilização desse contingente em torno do discurso político do “proletariado precário”, buscando desenvolver

sua consciência de classe. Já o FUF é considerado mais revolucionário, com foco também dos desempregados.

Em um plano intermediário, ou seja, entre o sindicato de empresa e o sindicato comunitário, há o caso do Sindicato dos Trabalhadores do McDonalds (*McUnion*). Sua proposta é organizar e representar trabalhadores não regulares de uma grande empresa. As principais bandeiras de luta do McUnion são reintegrações por demissões sem justa causa, visibilidade publicitária, denúncias de morte por excesso de trabalho (*karoshi*) e pagamento de horas extras para prevenir novos casos de *karoshi*.

Estados Unidos

O aumento do número de arranjos alternativos de trabalho tem estimulado o surgimento de experiências de organização alternativas ao já conhecido e debatido sindicalismo de movimento social²¹ nos Estados Unidos. Entre eles podemos mencionar o Sindicato dos Trabalhadores *Freelancer* de NY (500 mil membros), voltado para trabalhadores autônomos:

- **Como atua:** através de um sistema de apoio aos seus filiados por meio de eventos comunitários (Centro de Freelancer), *lobby* político e benefícios atrelados ao status de emprego regular, como seguro saúde e planos de aposentadoria. No entanto, não age organizando greves e nem negociando salários.
- **Algumas conquistas:** eliminação de impostos para autônomos que ganham até \$ 3.400 por ano; promulgação da primeira legislação que garante trabalhadores da economia “gig” (cerca de 38% deles) de Nova York proteções contra o não pagamento de serviços e algum nível de estabilidade ou segurança. A lei concede, entre outras coisas, aos trabalhadores autônomos o direito legal a contratos por escrito, pagamentos pontuais e liberdade de reivindicação. O sindicato agiu em

²¹ O conceito de sindicalismo de movimento social foi formulado como reação ao sindicalismo de negócios e como estratégia de revitalização a partir das experiências promovidas por alguns sindicatos nos Estados Unidos nos anos 1980. Em linhas gerais, trata-se de um modelo de ação que tem como preocupação central organizar os desorganizados/trabalhadores precários, frequentemente não representados pelas organizações sindicais tradicionais. Além disso, tem um perfil mais militante e age principalmente fora do local de trabalho visando promover alianças com outros atores e movimentos sociais, tanto em escala nacional quanto internacional. (MOODY, 1997a; WATERMAN, 1993; TURNER, HURD, 2001; GALVÃO, 2014).

2020 organizando fundos para os trabalhadores atingidos pela COVID e disponibilizando crédito.

Alemanha

Verificam-se alguns casos de revitalização e do surgimento de esquemas alternativos em sindicatos tradicionais:

IG Metall

- Desde 2005 tem se voltado para o incremento da organização de temporários, mas também dos trabalhadores de economias de plataforma (*Crowdworkers*)²²
- 2015 - lançou uma plataforma para promover a justiça social e as boas condições de trabalho para os crowdworkers.
- 2016 - promove o primeiro workshop internacional sobre Estratégias Sindicais na Economia de Plataformas, realizado em Frankfurt. Resultado: Declaração de Frankfurt, que afirma várias demandas por trabalho justo para os *crowdworkers*, como a necessidade de esclarecer o status de emprego de trabalhadores coletivos, o direito de organização, o cumprimento de salários mínimos, e acesso ao estado de bem-estar.
- 2017- lançou o site <http://faircrowd.work> em cooperação com outros sindicatos europeus. Estabeleceu também nesse mesmo ano o Escritório de *Ombuds* para resolver disputas entre crowdworkers, clientes e plataformas de crowdsourcing e supervisionar a aplicação do “Código de Conduta de Crowdsourcing” assinado pelas plataformas participantes.

FAU (*Freie Arbeiterinnen Union*) - Sindicato de Trabalhadores/as Livres

- 2017 - promoveu uma campanha (*Deliveryunion*) voltada para trabalhadores de plataformas de entrega de comidas, principalmente os que trabalham de bicicleta.
Objetivo: conscientizar e denunciar as péssimas condições de trabalho dos

²² Os *Crowdworkers* são trabalhadores cadastrados em plataformas de trabalho coletivo (baseadas na internet - *Crowdsourcing*) em que empresas oferecem serviços a serem desempenhados em forma de micro (ex: produção de textos ou alimentação de dados) ou macrotarefas (mais complexas e com maiores níveis de qualificação). Uma das principais plataformas alemãs é a clickworker.de que, segundo a empresa, diz ter mais de um milhão de crowdworkers ativos. Para mais detalhes consultar Donini et.al., (2017) e ILO Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645934.pdf.

entregadores que são, em sua grande maioria, imigrantes. **Resultados:** o estabelecimento de comitês de empresa agora na plataforma *Lieferando* em Stuttgart, Nurnberg, Frankfurt e Nord (Hamburgo, Bremen e Kiel). **Pauta atual:** demanda por direitos de codeterminação.

Ver.di

- 2001 - criou a *Mediafon GmbH*, empresa que presta serviços de consultoria especializada por telefone e e-mail sobre contratos, impostos, fundos de previdência social e outras questões relevantes inicialmente para freelancers (serviço oferecido a membros e não membros, pelo custo de 15 euros por 15 minutos).

Espanha

Mesmo que tímido, o sindicalismo espanhol tem ensaiado algumas experiências de organização de trabalhadores temporários. Duas são organizações ligadas à UGT e CCOO no recrutamento e organização de Jovens:

- UGT com a *Avalot* e a CCOO com *Accio Jove*. *Embora com traços distintivos, no geral o objetivo dessas organizações é aconselhar os jovens sindicalizados sobre as diversas questões que os afetam devido à sua idade (moradia, licença maternidade, etc.) e também discutir sobre as dificuldades do mercado de trabalho, os efeitos de reformas, etc. A Avalot, por exemplo, propôs a redução da jornada de trabalho para 32 horas semanais e o combate às agências de trabalho temporário (ETT), pois as consideram como desnecessárias.*

Os trabalhadores autônomos também têm sido objeto de atenção das duas centrais:

- CCOO com a FS TRADE (*Trabajadores Autónomos Dependientes*) e a UGT com a criação de uma confederação própria para os autônomos, a *Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya – CTAC*. Ambas as centrais concentraram suas atividades em combater as relações assalariadas disfarçadas de trabalho autônomo (*bogus*) por meio do fornecimento de serviços jurídicos; da

busca de algum nível de regulação e canais de negociação que sejam do interesse do setor.

Argentina

Observam-se os seguintes coletivos de base ligados a sindicatos tradicionais:

- **Tenaris Siat** de Avellada e **Siderar da Grande Buenos Aires**, ambas do setor metalúrgico. **Resultados:** não extinção de contratos de trabalhadores temporários antes do prazo, efetivação de temporários, pagamento de indenizações acima do estipulado em lei, foco na organização de temporários e unificação de acordos coletivos
- **Dana Spicer (auto)** - defesa de melhores condições de trabalho e remuneração e a unificação de acordos para todos os trabalhadores da fábrica. **Resultados:** unificação de acordos com empresas terceirizadas (algumas das quais pertenciam ao UOCRA) e aumento significativo no valor das horas de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem a pretensão de esgotar um debate bastante complexo, e por vezes polêmico entre sindicalistas, os dados apresentados neste relatório nos permitem levantar algumas hipóteses e perguntas para uma agenda de pesquisa futura sobre o objeto desta investigação. Uma das hipóteses tem a ver com os níveis de sindicalização. Diferente do que se postula – *i.e.*, que a forma como os sindicatos se organizam determina, ou exerce influência, nos níveis de densidade sindical – todos os países analisados apresentaram quedas em suas taxas de sindicalização, mesmo aqueles que possuíam as taxas mais elevadas, como Japão, Alemanha e Argentina, independentemente do modelo de organização adotado. Isso nos permite deduzir que essas quedas não estão diretamente relacionadas ao pluralismo, mas antes às mudanças na estrutura produtiva e na adoção de

diferentes tipos de contratos ou do aumento das contratações consideradas atípicas. Outra hipótese refere-se à fragmentação dos sindicatos (pluralidade). Trabalhamos com a hipótese de que a ratificação da CO87, ou seja, a adoção do pluralismo sindical, não conduz necessariamente à pluralidade. Além disso, conforme apresentado, a pluralidade se manifestou de diversas maneiras nos casos levantados e nem sempre ela é sinônimo de fragmentação excessiva. No Japão, por exemplo, houve uma proliferação de sindicatos baseados no modelo de sindicalismo de empresa, que são dominantes, mas não exclusivos. Por outro lado, na Espanha, se observa uma dinâmica diferente, pois mesmo com o pluralismo houve pouco espaço para a disputa de representação (há em torno de 67 sindicatos) e nenhum dos sindicatos existentes optou pela organização nos moldes do sindicalismo de empresa japonês.

Dessa forma, o que sobressai nessas considerações parciais é a discussão sobre o pluralismo e o papel das organizações perante outros fatores aqui mencionados. São fatores que devem ser considerados para tecer uma análise mais profunda acerca desse papel e que, por isso, justificam uma agenda de pesquisa futura baseada nos seguintes questionamentos:

1. Primeiro, dentro das possibilidades de organização apresentadas, o que a liberdade de organização assegura? Quais são as vantagens em assinar a CO87? Quais as diferenças entre quem assinou e quem não assinou? Sobre essa questão, vale pensar no caso dos Estados Unidos que, apesar de não ter ratificado a CO87, abriga diferentes modelos de organização. Mesmo assim trabalhamos com a hipótese de que ratificar a CO87 é importante para assegurar o direito de livre escolha dos trabalhadores de formar seus sindicatos e de escolher qual o melhor modelo para representar os seus interesses. Ainda sobre esse aspecto, vale pensar que mesmo os países que assinaram a CO87 não contam com esse direito assegurado em sua plenitude, pois há denúncias de violações entre os países pesquisados.

