

O FINANCIAMENTO SINDICAL EM DEBATE À LUZ DE ALGUMAS EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

*Ariella Silva Araujo**
*Andréia Galvão***

ARTIGO

Desde a reforma trabalhista de 2017, o sindicalismo brasileiro vem enfrentando crescentes dificuldades de financiamento. Para fazer frente a esse cenário, lideranças sindicais, políticos e intelectuais têm discutido e elaborado propostas de custeio alternativas ao imposto sindical. Este artigo tem como objetivo apresentar algumas experiências de financiamento internacionais com o fim de fornecer subsídios para o debate. São objeto de análise os seguintes países: Japão, Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Argentina. O artigo está dividido em três seções. Na primeira, apresentamos brevemente a forma de organização vigente nos países analisados. Na segunda, apresentamos os casos de países que dependem apenas do financiamento de seus sócios e dos recursos que recebem pela prestação de serviços (que são fornecidos inclusive aos não sócios), como ocorre com Japão, Estados Unidos e Alemanha. Na terceira, discutimos o caso de Espanha e Argentina, países que contam, além das mensalidades de sócios, com subvenções públicas ou que recebem contrapartidas pelo gerenciamento de fundos públicos. Não se trata de supor que algum desses modelos possa ser automaticamente adotado pelo Brasil, mas de conhecer outras experiências e de refletir sobre as diferentes possibilidades existentes.

PALAVRAS-CHAVE: Financiamento sindical. Sindicalismo. Unicidade. Pluralismo sindical. Experiências internacionais.

INTRODUÇÃO

A extinção do imposto sindical e da unicidade sindical sempre foi matéria de controvérsia no meio sindical e acadêmico quando se trata de discutir mudanças na legislação sindical. Uma grande parte dos sindicalistas defende a manutenção do imposto sindical, forma de contribuição compulsória que constitui um dos pilares da estrutura sindical corporativa,¹ sob o argumento de que o seu

fim levaria à destruição dos sindicatos, dada a necessidade de recursos materiais para sua sobrevivência. Esses posicionamentos podem ser encontrados nas seguintes centrais sindicais: Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Força Sindical.² Posição semelhante também pode ser encontrada entre representantes da ala patronal, a exemplo das confederações nacionais da Indústria (CNI), do Comércio (CNC) e da Agricultura (CNA). Para essas associações, a substituição do imposto por outros tipos de recursos, como a taxa negocial, levaria a constantes ações frente ao Supremo Tribunal Federal devido à falta de segurança jurídica para a cobrança de taxas estabelecidas pelas direções das entidades e acatadas pela

financiamento dos sindicatos – estava previsto no art. 580º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e consistia no recolhimento anual, realizado compulsoriamente todo mês de março, do valor de um dia de trabalho de todos os trabalhadores, independentemente de filiação sindical. Embora esses dois pilares sejam centrais para a estrutura corporativa e sejam, ambos, alvo de polêmica, neste artigo nos concentraremos no imposto, pois nosso intuito é contribuir para a reflexão sobre o financiamento sindical.

² Fontes: <https://www.camara.leg.br/noticias/225658-cut-e-ministerio-publico-do-trabalho-defendem-fim-do-imposto-sindical/>; <https://fsindical.org.br/imprensa/o-imposto-sindical-deve-ser-mantido>; <https://www.ugt.org.br/post/18777-A-Importancia-do-imposto-sindical>. Acesso em: 16 dez. 2022.

* Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Rua Cora Coralina, 100. Cep: 13083-896. Campinas – São Paulo – Brasil. araujoariella@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5663-9263>

** Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Departamento de Ciência Política. Rua Cora Coralina, 100. Cep: 13083-896. Campinas – São Paulo – Brasil. agalvao@unicamp.br
<http://orcid.org/0000-0002-7835-3071>

¹ Instituídos no primeiro Governo Vargas, o imposto e a unicidade sindical integram o que Boito Jr (1991) denomina sindicalismo de Estado. O princípio da unicidade sindical foi constitucionalizado em 1988, continuando a impedir a livre organização sindical e, portanto, o pluralismo sindical. O inciso II do art. 8º da Constituição Federal impõe limites à organização dos trabalhadores 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 – uma das (se não a) principais fontes de

maioria de seus associados mediante votação. Mas não há consenso nessa seara, nem entre organizações patronais, nem entre organizações de trabalhadores. Uma ala minoritária do sindicalismo afirma ser favorável ao fim do imposto sindical, sob a justificativa de que ele constitui o resquício de uma estrutura arcaica, herdada do varguismo, que estimula a proliferação de sindicatos de fachada (ou de carimbo), colocando, assim, termo ao paternalismo e ao imobilismo sindical. A Central Única dos Trabalhadores (CUT) historicamente defendeu esses argumentos. Assim, seus dirigentes alegam que a extinção do imposto não aniquilaria os sindicatos, mas promoveria uma faxina ao preservar apenas os sindicatos mais combativos, que realmente defendem os interesses dos trabalhadores, e que, portanto, não dependeriam do imposto sindical como sua principal fonte de custeio (Galvão; Marcelino, 2019).³