2. Segundo, a forma de organização interfere nas possibilidades de resistir às reformas, como as trabalhistas, ou é indiferente? Quando analisados em seu conjunto, os cinco países pesquisados apresentaram algumas características comuns como a queda na densidade sindical decorrentes, sobretudo, de privatizações, de reestruturações na economia e na produção que levaram à diminuição da base tradicional, e do crescimento das contratações atípicas. Logo, nos parece que sindicatos que se organizam para representar apenas os interesses de trabalhadores regulares ou de determinadas categorias

profissionais possuem pouca capacidade de resistir às mudanças na legislação, seja ela trabalhista ou até mesmo sindical.

3. O terceiro questionamento envolve o papel das organizações nos locais de trabalho. Seriam elas mais importantes, ou possuem mais peso, entre os signatários da CO87, ou não existe diferença? Aqueles que contam com OLT possuem mais proteção institucional do que os que não contam? Mais uma vez tomando como exemplo os Estados Unidos, que não possuem nenhuma lei que garanta a organização no local de trabalho, trabalhamos com a hipótese de que os países signatários parecem atribuir peso importante à OLT e que estes são dotados de maior proteção institucional se comparado aos países que não assinaram e que não possuem leis que garantam e regulem as OLTs.

4. O quarto e último ponto é sobre legislação. O que seria mais importante garantir para fomentar a organização sindical? Monopólio da representação, direito de OLT, fontes de financiamento ou cobertura da negociação? Para demonstrar a complexidade desse último questionamento, tomemos a título de exemplo o consenso que se estabeleceu em parte do meio sindical e, até acadêmico, sobre a importância de garantir fontes de financiamento, inclusive alternativas à contribuição sindical de filiados. Há ainda a defesa de financiamento público como importante para a sobrevivência e expansão das entidades sindicais. Outras análises atribuem à cobertura da negociação coletiva papel importante no incremento da organização sindical. Sobre esses dois últimos aspectos, é preciso aprofundar a análise sobre como as diferenças, do ponto de vista legal, contribuem para a força ou a fraqueza dos sindicatos. Na Alemanha, por exemplo, não há financiamento público, cláusulas *closed shop*, nem efeito *erga omnes* da negociação coletiva, mas as empresas a aplicam a todos os trabalhadores, independente da filiação, justamente para desestimular a adesão aos sindicatos. Nesse sentido, é preciso olhar para a ação do patronato, pois ela também afeta a ação sindical.

REFERÊNCIAS

Do projeto de pesquisa

ALEKS, R. Estimating the Effect of “Change to Win” on Union Organizing. *ILR Review*, 68(3), May 2015, pp. 584–605. Disponível em:

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2029&context=articles>. Acesso em: 30. Out. 2020.

ARAUJO, S. A. *Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG*. 1 recurso online (509 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, 2019. Available from: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334984>

BIZBERG, I. *Estado y Sindicalismo en México*. México, D.F.: El Colegio de México, 1990

BLANCHOT, M; BAUMARD, M. *Crise du syndicalisme*. 2e. ed. actualisee. Paris: Hatier, 1995

BOITO JR, A. *Sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991.

_____. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, M. A; RAMALHO, J. R (orgs.). *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003.

BORGES, A. A ofensiva dos neoliberais e a resistência do sindicalismo. *Debate Sindical*, nº 40, nov. 2001a. Disponível em: https://issuu.com/cesforma/docs/2001_11_n_40. Acesso em: 14. set. 2020.

_____. As Armadilhas da Convenção 87 da OIT. *Debate Sindical*, nº 40, nov. 2001b. Disponível em: https://issuu.com/cesforma/docs/2001_11_n_40. Acesso em: 14. set. 2020.

CARVALHO NETO, A.M. Liberdade e autonomia sindical no Brasil: meio século de atraso na aplicação da Convenção n. 87 da OIT. In: PEREIRA, A.F (eds.). *Reforma sindical e negociação coletiva*. Brasília: OIT, 2001. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_307359/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13. Set. 2020.

CHAISSON, G. The AFL-CIO Split: Does It Really Matter?. *Journal of Labor Research* **28**, 301–311 (2007). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF03380047>. Acesso em 09.nov. 2020.

CHARNOVITZ, S. The ILO Convention on Freedom of Association and Its Future in the United States. *American Journal of International Law*, 102(1), 90-107. 2008. Disponível em: doi:10.1017/S0002930000039841. Acesso em: 12 de Agosto. de 2020

DEDECCA, C. S. Estrutura e Reforma Sindical. In: KREIN, J.D; BIAVASCHI, M.B; ZANELLA, E.B.O; FERREIRA, J. O. S. (orgs.). *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2006.

DELFINI, M; VENTRICI, P. ¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo. Trabajo y Sociedad, N° 27, Invierno2016. Disponível em: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20DOSSIER%2003%20VENTRICI%20DELFINI%20Sindicalismo%20argentino.pdf>. Acesso em: 01. Jun. 2021.

DINIZ, S. Interações entre os poderes executivo e legislativo no processo decisório: avaliando sucesso e fracasso presidencial. *Dados* [online]. 2005, vol.48, n.2. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582005000200004>. Acesso em: 11.set. 2020.

DONN, C.B; ZHAO, M. Freedom of Association: A Comparison of Chinese and US Approaches to ILO Standards. In: JENSEN, J.M; LICHTENSTEIN, N (eds.). *The ILO from Geneva to the Pacific Rim West Meets East*. London: Palgrave Macmillan, 2016. EBBINGHAUS, B; VISSER, J. *Trade unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan, 2000.

EBBINGHAUS, B; VISSER, J. *Trade unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan, 2000.

FINDLING, L; ARRUÑADA, M; KLIMOVSKY, E. Desregulación y equidad: el proceso de reconversión de Obras Sociales en Argentina. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. 2002, v. 18, n. 4. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2002000400013>>. Acesso em: 02. Jun. 2021.

GALVÃO, A; BÉROUD, S. Dinâmicas do sindicalismo: entre institucionalização e recomposição. In: BOUFFARTIGUE, P; BOITO, A; BÉROUD, S; GALVÃO, A (orgs.). *O Brasil e a França na mundialização neoliberal: mudanças políticas e contestações sociais*. São Paulo: Alameda, 2019.

GALVÃO, A; MARCELINO, P. Sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. *Carta Social e do Trabalho*, Campinas, n. 39-40, p. 01-04, jan./dez. 2019. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/08/CST-39-40_-100-anos-OIT-2019.pdf. Acesso em: 10. Agost. 2020.

GALVÃO, A; MARCELINO, P; TRÓPIA, P. V. *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*. Curitiba: Appris, 2015. Disponível em: https://www.academia.edu/23819577/As_bases_sociais_das_novas_centrais_sindicais_brasileiras. Acesso em: 14.set. 2020.

GALVÃO, A; VARELA, P. Sindicalismo e direito. *Politeia: História e Sociedade Vitória da Conquista* v. 11 n. 1 p. 241-257 jan.-jun. 2011. Disponível em: <https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/galvao-varela.pdf>. Acesso em: 02.jun. 2021.

GALVÃO, A. As reformas sindical e trabalhista em perspectiva comparada: uma análise dos governos FHC e Lula. 31º Encontro Anual da Anpocs. Caxambu (MG), 22 a 26 de outubro de 2007. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-31-encontro/st-7/st34-1/3155-andreagalvao-as-reformas/file>. Acesso em: 23 de Agosto de 2020.

GALVÃO, A. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. 2003. 384 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280199>>. Acesso em: 7 ago. 2020.

GALVÃO, A; TRINDADE, E. A. Sistemas de Relações de Trabalho nos países avançados: características principais e mudanças recentes In: *Emprego e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo/Campinas: Dieese/Cesit, 1999, p. 225-253.

HALPERIN, S; HEATH, O. *Political Research: Methods and Practical Skills*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2012.

KELLER, W. C. S. Neocorporativismo e Relações de Trabalho: Considerações sobre a Experiência Brasileira Recente. São Paulo em Perspectiva, 9 (4). 1995. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v09n04/v09n04_11.pdf. Acesso em 09. Set. 2020.

LADOSKY, M. H. G. *A CUT no governo Lula: Da defesa da "liberdade e autonomia" à reforma sindical inconclusa*. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em: doi:10.11606/T.8.2009.tde-07122009-115001. Acesso em 03. Set.2020.

LEONARDO DA SILVA, S. G.C. A reforma sindical negociada no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho: deslocamentos normativos e impactos sobre os atores coletivos do trabalho. 29 ° Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu (MG),25 a 29 de outubro de 2005. Disponível em: https://machadosilva.com.br/app_themes/default/Arquivos/A%20reforma%20sindical%20negociada%20no%20C3%A2mbito%20do%20F%C3%B3rum%20Nacional%20do%20Trabalho.pdf. Acesso em: 23 de agosto. 2020.

MAGANO, O. B. Implicações da Convenção n. 87 da OIT para as relações de trabalho no Brasil. In: PEREIRA, A.F (eds.). *Reforma sindical e negociação coletiva*. Brasília: OIT, 2001. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_307359/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 Set. 2020.

MALKIN, E. Novas regras moldas sindicatos no México. Estadão: internacional. 27 de junho de 2019. Disponível em: <https://internacional.estadao.com.br/noticias/nytiw,novas-regras-moldam-a-criacao-de-sindicatos-no-mexico,70002887536>. Acesso em: 10. maio. 2021.

MEDICI, A. C. desregulação das obras sociais mais um episódio da reforma da saúde na Argentina: O que virá depois?. Revista da Associação Médica Brasileira [online]. 2002, v. 48, n. 3. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-42302002000300043>>. Acesso em: 2 de junho de 2021.

MEIRINHOS, M; OSÓRIO, A. O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *EDUSER: revista de educação*, Vol 2(2), 2010. Disponível em: Eduser: <http://www.eduser.ipb.pt>. Acesso em: 21.nov. 2020

MOURIAUX, R. *Crises du syndicalisme français*. Paris: Montchrestien, 1998

_____. *Le Syndicalisme international*. Paris: Presses universitaires de France, 1994.

MÜLLER, T; VANDAELE, K; WADDINGTON, J. Conclusion: towards an endgame. In: MÜLLER, T; VANDAELE, K; WADDINGTON, J (eds.). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I. ETUI, 2019. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>. Acesso em: 23, out. 2020.

OIT. *A liberdade sindical*. Organização Internacional do Trabalho – Brasil/Ministério do Trabalho, 1993.

OLIVEIRA, M. A. Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC. 2002. 364 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285597>>. Acesso em: 09 set. 2020.

RAGIN, C. C. *The Comparative method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Oakland, California: University of California Press Oakland, 2014.

RODRIGUES, I. J; RAMALHO, J. R (Orgs.). *Trabalhadores, indústria automotiva e região: por que comparar o ABC paulista com o sul fluminense? Trabalho e Sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense*. São Paulo: Annablume, 2007.

RODRIGUES, I. J. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997.

RODRIGUES, L. M. *Destino do Sindicalismo*. São Paulo: USP, FAPESP, 1999.

SAGNES, J. *L'histoire du syndicalisme dans le monde: des origines à nos jours*. Toulouse: Privat, 1994.

SCHUTTE, G. R.; CASTRO, M. S. P.; JACOBSEN, K. A. *O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, 2000.

SOARES, A.P.C; PERLATTO, F. *Reforma sindical: Uma disputa ainda em busca do seu capítulo final*. 2010. Disponível em: <http://www.cis.puc-rio.br/cis/cedes/PDF/2010/RS.pdf>. Acesso em 12. Set. 2020.

SONG, J. *INEQUALITY IN THE WORKPLACE Labor Market Reform in Japan and Korea*. Cornell: Ithaca and LONDON: 2014.

STOICIU, V. *Romania's Trade Unions at the Crossroads Challenged by Legislative Reforms, Economic Crises and a Power-loss of 60 per cent*. Friedrich Ebert Stiftung, 2016. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/12924-20161123.pdf>. Acesso em: 23. Out. 2020.

TATULASHVILI, N. Implementation of the Core ILO Standards, the Right to Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining at the National Level: Comparative Study of Poland and Georgia. Master's Programme in International Human Rights Law and International Labour Rights Spring, 2011. Disponível em: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1971155&fileId=1977568>. Acesso em 18 de Agosto de 2020.

THORSTEN, S. A wave of trade union mergers. Eurofund. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/a-wave-of-trade-union-mergers>. Acesso em: 30 de out. 2020.

UNDY, R. *Trade Union Merger Strategies: Purpose, Process, and Performance*. New York: Oxford University Press, 2008.

VARELA, P. Estado y sindicatos en la Argentina post-devaluación. El retorno del debate estratégico. *Crítica Marxista*, n. 38, 2014. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/dossie71dossie3.pdf. Acesso em: 01. Jun. 2021.

YIN, R. *Case study research: desing and methods*. Thousand Oaks, London, Nova Delhi: Sage Publishing, 2003a.

_____. *Applications of case study research*. Thousand Oaks, London, Nova Delhi: Sage Publishing, 2003b.

Por país

Japão

ARAKI T. Japan's decentralized industrial relations, internal flexicurity, and challenges Japan faces. In: PERULLI A, TREU T (eds.). *Enterprise and social rights*. Wolters Kluwer, 2017.

BAKER & MCKENZIE. Amendments to the Act for Stabilization of Employment of Older Persons: Mandated Employment until Age 65. Jan. 2013. Disponível em: https://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/Client_Alert_201301_LaborEmployment_E.pdf. Acesso em: 19. Fev. 2021.

BAYCIK, G. Extension in European Union Member States and Recommendations for Turkey. Ankara: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_683781.pdf. Acesso em: 26. jan. 2021.

BENSON, J. The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions. *The Asia-Pacific Journal*. November 1, 2008, Volume 6. Issue 11. Disponível em: <https://apjif.org/-John-Benson/2938/article.html>. Acesso em: 18.fev. 2021.

BROWN, C. R. East Asian Labor Law Regimes. In *East Asian Labor and Employment Law: International and Comparative Context* (pp. 309-526). Cambridge: Cambridge University Press. Disponível em: doi:10.1017/CBO9781139087629.005. Acesso em: 01. Fev. 2021.

CHALMERS, J. N. *Industrial Relations in Japan: the peripheral workforce*. London, NY: Routledge, 2006.

EBISUI, M. Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining. *Working Paper No. 36*. International Labour Office, 2012. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf. Acesso em: 02. Fev. 2021.

EBISUNO, S. Introduction. *Japan Labor Review*. Vol. 9, 2012. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/JLR/backissues/2012.html>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

ELLIOTT, L. The Role of the Federal Government in Worker Adjustment Assistance, 6 MICH. J. INT'L L. 445 (1984). Disponível em: <https://repository.law.umich.edu/mjil/vol6/iss1/23>. Acesso em 13. Dez. 2020

ESITANG, G.T. *The impact of threshold agreements on organisational rights of minority trade unions*. Department of Mercantile Law Faculty of Law, University of Pretoria, 2017.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Industrial Relations in the EU, Japan and the USA, 2003-2004*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2005/industrial-relations-in-the-eu-japan-and-usa-2003-4>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

GALVÃO, A. Novas estratégias e formas de organização sindical. In: 1º de maio: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro, 2015, São Paulo. Sindicalismo contemporâneo: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro. São Paulo: Salinas, 2014. v. 1. p. 244-257.

GORDON, A. Contests for the Workplace. In: GORDON, A (ed.). *Postwar Japan as History*. Berkeley/Los Angeles, CA: University of California Press, 1993.

HASHIMOTO, S. Unionization of Non-Regular Workers by Enterprise Unions. *Japan Labor Review*. Vol. 9, 2012. Disponível em: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2012/JLR33_hashimoto.pdf. Acesso em: 03. Fev. 2021.

HIGASHI, C; LAUTER G.P. The Maekawa Commission Report and the Potential Constraints on Internationalization. In: *The Internationalization of the Japanese Economy*. Springer, 1987. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-94-015-7750-2_4. Acesso em: 06. dez. 2020.

IMAI, J. The Transformation of Japanese Employment Relations Reform without Labor. London: Palgrave Macmillan, 2011.

ITUC. *Internationally Recognised Core Labour Standards in Japan*. Report for the WTO General Council Review of The Trade Policies of Japan. Geneva, 2007. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TRP_Japan_25-01-07_final.pdf. Acesso em: 27. Set.2020.

JAPAN INSTITUTE OF LABOUR. Formation of Labor Unions and Responses to Management Crises – Industrial Relations in the Late 1990s (Summary), Tokyo: Japan Institute of Labour, 2002. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jil-research/no150.pdf>. Acesso em 03. Fev. 2021.

JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING. Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006: Labour Statistics, Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2005. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/lpj/detailed/2005-2006/all.pdf>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

JAPAN INTERNATIONAL FOUNDATION. Revised Act for Stabilization of Employment of Older Persons Comes into Force. No.122. 2013. Disponível em: [https://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/122.html#:~:text=The%20revised%20Act%20for%20Stabilization,force%20on%20April%201%2C%202013.&text=\(In%20the%20case%20of%20women,in%20five%20years'%20time.\)](https://www.jilaf.or.jp/eng/mbn/2013/122.html#:~:text=The%20revised%20Act%20for%20Stabilization,force%20on%20April%201%2C%202013.&text=(In%20the%20case%20of%20women,in%20five%20years'%20time.)). Acesso em: 19.fev. 2021.

JAPAN LABOR ISSUES. Work Style Reform Bill Enacted: Discussions Underway at the Council on the Contents of Specific Procedures. *The Japan Institute for Labour Policy and Training*. Tokyo, Japan, 2018. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/010-00.pdf>. Acesso em: 16. Fev. 2021.

KEIICHIRO, H. A Welcome Revision of the Worker Dispatch Act 2015. Disponível em: <https://www.nippon.com/en/currents/d00203/>. Acesso em: 01.fev. 2021.

KOJIMA, S; NORTH, S; WEATHERS, C. Abe Shinzō's Campaign to Reform the Japanese Way of Work. *The Asia-Pacific Journal*. December 1, 2017. Volume 15, Issue 23, Number 3. Disponível em: <https://apjif.org/2017/23/Kojima.html>. Acesso em: 18. Fev. 2021.

LEE, G. C. Industrial Relations in the Japanese Banking Industry. *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 25, no. 1, 1989, pp. 45–53. *JSTOR*. Disponível em: www.jstor.org/stable/27767078. Acesso em: 30 Nov. 2020.

LESCH, H. Trade Union Density in International Comparasion. CESifo Forum 4/2004. Disponível em: <https://www.cesifo.org/DocDL/forum4-04-special-lesch.pdf>. Acesso em: 27. Dez. 2020.

MATSUSHITA, M. *The Structural Impediments Initiative: An Example of Bilateral Trade Negotiation*, 12 MICH. J. INT'L L. 436, 1991. Disponível em: <https://repository.law.umich.edu/mjil/vol12/iss2/5>. Acesso em: 06.dez. 2020.

MOODY, K. Towards an international social movement unionism. *New Left Review*, n. 225, 1997.

O'DAY, R. Japanese irregular workers in protest: Freeter, precarity and the re-articulation of class. Thesis: University of British Columbia, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/2429/43165>. Acesso em: 04. Fev. 2021.

OECD. Supporting employers to retain and hire older workers in Japan. In : *Working Better with Age: Japan*, OECD Publishing, Paris, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/9789264201996-6-en>. Acesso em 27. Nov. 2020.