No entanto, desde a reforma trabalhista (Brasil, 2017) parte dessas polêmicas ficaram em segundo plano, posto que a nova lei tornou o imposto sindical facultativo. Ao retirar a sua obrigatoriedade, não apenas uma parte substancial do financiamento sindical foi afetada, como também uma das bases de sustentação do sindicalismo corporativo, embora a lei tenha mantido a unicidade sindical. Estima-se que com apenas 1 ano de reforma houve uma retração de 90% na arrecadação total do imposto (que passou de R\$ 3,64 bilhões em 2017, para R\$ 500 milhões em 2018).⁴ Em junho de 2019, a queda representou 95% do montante recebido antes da reforma (R\$ 178 milhões).⁵ Em virtude desse cenário, a contribuição associativa (mensalidade) e “a taxa negocial se tornaram as principais formas de sustentação

financeira dos sindicatos após a reforma” (Galvão, 2019, p. 214).

O fato é que além da *contribuição associativa*, que consiste na mensalidade voluntariamente paga pelos filiados ao sindicato, os sindicatos tinham asseguradas duas fontes de custeio adicionais: a *contribuição confederativa* e a *taxa negocial* ou *assistencial*. A *contribuição confederativa*, também de natureza compulsória, está prevista no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal. O valor a ser descontado por essa contribuição, recolhido pela empresa e repassado para o sindicato, é definido em assembleia geral da categoria, em qualquer época do ano. Já a *taxa assistencial/negocial*, normalmente prevista em acordo ou convenção coletiva e aprovada em assembleia, é destinada a cobrir os gastos do sindicato em virtude da negociação coletiva ou do dissídio coletivo impetrado. Essas duas últimas formas de contribuição têm sido juridicamente contestadas nos últimos anos, impactando sobremaneira a busca por fontes alternativas de financiamento sindical. Conforme o entendimento jurisprudencial predominante (TST, Precedente Normativo nº 119; TST, Orientação Jurisprudencial nº 17, SDC; STF, Súmula Vinculante nº 40), a cobrança dessas contribuições aos não associados fere o princípio da liberdade de associação (Brasil, 1988, art. 5º, II; Brasil, 1943, art. 545), sendo, portanto, ilegais.⁶ Por fim, vale destacar que o governo Bolsonaro, através da Medida Provisória 873 (Brasil, 2019), procurou radicalizar os impedimentos existentes, ao estender a vedação de quaisquer tipos de cobrança até mesmo aos sindicalizados. Na tentativa de enfraquecer o sindicalismo, definiu que o direito de oposição deveria ser exercido individualmente e não votado em assembleia e procurou impedir até mesmo o desconto em folha de qualquer tipo

³ Fontes: <https://www.cut.org.br/noticias/pelo-fim-do-imposto-sindical-17f7>; <https://www.cut.org.br/noticias/cut-nao-teme-fim-do-imposto-sindical-7073>. Acesso em 16 dez. 2022.

⁴ Para mais detalhes, consultar: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>.

⁵ Disponível em: <https://www.folhavoria.com.br/economia/noticia/07/2019/dois-anos-apos-reforma-trabalhista-contribuicao-sindical-tem-queda-de-95>

⁶ A decisão do STF foi revista em 2023, com a justificativa de que a contribuição seria uma contrapartida pelos serviços prestados pelo sindicato, uma vez que todos os trabalhadores são beneficiados pela negociação coletiva. A decisão autoriza a cobrança dos não filiados, desde que as contribuições sejam aprovadas em assembleias de base e haja previsão de mecanismos por meio dos quais os trabalhadores possam se manifestar contrários à cobrança.

de cobrança aos trabalhadores, mesmo mensalidades (Galvão, 2019).⁷

Diante dessas dificuldades colocadas pela reforma trabalhista ao financiamento sindical, esse artigo tem como objetivo apresentar algumas experiências internacionais com o fim de fornecer subsídios para o debate sobre formas de custeio sindical. Serão objeto de análise os seguintes países: Japão, Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Argentina. Essa escolha se deve a dois motivos. Primeiro porque, com exceção dos Estados Unidos, são países que ratificaram a Convenção 87, assegurando liberdade e autonomia sindical. Nesses países vigora o pluralismo sindical, isto é, o direito dos trabalhadores se organizarem livremente, o que significa que não há monopólio da representação instituído por lei e que pode haver disputas pela representação da mesma base de trabalhadores. Esses países, porém, apresentam distintas formas de organização sindical, mais unificadas ou pulverizadas, como veremos a seguir. Esse fator pode nos ajudar a discutir a relação entre forma de organização (unicidade ou pluralismo) e financiamento, a fim de estimar o impacto que o fim da unicidade poderia acarretar sobre as finanças sindicais.