OH, H-S. The current status and significance of general unions : concerning the resolution of individual labor disputes. *Japan Labor Review*. Vol. 9, 2012. Disponível em: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2012/JLR33_oh.pdf. Acesso em: 02. Fev. 2021.

_____. Collective bargaining in Japan. ILO-Japan Multi-Lateral Project, 2006.

OKAWA, K. Statement regarding the Labour Contract Law Revision Bill concerning Limited-term Labour Contracts. Osaka Lawyers' Union for Labour, 2012. Disponível em: <http://enews.generalunion.org/LabourContractLaw.pdf>. Acesso em: 01. Fev. 2021.

PACKALEN, E. Working life in Japan. *Eurofound*, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan>. Acesso em: 09. Jan. 2021.

PUCKETT, B; LI, J. Japan: It's Official: Employers In Japan Must Convert Some Fixed-Term Employment Contracts To Indefinite Status. *Mondaq*. 8. March. 2018. Disponível em: <https://cutt.ly/oki5von>. Acesso em: 01. Fev. 2021.

ROYLE T, URANO E. A new form of union organizing in Japan? Community unions and the case of the McDonald's 'McUnion.' *Work, Employment and Society*. 2012;26(4):606-622. Disponível em: doi:[10.1177/0950017012445093](https://doi.org/10.1177/0950017012445093). Acesso em: 09. Jan. 2021.

SAKO, M. *Shifting Boundaries of the Firm: Japanese Company –Japanese Labour*. Oxford: Oxford University Press, 2006.

SHINYASHIKI, T. The Right to work: The Revised Labor Contract Act has caused leading universities in Japan to dismiss tens of thousands of workers with fixed-term contracts with them by the end of the academic year 2017. Disponível em: <http://www.hijokin.org/doc/300413CECSR50thSession-theRevisedLaborContractAct-E.pdf>. Acesso em: 01.fev. 2021.

SINIAWER, M. E. *Waste: Consuming Postwar Japan*. Ithaca, London: Cornell University Press, 2018.

SONG, J. *INEQUALITY IN THE WORKPLACE Labor Market Reform in Japan and Korea*. Cornell: Ithaca and LONDON: 2014.

SUMIYA M. The Japanese System of Industrial Relations. In: DOERINGER P.B., GOUREVITCH P., LANGE P., MARTIN A. (eds) *Industrial Relations in International Perspective*. London: Palgrave Macmillan, 1981. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-1-349-04442-9_8. Acesso em: 30. Nov. 2020.

SUTTON, M. T. Japan: Amendment To Worker Dispatch Act. *Mondaq*. 09 December 2015. Disponível em: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/450628/amendment-to-worker-dispatch-act>. Acesso em: 01. Fev. 2021.

SUZUKI, A. Community Unions in Japan: Similarities and Differences of Region-based Labour Movements between Japan and Other Industrialized Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 2008, Vol. 29(4): 492–520. Disponível em: 10.1177/0143831X08096230. Acesso em: 02. Fev. 2021.

TAKEUCHI-OKUNO, H. The System of Employee Representation at the Enterprise in Japan. *JILPT Report*, No.11. 2012. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.11.pdf>. Acesso em: 09. Jan. 2021.

VERRET ROUSSEL, I. Collective employee representation in systems in Japan and France. 2006. Disponível em: <https://www.jil.go.jp/profile/documents/VERRET.pdf>. Acesso em: 27. Jan. 2021.

YAMAKAWA, R. The enactment of the Labor Contract Act: its significance and future issues. Tokyo, Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009. Disponível em: http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2009/JLR22_yamakawa.pdf. Acesso em: 31. Jan. 2021.

WATANABE HR. The political agency and social movements of Japanese individually-affiliated unions. *Economic and Industrial Democracy*. July 2018. Disponível em: <10.1177/0143831X18789794>. Acesso em: 03. Fev. 2021.

WASEDA BULLETIN OF COMPARATIVE LAW. Legislation & Treaties. Developments in 2008. Disponível em: <https://www.waseda.jp/foaw/icl/assets/uploads/2014/05/A02859211-00-000280077.pdf>. Acesso em: 21. Fev. 2021.

Estados Unidos

ALBELDA, R; BELL-PASHT, A; KONSTANTINIDIS, C. [Gender and Precarious Work in the United States: Evidence from the Contingent Work Supplement 1995-2017. Working Papers](#) 2019-01, University of Massachusetts Boston, Economics Department.

ALEKS, R. Estimating the Effect of “Change to Win” on Union Organizing. *ILR Review*, 68(3), May 2015, pp. 584–605. Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2029&context=articles>. Acesso em: 30. Out. 2020.

AVENDAÑO A, FANNING C. The CLEAN Carwash Initiative: Building Worker Power and Fighting Austerity through Community and Workplace Organizing. *Labor Studies Journal*. 2014;39(2):101-117. Disponível em: doi:[10.1177/0160449X14531679](https://doi.org/10.1177/0160449X14531679). Acesso em: 20. jan. 2021.

BELLACE, R. J. *The Future of Employee Representation in America: Enabling Freedom of Association in the Workplace in Changing Times Through Statutory Reform*. 5 J. BUS. L. 1, 2002. Disponível em: <https://scholarship.law.upenn.edu/jbl/vol5/iss1/1>. Acesso em 04. Dez. 2020.

BODIE, Z; MARCUS, J. A; MERTON, C. R. Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs? In: BODIE, Z; SHOVEN, B. J; WISE, A.D (eds.). *Pensions in the U.S. Economy*. Chicago: University of Chicago Press, 1988. Disponível em: <http://www.nber.org/books/bodi88-1>. Acesso em: 07. Fev. 2021.

BROFENBRENNER, K. The American labour movement and the resurgence in union organizing. In: FAIRBROTHER, P; YATES, C. *Trade Union in Renewal: a comparative study*. London; New York: Routledge, 2003.

BROMBERG, A. T; RICHARDSON, A. N; VÁZQUEZ, G. M. Joint-employer status: Revised government rules seek to achieve consistent and predictable standards. *Thomson Reuters*. 26 March, 2020. Disponível em: https://www.wiley.law/assets/htmldocuments/Westlaw_Joint-EmployerStatus_Bromberg_Richardson_Vazquez.pdf. Acesso em: 23.dez. 2020.

CHAISSON, G. The AFL-CIO Split: Does It Really Matter?. *Journal of Labor Research* **28**, 301–311 (2007). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF03380047>. Acesso em 09.nov. 2020.

CHARNOVITZ, S. The ILO Convention on Freedom of Association and Its Future in the United States. *American Journal of International Law*, 102(1), 90-107. 2008. Disponível em: doi:10.1017/S0002930000039841. Acesso em: 12 de Agosto. de 2020

COHN, E.S; LUBELL, D. Control of Labour Union: by Whom, over What? OHIO STATE LAW JOURNAL. 1961. Disponível em: https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/68280/OSLJ_V22N1_0163.pdf. Acesso em: 15.fev. 2021.

COMPA, L. An overview of collective bargaining in the United States. In: HERNÁNDEZ, J. G (Ed.), El derecho a la negociación colectiva: Monografías de temas laborales (pp. 91-98). Seville: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014. Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/912>. Acesso em: 15. Jan. 2021.

COMPA, L. Unfair advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards. New York: Cornwell University Press, 2000.

DANNIN, ELLEN J. Legislative Intent and Impasse Resolution Under the National Labor Relations Act: Does Law Matter? *Hofstra Labor and Employment Law Journal*: Vol. 15: Iss. 1, Article 2, 1997. Disponível em: <http://scholarlycommons.law.hofstra.edu/hlej/vol15/iss1/2>. Acesso em: 16.dez. 2020.

DEVINATZ VG. Right-to-Work Laws: the Southernization of U.S. Labor Relations and the U.S. Trade Union Movement's Decline. *Labor Studies Journal*. 2015;40(4):297-318. Disponível em: doi:[10.1177/0160449X15622702](https://doi.org/10.1177/0160449X15622702). Acesso em 23.dez.2020

DUDZIC M. The AFL-CIO “On the Beach.” *New Labor Forum*. 2017;26(2):11-15. Disponível em: doi:[10.1177/1095796017700591](https://doi.org/10.1177/1095796017700591). Acesso em 25. Dez. 2020

DULLES, F. R; DUBOFSKY, M. *Labor in America: A History*. 8ed. New York: Wiley-Blackwell, 2010

EIMER, S. From “Business Unionism” to “Social Movement Unionism”: The Case of the AFL-CIO Milwaukee County Labor Council. *Labor Studies Journal*, 24(2), 63–81, 1999. Disponível em: doi:10.1177/0160449X9902400206. Acesso em: 20. jan, 2021.

FICK, B. Collective Representation of Workers in The United States: Evolution of Legal Regimes Concerning Collective Autonomy and Freedom Of Association. Disponível em: https://scholarship.law.nd.edu/law_faculty_scholarship/1224. Acesso em: 12. Jan. 2021.

GALVÃO, A. Novas estratégias e formas de organização sindical. In: 1º de maio: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro, 2015, São Paulo. Sindicalismo contemporâneo: uma nova visão para o movimento sindical brasileiro. São Paulo: Salinas, 2014a. v. 1. p. 244-257.

GALVÃO, A. A contribuição do debate marxista sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. *Crítica Marxista* n. 38, 2014b.

GARDEN C. Working Outside the NLRA. *New Labor Forum*. 2018; 27(3):52-57. Disponível em: 10.1177/1095796018790551. Acesso em: 19. Jan. 2021.

GRABELSKY, J. (2004). Building and construction trades unions: Are they built to win? [Electronic version]. *Social Policy*, 35(2), 2004 Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/58>. Acesso em 21. jan. 2021.

GRANT, P.A The Bricker Amendment Controversy. *Presidential Studies Quarterly*, vol. 15, no. 3, 1985, pp. 572–582. *JSTOR*. Disponível em: www.jstor.org/stable/27550246. Acesso em: 14 Dec. 2020.

GRAY M, DEFILIPPIS J. Learning from Las Vegas: Unions and post-industrial urbanisation. *Urban Studies*. 2015;52(9):1683-1701. Disponível em: 10.1177/0042098014536787. Acesso em: 25. jan. 2021.

GUERIN, L; DELPO, A. *The Manager's Legal Handbook*. Berkeley, Calif.: Nolo, 2018

HEERY, E; ADLER, L. Organizing the unorgazied. In: FREGE, C; KELLY, J. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2004

HIPPLE, S. Contingent work in the late-1990s. *Monthly Labor Review*, March 2001. Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2001/03/art1full.pdf>. Acesso em: 08. Jan. 2021.

JURAVICH T, HILGERT J. UNITE's Victory at Richmark: Community-Based Union Organizing in Communities of Color. *Labor Studies Journal*. 1999;24(1):27-41. Disponível em: 10.1177/0160449X9902400104. Acesso em: 25. jan. 2021.

KALLEBERG, L.A. The Social Contract in an Era of Precarious Work. *Pathways Fall*, 2012. Disponível em: https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/media/pdf/pathways/fall_2012/Pathways_Fall_2012%20Kalleberg.pdf. Acesso em: 18. Jan. 2021.

KATZ, H. C., BATT, R., & KEEFE, J. H. The Revitalization of the CWA: Integrating Collective Bargaining, Political Action, and Organizing. *ILR Review*, 56(4), 573–589, 2003. Disponível em: 10.1177/001979390305600402. Acesso em: 25. Jan. 2021.

KATZ, H.C. Recent developments in U.S. collective bargaining and employment practices. *Society in Transition*, 33:2, 204-212, 2002. Disponível em: DOI: 10.1080/21528586.2002.10419060. Acesso em: 14. Jan. 2021

_____. The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. *ILR Review*. 1993;47(1):3-22. Disponível em: doi: 10.1177/001979399304700101. Acesso em: 13. Jan. 2021.

KATZ, F. L; KRUEGER, B. A. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. 2008. Disponível em: https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_final_oct2018.pdf. Acesso em: 07. Fev. 2021.

LENZ, A. E. "Contingent Work": dispelling the Myth, 52 *Wash. & Lee L. Rev.* 755 (1995), <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol52/iss3/6>.

LOBEL, O; LOFASO, A. M. Systems of Employee Representation: The US Report (February 15, 2013). *Systems of Employee Representation at the Enterprise: A Comparative Study* (Bulletin of Comparative Labour Relations Series, Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo and Takashi Araki Editors) (Kluwer 2012), WVU Law Research Paper No. 2013-7, San Diego Legal Studies Paper No. 13-107. Disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2218862>. Acesso em 06. Jan. 2021.

LOGAN, J. Permanent Replacements and the End of Labor's "Only True Weapon". *International Labor and Working-Class History*, No. 74 (Fall, 2008), pp. 171-192. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/27673129>. Acesso em: 19. jan. 2021.

MCINTYRE, R; BODAH, M.M. The United States and ILO Conventions 87 and 98: The Freedom of Association and the Right to Bargain Collectively. In: RICHARD N. BLOCK, N. R; FRIEDMAN, S; KAMINSKI, M; LEVIN, A (eds.). *Justice on the Job: Perspectives on the Erosion of Collective Bargaining in the United States*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2006. DOI: 10.17848/9781429454827.ch11

MOODY, K. *Workers in a lean world: unions in the international economy*. Verso. London, 1997a

MOODY, K. Towards an international social movement unionism. *New Left Review*, n. 225, 1997b.

OCHEL, W. Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s, *CESifo Forum*. Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 02, Iss. 4, pp. 62-65, 2001. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/166106>. Acesso em: 15. Jan. 2021.

OECD. Collective bargaining in a changing world of work. In: *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris. Disponível em: https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-8-en. Acesso em: 14. Jan. 2021

OLIVEIRA NETO, E. A; MOURA COELHO, L.B; ARAUJO, S.C; VALENTIM, H.J. *Atos antissindicais: manual de atuação*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2020.

OLIVEIRA NETO, E. A. *Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdadesindical*. São Paulo: LTr, 2019.

RASNIC,C; MULLAN, J. Working life in the United States. Regent University School of Law, *Eurofound*, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-states>. Acesso em: 13. Jan. 2021.

SHOMADE, A. S. *Abood v. Detroit Board of Education* (1977). Disponível em: <https://www.mtsu.edu/first-amendment/article/3/abood-v-detroit-board-of-education>. Acesso em 15.dez.2020

TAFT, P. On the Origins of Business Unionism. *ILR Review*. 1963;17(1):20-38. Disponível em: doi:[10.1177/001979396301700102](https://doi.org/10.1177/001979396301700102). Acesso em: 12. Jan. 2021.

TURNER, L; HURD, R. W. Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement. In: Lowell Turner *et al.*, *Rekindling the Movement. Labor's Quest to Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca, Cornell University Press, 2001.

UNITED STATES. CONGRESS (Senate, Committee on Labor and Human Resources. *The United States and the International Labor Organization*: hearing before the Committee on Labor and Human Resources, United States Senate, Ninety-ninth Congress, first session, on examination of the relationship between the United States and the International Labor Organization. Washington: U.S. G.P.O, 1985.

WAKS, W. J. Impact of the Agency Shop on Labor Relations in the Public Sector, 55 *Cornell L. Rev.* 547 (1970). Disponível em: <http://scholarship.law.cornell.edu/clr/vol55/iss4/4>. Acesso em 16. Dez. 2020.

WATERMAN, P. Social Movement Unionism: A New Model for a New World order, *Review*, 16(3), 1993, pp. 245-278.

WILSON, E. C. The Replacement of Lawful Economic Strikers in the Public Sector in Ohio. *Ohio State Law Journal* [Vol. 46:639], 1985. Disponível em: <http://core.ac.uk/download/pdf/159599804.pdf>. Acesso em: 19. jan. 2021.

YU, K-H. Inclusive unionism: Strategies for retaining idealism in the Service Employees International Union. *Journal of Industrial Relations*. 2019;61(1):33-56. Disponível em: doi:[10.1177/0022185618780915](https://doi.org/10.1177/0022185618780915). Acesso em 28. Dez. 2020.

VOSS, K; SHERMAN, R. Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 2 (September 2000). Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/316963>. Acesso em: 18.jan. 2021.

Alemanha

ARAÚJO, S. A. *O sindicalismo do século XXI: a dinâmica do Comitê Mundial de Trabalhadores da Daimler AG e Volkswagen AG*. São Paulo: Annablume, 2021 (no prelo).

ARAÚJO, Ariella Silva. *Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG*. 2019. 1 recurso online (509 p.) Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334984>. Acesso em: 9 abr. 2021.

BAKER & MACKENZIE. *Worldwide Guide to Trade Unions and Works Councils. Law Firms*. DigitalCommons@ILR. Disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/49>. Acesso em: 01. Marc. 2021.

BEHRENS, M; FICHTER, M; FREGE, C. Unions in Germany: Searching to regain the initiative. *WSI-Diskussionspapier*, No. 97, Hans-Böckler Stiftung, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, 2001.

BENASSI, C; DORIGATTI, L. Straight to the core - Explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers. *British Journal of Industrial Relations* 53(3): 533–555, 2014.

BISPINCK, R; SCHULTEN, T. Trade union responses to precarious employment in Germany, WSI Discussion Paper No. 178 (Düsseldorf), 2011. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/52723/1/679510109.pdf>. Acesso em: 08. Abr. 2021.

BIRKE, P; DRIBBUSCH, H. Trade Unions in Germany: Challenges in a Time of Transition. Friedrich Ebert Stiftung, 2019. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15399.pdf>. Acesso em: 22.fev. 2021.

BRADY, D; BIEGERT, T. The rise of precarious employment in Germany, LIS Working Paper Series, No. 708, Luxembourg Income Study (LIS), Luxembourg, 2017. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/169268>. Acesso em: 12. Marc, 2021.

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (BPB). Atypische Beschäftigung. 28/11/2020. Disponível em: <https://cutt.ly/xzOyYtb>. Acesso em: 16. Marz. 2021.

BISPINCK, R; SCHULTEN, T. Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany, Dublin, Eurofound, 2010. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/germany/industrial-relations/sector-level-bargaining-and-possibilities-for-deviations-at-company-level-germany>. Acesso em: 04. Marc. 2021.

CARVALHO, S.G, G. O trabalhador destacado como objeto de dumping social na União Europeia. Dissertação de Mestrado. Brasília: UniCEUB, 2017. Disponível em: https://www.uniceub.br/arquivo/144ng_20190710103650*pdf?AID=2924. Acesso em: 25. Marc. 2021.

DRIBBUSCH, H; LEHNDORFF, S; SCHULTEN, T. Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession. In: LEHNDORFF S., DRIBBUSCH H. AND SCHULTEN T. (eds.). *Rough waters – European trade unions in a time of crisis*. Brussels: ETUI, 2018

DRIBBUSCH, H. The DGB Trade Unions since the Crisis Developments, Challenges, Strategies. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10742-22042015.pdf>. Acesso em: 25. Marc. 2021.

DONINI A, FORLIVESI M, ROTA A, TULLINI P. Towards collective protections for crowdworkers: Italy, Spain and France in the EU context. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017;23(2):207-223. doi:[10.1177/1024258916688863](https://doi.org/10.1177/1024258916688863).

EICHHORST, W; TOBSCH, V. Not So Standard Anymore? Employment Duality in Germany. IZA Discussion Paper No. 8155 April 2014. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp8155.pdf>. Acesso em: 04. Abr. 2021.

FITZENBERGER, B; KOHN, K; WANG, Q. The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions. *Institute for the Study of Labor*, 2006. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp2193.pdf>. Acesso em: 25. Fev. 2021.

FOCUS. Bundesarbeitsgericht zerschlägt christliche Gewerkschaft. *Zeitarbeit*. 10. sep. 2015. Disponível em: https://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/zeitarbeit-bundesarbeitsgericht-zerschlaegt-christliche-gewerkschaft_aid_581667.html. Acesso em: 04. Marz. 2013

HAAKE G. Trade unions, digitalisation and the self-employed: inclusion or exclusion? *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017;23(1):63-66. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1024258916679580>. Acesso em 23. Marc. 2021.

HARDY, J; ELDRING, L; SCHULTEN, T. Trade union responses to migrant workers from the 'new Europe': A three sector comparison in the UK, Norway and Germany. *European Journal of Industrial Relations*. 2012;18(4):347-363. Disponível em: doi:[10.1177/0959680112461464](https://doi.org/10.1177/0959680112461464). Acesso em: 25. Marc. 2021.

JUNG, L. National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany. ILO, 2001. Disponível em: http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm. Acesso em: 09. fev. 2021.

KELLER, B. Employment relations without collective bargaining and strikes: the unusual case of civil servants in Germany. *Industrial Relations Journal*. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/irj.12284>. Acesso em: 18. Abr. 2021.

_____. Germany: The public sector in the financial and debt crisis. *European Journal of Industrial Relations* 19 (4), S. 3. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0959680113505037>. Acesso em: 18. Abr. 2021.

KELLER, B; KIRSCH, A. Employment relations in Germany. ICER 5th ed, 2015.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/284445867_Employment_Relations_in_Germany_-_ICER_5th_ed/citations. Acesso em: 12.fev. 2021.

KIRCHNER, J; KREMP; KIRCHNER, R. P; Unions and Collective Bargaining. In: KIRCHNER, J; KREMP; KIRCHNER, R. P, MAGOTSCH, M (eds.). *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag , 2010

KNUTH, M. The impact of the labour legislation reform in Germany Labour market reforms and the “jobs miracle” in Germany. *European Economic and Social Committee*, 2014. Disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/ge-02-13-503-en-c.pdf>. Acesso em: 03. Abr. 2021.

[KRAEMER](#), B. Germany: Right to strike and representativeness of small trade unions. Eurofund, 2015. Disponível em: <https://cutt.ly/ekRyX1e>. Acesso em: 09/02/2021.

LODOVICI, S.M. Independent Workers and Industrial Relations in Europe. WP1. The role of trade unions. WIRE Independent Workers and Industrial Relations in Europe, 2018. Disponível em: https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP1_D1.3_trade-unions.pdf. Acesso em: 25. Marc. 2021.

MACKAY, S; JEFFERYS, S; PARAKSEVOPOULOU, A; KELES, J. *Study on Precarious work and social rights*. Working Lives Research Institute Faculty of Social Sciences and Humanities London Metropolitan University, 2012. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en>. Acesso em: 25. Marc. 2021.

MÜLLER, T; SCHULTEN, T. Germany: parallel universes of collective bargaining. In: MÜLLER, T.; VANDAELE, K. AND WADDINGTON, J. (eds.): *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame*, Brussels, ETUI, 2019.

NEIDERT, A. Tarifunfähigkeit der CGZP – Bilanz nach fünf Jahren Betriebsprüfung. RVaktuell 11. Dez. 2016. Disponível em: file:///C:/Users/Ariella%20Araujo/Downloads/heft_11_12.pdf. Acesso em: 04. Marc. 2021.

NICKLICH, M; HELFEN, M. Trade union renewal and “organizing from below” in Germany: Institutional constraints, strategic dilemmas and organizational tensions. *European Journal of Industrial Relations*. 2019;25(1):57-73. Disponível em: doi:[10.1177/0959680117752000](https://doi.org/10.1177/0959680117752000). Acesso em 17. Marc. 2021.

NIERLING, L; KRINGS, B-J; KÜSTERMANN, L. The Landscape of Crowd work in Germany An overview of the scientific and public discourse. *KIT SCIENTIFIC WORKING PAPERS 133*. Karlsruher Institut für Technologie, 2020. Disponível em: 10.5445/IR/1000123935. Acesso em: 23. Marc. 2021.

OLIVEIRA NETO, E. A. Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdadesindical. São Paulo: LTr, 2019.

PRESSEINFORMATION DES IAB. *Ein-Euro-Jobs werden heute passgenauer eingesetzt als früher.* 4/11/2019. Disponível em:

<https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb2219.aspx>.

Acesso em: 15. Mar. 2021.

PRIGGE, W. *Staatliche Steuerung und gewerkschaftlicher Pluralismus: Kollektive Arbeitsbeziehungen in Belgien und Frankreich.* Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2000.

RIEBLE, V. Das neue Arbeitskampfrecht des BAG. *Zeitschrift für Recht, Steuern und Wirtschaft.* 28. 2008 . Disponível em: <https://www.zaar.uni-muenchen.de/pub/vr2008-6.pdf>. Acesso em: 09. Fev. 2021.

_____. [Arbeitsmarkt und Wettbewerb: Der Schutz von Vertrags und Wettbewerbsfreiheit im Arbeitsrecht.](#) Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, 1996

SCHROEDER, W; KALASS, V; GREEF, S. Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften. In: SCHROEDER, W. (Hrsg.). *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland.* 2 Auflage. Wiesbaden: Springer, 2014

_____. *Berufsgewerkschaften in der Offensive: Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.

SCHMID, J. Gewerkschaften im Föderalismus: regionale Strukturen und Kulturen und die Dynamik von politischen Mehrebenensystemen. In: SCHROEDER, W. (Hrsg.). *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland.* 2 Auflage. Wiesbaden: Springer, 2014

SCHULTEN, T. The role of extension in German collective bargaining. In: VISSER, J; HAYTER, S (eds.). *Collective Agreements: extending labour protection.* Geneva: International Labour Organization, 2018.

SCHULTEN, T; SEIKEL, D. Upgrading German public services: The role of trade union campaigns and collective bargaining with regard to working conditions in day care centres, primary education and hospitals. *WSI Study*, No. 12, Hans Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, 2018. Disponível em: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201805254097>. Acesso em: 09 abr. 2021.

STEPHAN, P. R; LUDWIG-MAYERHOFER, W. Atypische Beschäftigung. *Gesellschaft, Wirtschaft und Politik (GWP)* Heft 3/2014, S. 379-394. Disponível em: https://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie/mitarbeiter/ludwig-mayerhofer/stephan_ludwig-mayerhofer_gwp_2014.pdf. Acesso em: 15.Marc. 2021.

VISSER, J. Trade Union Decline and What Next. Is Germany a Special Case? *The German Journal of Industrial Relations*, 2007. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/23277770>. Acesso em: 08. Marc. 2021.

WALWEI, ULRICH. From deregulation to re-regulation: Trend reversal in German labour market institutions and its possible implications, IAB-Discussion Paper, No. 10/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108844/1/820235733.pdf>. Acesso em: 08.abr. 2021.

WILKE, B. C. German Pension Reform: On Road Towards a Sustainable Multi-Pillar System. Berlin: Peter Lang, 2018.

WÖRZ, M. Old-age provisions in Germany: Changes in the retirement system since the 1980s, WZB Discussion Paper, No. SP I 2011-208. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, 2011. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/56800/1/68992366X.pdf>. Acesso em: 03. Abr. 2021

Espanha

AĞTAŞ, Ö. B., AMLER, B., & SAUVIAT, L. *Between Organising and Exclusion: Trade Union Strategies and Undocumented Migrant Workers*. *Leben in Der Illegalität: Ein Dossier*, 73-76, 2007. Disponível em: <https://documentation.lastradainternational.org/lsidocs/Dokument.pdf>. Acesso em: 18. Mai. 2021.

ALFONSO, L. C. Introducción. El impacto de la ley reguladora de la jurisdicción social en materia de prevención de riesgos laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional y tutela frente al acoso. In: ALFONSO, M.L. C; MONFORT, F.G; BELTRÁN, S.C; TORMO, B.M; GARCÍA, M.A . *Ley Reguladora de La Jurisdicción Social: El impacto de la LJS en la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Goaprint, 2011. Disponível em: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_valencia2/publication.pdf. Acesso em: 16. Abr. 2021.

ANTÓN, A. *Jóvenes Trabajadores y Sindicalismo en España: Análisis de un Desencuentro*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2007. Disponível em: <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//cps/ucm-t29662.pdf>. Acesso em: 15. Mai. 2021.

APARICIO, D.M. Revisión de las reformas laborales: un camino sin final. 2016. Disponível em: <http://dspace.umh.es/handle/11000/2762>. Acesso em: 03. Jun. 2021.

BAKER & MCKENZIE. Amendments to the Act for Stabilization of Employment of Older Persons: Mandated Employment until Age 65. Jan. 2013. Disponível em: https://www.bakermckenzie.co.jp/e/material/dl/supportingyourbusiness/newsletter/employment/Client_Alert_201301_LaborEmployment_E.pdf. Acesso em: 19. Fev. 2021.

BENTOLILA, S; DOLADO, J.J; JIMENO, J.F. Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA J Labor Stud* **1**, 4 (2012). Disponível em: <https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-4>. Acesso em: 26. Mai. 2021.

CARUSO, S. F. Unionism of migrant farm workers The Sindicato Obreros del Campo (SOC) in Andalusia, Spain. In: CORRADO, A; CASTRO, C; PERROTA, D (eds.). *Migration and Agriculture Mobility and change in the Mediterranean área*. London and New York: Routledge, 2017.

CASERO, A. Avalot, un nuevo sindicato para los más jóvenes. *El País*. Barcelona, 08 Jun.1999. Disponível em: https://elpais.com/diario/1999/06/09/catalunya/928890459_850215.html. Acesso em 14. Mai. 2021.

DEL RIO LOIRA P, FENGER M. Spanish trade unions against labour market reforms: strategic choices and outcomes. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2019;25(4):421-435. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024258918818267>. Acesso em: 26. Mai. 2021.

DOLADO J.J; GARCÍA-SERRANO, C; JIMENO J.F. Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain. *The Economic Journal* 112(480): 270-295. 2001. Disponível em: <https://documentos.fedea.net/pubs/dt/2001/dt-2001-11.pdf>. Acesso em 14. Mai. 2021.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ C.J; IBÁÑEZ ROJO R; MARTÍNEZ LUCIO. M. Spain: challenges to legitimacy and representation in a context of fragmentation and neoliberal reform. In: MÜLLER, T.; VANDAELE, K. AND WADDINGTON, J. (eds.): *Collective Bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels, ETUI, 2019.

GARCÍA, M. A. La falácia de las subvenciones sindicales. NÚM. 36-37, JUNY-DESEMBRE 2017. Disponível em: <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66733/6431791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26. abr. 2021.

GALVÃO, A. **Participação e fragmentação**: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90. 1996. 165f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281703>. Acesso em: 25 ago. 2021.

GOMÉZ, S; CONTRERAS, I; GRACIA, M.D. Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales – IESE, 2008. Disponível em: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-82.pdf>. Acesso em: 03. Jun. 2021.

HERNÁNDEZ, J.G. Spain's 2006 labour reform. *International labour review*. Notes, documents and communications. Vol. 146, no. 1-2 (2007) Oxford: Wiley-Blackwell. Disponível em: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994013573402676/41ILO_INST:411LO_V2. Acesso em: 02. Jun. 2021.

HORWITZ, L; MYANT, M. Spain's labour market reforms: the road to employment – or to unemployment? *Working Paper* 2015.03. ETUI. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/spain-s-labour-market-reforms-the-road-to-employment-or-to-unemployment>. Acesso em: 03. Jun. 2021.

IZCARA PALACIOS, Simón Pedro. La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social. *Estud. soc.* 2009, vol.17, n.33. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572009000100003&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 18. Mai. 2021.

JÓDAR, P; ALÓS, R; BENEYTO, P; VIDAL, S. La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(1) 2018. Disponível em: https://ced.uab.cat/wp-content/uploads/2018/06/Cuadernos-de-Relaciones-Laborales_2018_36_1_Jodar_Vidal-et-al.pdf. Acesso em: 27. abr. 2021.

KARANASSOU, M; SALA, H. The Rise and Fall of Spanish Unemployment: A Chain Reaction Theory Perspective. *IZA Discussion Paper* No. 3712 September 2008. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp657.pdf>. Acesso em: 25.mai. 2021.

KÖHLER, H-D; JIMÉNEZ, P.J. Trade Unions in Spain Organisation, Environment, Challenges. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10187.pdf>. Acesso em: 16. Abr. 2021.

KUGLER, A; JIMENO, J.F; HERNANZ, V. Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms. *IZA Discussion Paper* No. 657 November 2002. Disponível em: <https://www.iza.org/publications/dp/657/employment-consequences-of-restrictive-permanent-contracts-evidence-from-spanish-labor-market-reforms>. Acesso em: 26. Mai. 2021.

MARTÍN, G.S. An overview of Spanish labour market reforms, 1985-2002. *Working Paper* 02-17. European University Institute, 2002. Disponível em: https://digital.csic.es/bitstream/10261/1539/1/Spanish_labour_market.pdf. Acesso em: 31. Mai. 2021.

MOLINA, O. Working life in Spain. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball – QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona – UAB. Eurofund, 2019. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain>. Acesso em: 13.abr. 2021.

MOLINA, O. Situaciones de mayor precariedad: desempleo de larga duración, inactividad y empleo informal. In: MIGUELEZ *et al.* Crisis, empleo e inmigración en España: un análisis de las trayectorias laborales. Barcelona: La Caixa, 2014.

MOLINA, O; GUARDIANCICH, I. Organising and representing hard-to-organise workers: Implications for Turkey. *Improving Social Dialogue in Working Life*. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_629899/lang--en/index.htm. Acesso em: 18. Mai.2021.

MOLINA, O; ALÓS, R. *Youth and Trade Unions in Spain: Re-building Links in Turbulent Times*. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. 2014. Disponível em: https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2014/129187/Younion_project_Final_report_spain_a2014.pdf. Acesso em: 14. Mai. 2021.

OLIVEIRA NETO, E. A. Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdadesindical. São Paulo: LTr, 2019.

OTERO, S.S. Introducción a los sindicatos em Espanã: financiación, afiliación y sindicatos más representativos. Grado En Administración y Dirección de Empresas. Segovia, 2014. Disponível em: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5391>. Acesso em: 26. abr. 2021.

MARTÍN PITARCH, J.M. El derecho de libertad sindical. La Representación Sindical en el marco de la Ley de Participación Institucional de la Comunidad Valenciana. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10234/176409>. Acesso em: 25. Ago. 2021.

Universitat Jaume I, 2018.

PICUM. Diez Maneras de Proteger a los Trabajadores Inmigrantes en Situación Irregular. 2012. Disponível em: http://picum.org/Documents/Publi/2005/10_Ways_ES.pdf. Acesso em: 20.mai. 2021.

PULIGNANO, V; ORTIZ, L; FRANCESCHI, F. Union responses to precarious workers: Italy and Spain compared. *European Journal of Industrial Relations*, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0959680115621410>. Acesso em: 14. Mai. 2021.

RAMÓN ALARCÓN, M. The 1997 labour reform in Spain: the April agreement. Eurofound, 1997. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-1997-labour-reform-in-spain-the-april-agreements>. Acesso em: 01. Jun. 2021.

SALVADOR, A. CCOO y UGT acaparan 74 de los 98 millones repartidos por el Gobierno en la última década. *El Independiente*. 04.abri. 2021. Disponível em: <https://www.elindependiente.com/espana/2021/04/04/ccoo-y-ugt-acaparan-74-de-los-98-millones-repartidos-por-el-gobierno-en-la-ultima-decada/>. Acesso em: 26. abr.2021.

SOLA, J. CAMPILLO, I. La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. N. 140/2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312611>. Acesso em: 10. Mai. 2021.

TORO, B. C. Jóvenes y renovación sindical em comissões obreras. IV Libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2013. Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/ORGBermejo.pdf>. Acesso em: 17.mai. 2021.

TRILLO, F. Representación de los trabajadores en los lugares de trabajo en España. RELATS - FORO RLT 2017. Disponible em: <http://www.relats.org/documentos/11.UE.Espa%C3%B1aTrillo.pdf>. Acceso em: 04. Mai. 2021.

WATTS, R. J. *Immigration Policy and the Challenge of Globalization: Unions and Employers in Unlike alliance*. Ithaca and London: Cornell University Press, 2002.

Argentina

ADAMINI, M. Resistencias sindicales informales frente a la precarización laboral juvenil en Argentina. *Século XXI*, Revista de Ciências Sociais, v.8, no 2, p.622-654, jul./dez. 2018. Disponible em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/36158>. Acceso em: 29. Jul. 2021.

ASPIAZU, E. Los conflictos laborales en la salud pública en Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Serie Trabajo, ocupación y empleo*. N° 9: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación, 2010. Disponible em: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf. Acceso em: 18. Ago. 2021.

ATZENI, M; GHIGLIANI, P. The resilience of traditional trade unions practices in the revitalisation of the Argentine labour movement. In: PHELAN, C (ed.) *Trade unions revitalization: trends and prospects in 34 countries*, Bern-Oxford: Peter Lang, 2007.

BATTISTINI, O; MONTES CATÓ, J. Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de Gerencia* Año 5. N2 10, 2000, 63-89. Disponible em: <https://doi.org/10.37960/revista.v5i10.8993>. Acceso em: 14. Jun. 2021

BELTRAME, C. A. La regularización del empleo. *Revista de la Facultad*, Vol. III N° 1 Nueva Serie II (2012). Disponible em: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/5974>. Acceso em: 15. Jun. 2021.

BERTRANOU, F; CASANOVA, L; JIMÉNEZ, MA; JIMÉNEZ, MO. Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013. (Documentos de trabajo, N° 2). Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_228741.pdf. Acceso em: 23. ago. 2021.

CAMPOS, L; GIANIBELLI, G. La negociación colectiva en Argentina. RELATS, 2013. Disponible em: <http://www.relats.org/documentos/DERECHOCamposGianibelli.pdf>. Acceso em: 23.jul.2021.

CARDELLI, M; BIAFORE, E; NEFFA, JULIO C; GIOIAE, S. Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. Buenos Aires: CIEL-PIETTE. CONICET, 2005. Disponible em: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceil-piette/20110409044222/47443877d_01.pdf. Acceso em: 21. Jun. 2021.

DELLATORRE, R. Consecuencias nefastas de la última flexibilización. El País. 3 de marzo de 2004. Disponible em: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-32200-2004-03-03.html>. Acceso em: 16. Jul. 2021.

DELFINI, M; VENTRICI, P. ¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo. Trabajo y Sociedad, N° 27, Invierno 2016. Disponible em: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20DOSSIER%2003%20VENTRICI%20DELFINI%20Sindicalismo%20argentino.pdf>. Acceso em: 01. Jun. 2021.

DELFINI, M. *La afiliación sindical en argentina: Análisis sobre sus determinantes*. Revista Internacional de Sociología (RIS). Vol.71, n° 1, Enero-Abril, 91-114, 2013. Disponible em: DOI:10.3989/ris.2012.01.24. Acceso em: 20.jul. 2021.

ETALA, C. A. [El fallo de la Corte Suprema en el caso “ATE”: una fuerte reafirmación de la libertad sindical](#). *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 2008. Disponible em: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-nota-a-fallo-cs-jn-ate-c-mtess.pdf>. Acceso em: 12. Jul. 2021.

FERNANDO, A. L. Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador: ¿precariedad laboral?. *Revista OIKONOMOS*, Año 4 Vol. 1, 2014. Disponible em: <file:///E:/Documentos%20p%C3%B3s-doc/argentina/96-189-1-SM.pdf>. Acceso: 15. Jun. 2021.

FINDLING, L; ARRUÑADA, M; KLIMOVSKY, E. Desregulación y equidad: el proceso de reconversión de Obras Sociales en Argentina. *Cadernos de Saúde Pública* [online]. 2002, v. 18, n. 4. Disponible em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2002000400013>>. Acceso em: 02. Jun. 2021.

GALVÃO, A; VARELA, P. Sindicalismo e direito. *Politeia: História e Sociedade Vitória da Conquista* v. 11 n. 1 p. 241-257 jan.-jun. 2011. Disponible em: <https://lostrabajadoresenargentina.files.wordpress.com/2013/09/galvao-varela.pdf>. Acceso em: 02.jun. 2021.

GIORGETTI, D. Participación juvenil en movimientos sociales urbanos de la Argentina contemporánea (Tese). 2012. Disponible em: <https://www.teseopress.com/participacionjuvenil/front-matter/22-2/>. Acceso em: 19. Ago. 2021.

GOLDÍN, A. Reforma y contrarreforma laboral en Argentina: crónica simple de un proceso pendular. *Derecho PUCP*, núm. 68, diciembre-junio, 2012. Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, Perú. Disponible em: <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142005.pdf>. Acceso em: 16. Jul. 2021

- GOLDIN, O. A. La reforma laboral argentina. Themis, 1996. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109564.pdf>. Acesso em: 24.jun. 2021.
- GOMEZ DE LA TORRE, J. Las Asociaciones Empresariales en Argentina. Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Buenos Aires. ICEX Buenos Aires: ICEX España Exportación e Inversiones, 2019. Disponível em: <https://www.icex.es/icex/GetDocumento?dDocName=DOC2019820502&urlNoAcceso=/icex/es/registro/iniciar-sesion/index.html?urlDestino=https://www.icex.es:443/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/sectores/agroalimentarios/documentos/DOC2019820502.html&site=icexES>. Acesso em: 19. Jul. 2021.
- Haidar, J. ¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva. In: SENÉN GONZÁLEZ, C; DEL BONO, A. La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza Prometeo, 2013.
- HARARI, I; BIL, D. La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. Opinión Jurídica, 20(42). Julio-diciembre de 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>. Acesso em: 16. Jul. 2021.
- ITUC. Internationally Recognised Core Labour Standards in Argentina. Report for The WTO General Council Review of The Trade Policies of Argentina. Geneva, 2007. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Argentina_Core_labour_standards_report_final.pdf. Acesso em: 08. Jun. 2021.
- JAIMARENA BRION, G. Libertad de elección de obras sociales. Ministerio de Salud, 2017. Disponível em: <https://salud.gob.ar/dels/entradas/libertad-de-eleccion-de-obras-sociales-0>. Acesso em: 08. Jul. 2021.
- LISDERO, P. Visibilidad y Conflicto. Algunas imágenes de las organizaciones de trabajadores de Call centers en Córdoba. En: Boletín Oteaiken N°7, mayo 2009. Disponível em: https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/31617/CONICET_Digital_Nro.e2e89e74-00b2-4ac9-b3ee-799e8e0542e9_X.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 23. Ago. 2021.
- MAURIZIO, R. *Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial*. Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016 (Series Condiciones de Trabajo y Empleo ; No 76. Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/DISCRIMINACION.EnoR.Maurizio.pdf>. Acesso em: 03. Ago. 2021.
- MÉDICI, A. C. desregulação das obras sociais mais um episódio da reforma da saúde na Argentina: O que virá depois? *Revista da Associação Médica Brasileira* [online].

2002, v. 48, n. 3. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-42302002000300043>>. Acesso em: 2 de junho de 2021.

MEDINA, L. De trabajadores a “costo laboral”. Las políticas laborales en la era macrista. In: Nazareno, M; SEGURA, S; VÁZQUEZ, G. Pasaron cosas Política y políticas públicas en el gobierno de Cambiemos (pp. 221-244). Editorial Brujas, Universidad Nacional de Córdoba, 2019. Disponível em: <file:///E:/Documentos%20p%C3%B3s-doc/argentina/PasaronCosas1.pdf>. Acesso em: 14. Jul. 2021.

MERINO, G. El movimiento obrero organizado la crisis de 2001 y el gobierno de Duhalde. El caso de la CGT disidente. En *Sociohistórica/cuadernos del cish n°30*. Segundo Semestre Fahce-UNLP, 2012. Disponível em: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/27435>. Acesso em: 19. Ago. 2021.

MONTES CATÓ, J; STOLLER, R. The Impact of Labor Flexibility on the Argentine Telecommunications Sector. Latin American Case(s) (Jul., 2004), pp. 32-44. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/3184948>. Acesso em: 24. Jun. 2021.

MTEySS. Trabajo no registrado: Avances y Desafíos para una Argentina inclusiva. Septiembre de 2013. Disponível em: https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/trabajo_no_registrado.pdf. Acesso em: 04. Ago. 2021.

MURILLO, M. V. La Adaptación Del Sindicalismo Argentino a Las Reformas De Mercado En La Primera Presidencia De Menem. *Desarrollo Económico*, vol. 37, no. 147, 1997, pp. 419–446. *JSTOR*. Disponível em: www.jstor.org/stable/3467188. Acesso em: 17 ago. 2021.

NOVICK, M; LENGYEL, M; SARABIA, M. From social protection to vulnerability: Argentina’s neo-liberal reforms of the 1990s. *International Labour Review*, Vol. 148 (2009), No. 3. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161361.pdf. Acesso em: 14. Jun. 2021.

NOVICK, M. 2007. Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003 – 2007, documento presentado al Interregional Symposium on the Informal Economy - Enabling transition to formalization, OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125983.pdf. Acesso em: 04. Ago. 2021.

ODESSER, R.A. Contribuciones de solidaridad: ¿Son contrarias a la libertad sindical? TRABAJO FINAL DE GRADO, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17976/ODESSER%20ROBERTO%20AGUSTIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22.jul. 2021.

PALOMINO, H. Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. In: GARZA TOLEDO, E (ed.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 2005. Disponível em:

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109024728/2palomino.pdf>. Acceso em: 19. Ago. 2021.

PEGER, E. Obras sociales: Alberto premió a la CGT y cierra filas con los gremios de cara a las elecciones. Cronista: [Economía y Política](#). 07/07/2021. Disponível em: <https://www.cronista.com/economia-politica/obras-sociales-alberto-premio-a-la-cgt-y-cierra-filas-de-cara-a-las-elecciones/>. Acceso em: 09. Jul. 2021.

RECALDE, M. El modelo sindical argentino: régimen jurídico. - 1a ed. - Villa María: Eduvim, 2015. E-Book.

SÁEZ, L.F. Financiamiento de las organizaciones sindicales en la legislación comparada. *Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad*, 2007. Disponível em: https://www.u-cursos.cl/derecho/2009/1/D128T07108/22/material_docente/bajar%3Fid_material%3D212395. Acceso em: 21. Jul. 2021.

SALVIA, A; ENSIGNIA, J. Mercados laborales y políticas ocupacionales. El caso argentino. En Fundación Friedrich Ebert Mercados laborales y políticas ocupacionales en el Cono Sur. Estudios nacionales. Santiago de Chile (Chile): Fundación Friedrich Ebert, 2002. Disponível em: <https://www.academica.org/agustin.salvia/9.pdf>. Acceso em: 15. Jun. 2021.

SCHIEL, O.E. Aportes y contribuciones a las entidades sindicales. Cronista, 2018. Disponível em: <https://www.cronista.com/fiscal/Aportes-y-contribuciones-a-las-entidades-sindicales-20181112-0004.html>. Acceso em: 22.jul. 2021.

SOJO, E. Fallo de la corte suprema: ¿gozan los sindicatos simplemente inscriptos del derecho a la retención de la cuota sindical? M&A, abogados, 2021. Disponível em: <https://myaabogados.com.ar/fallo-de-la-corte-suprema-gozan-sindicatos-derecho-retencion-cuota-sindical/>. Acceso em: 14. Jul. 2021.

STRADA, J. El proyecto de reforma laboral de Cambiemos: la institucionalización de una nueva correlación de fuerzas. *Trabajo y Derechos Humanos*. Número 4. Febrero, 2018 . Disponível em: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/113055>. Acceso em: 14. Jul. 2021.

TRAJTEMBERG; D; BATTISTINI, O. Representación sindical em Argentina: um caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, vol.08, nº. 01, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2015.15365>. Acceso em: 21. Jul. 2021.

TRAJTEMBERG, D; SENÉN GONZÁLEZ, C; MEDWID, B. Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Serie Trabajo, ocupación y empleo*. Nº 9: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación, 2010. Disponível em: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf. Acceso em: 18. Ago. 2021.

VARELA, P. La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley). *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 19, núm. 3, pp. 66-78, 2016. Disponible em: <https://www.redalyc.org/journal/3475/347547503006/html/>. Acceso em: 13. Ago. 2021.

_____. Los trabajadores en la Argentina actual. Bases y contradicciones del retorno de los sindicatos a la escena política nacional. *Critica e sociedade: revista de cultura política*. V2, n1. Junio 2012.

VENTRICI, P. La crisis del modelo sindical. Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, vol. 27, núm. 52, pp. 73-105, 2016. Disponible em: <https://relatsargentina.com/documentos/RA.1-DTSS/RELATS.A.DTSS.Ventrici.pdf>. Acceso em: 12. Jun. 2021.

WYCZYKIER, G. Sindicalismo y precariedad laboral: un estudio sobre la acción gremial de base en la industria Argentina en el periodo de la postconvertibilidad. *Estudios Sociológicos* XXX: 89, 2012. Disponible em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59829092003>. Acceso em: 09. Ago. 2021.