O segundo motivo que levou à seleção desses países reside no fato de que foram objetos de análise na primeira parte de uma pesquisa que promovemos sobre Convenção 87 e Liberdade Sindical.⁸ Logo, os dados empíricos levantados pela pesquisa nos permitem fundamentar e desenvolver de modo mais sistemático os argumentos aqui apresentados.

O texto está organizado em três seções. Na primeira, apresentamos brevemente a forma de organização vigente nos países analisados. A segunda seção aborda os países que não dispõem de financiamento público e a terceira o seu oposto, ou seja, aqueles em que ele existe.

⁷ Como não foi votada em tempo hábil, a MP tornou-se sem efeito.

⁸ A primeira parte desta pesquisa (pós-doutorado) foi desenvolvida no departamento de Ciência Política da UNICAMP, sob supervisão da Profa. Dra. Andréia Galvão, e contou com apoio financeiro do Ministério Público de Campinas da 15ª Região. Para mais detalhes, ver: Araujo, 2021.

A questão central é observar quais fontes sustentam a ação sindical desses países e se a existência de alguma forma de subvenção pública é determinante para a ação dos sindicatos. Convmém esclarecer, de saída, que não se pretende sustentar ou sugerir que algum desses modelos possa ser automaticamente adotado pelo Brasil, pois a tradição sindical corporativa vigente no país faz com que mudanças dessa natureza sejam difíceis. Nosso intuito é sistematizar e dar a conhecer outras experiências, a fim de que lideranças sindicais, políticos envolvidos na elaboração de projetos de lei e estudiosos/as do assunto sejam estimulados a refletir sobre as diferentes possibilidades existentes.

PLURALISMO OU PLURALIDADE?

Antes de discutir o financiamento, convém apresentar brevemente as formas de organização vigente nos países analisados e esclarecer os termos utilizados no debate, uma vez que pluralismo não equivale necessariamente à pluralidade, ou seja, à concorrência entre organizações de base. Pluralismo é um modelo que permite a livre organização dos trabalhadores, seja mediante uma única organização (ou seja, a unidade definida autonomamente), seja mediante a disputa entre várias organizações pela representação da mesma base de trabalhadores (quando existe pluralidade). O pluralismo pode se dar, portanto, com ou sem disputa entre organizações distintas. Nesse sentido, o pluralismo opõe-se à unicidade, que é a existência de uma organização única não como fruto da vontade dos trabalhadores, mas por imposição da lei, como ocorre no Brasil. Mas o pluralismo não é sinônimo de divisão, nem leva, por si só, a um número exagerado de sindicatos.

O Japão é um país conhecido pelo sindicalismo de empresa, modelo bastante citado nos debates brasileiros como uma forma de organização a ser evitada. Embora dominante

(em torno de 90% dos casos, correspondendo a mais ou menos 50 mil sindicatos), esse modelo não é exclusivo no país. Resultado de um sistema em que vigora o pluralismo sindical, o sindicalismo de empresa convive com outras formas de organização comumente chamadas 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 múltiplos sistemas de representação deve-se à não exigência, na legislação japonesa, do apoio de uma maioria de trabalhadores para certificar um sindicato, bem como à inexistência de direitos exclusivos de negociação, como ocorre nos Estados Unidos. Duas pessoas, por exemplo, podem formar um sindicato se assim o desejarem.

Como mencionado, os Estados Unidos não ratificaram a Convenção 87 da OIT, por isso, não se pode dizer que asseguram o direito de liberdade sindical. No entanto, na prática, convivem diversos modelos de organização, embora predominem os sindicatos nacionais (há cerca de 196 sindicatos) com negociação coletiva descentralizada no nível da planta. Os sindicatos estadunidenses organizam os trabalhadores tanto por setor de atividades – como o automobilístico (UAW) e os metalúrgicos (USW) – como por profissão – caso de professores, (AFT), engenheiros (IUEO) e maquinistas e aviadores (IAM). Embora alguns tenham mantido um único foco (Fick, 2009), a maioria contempla ambas as formas de representação. O UAW é um caso típico, que originalmente representava trabalhadores da indústria automobilística, mas depois de fusões passou a incorporar outras categorias profissionais, como professores do ensino superior, enfermeiras, advogados e trabalhadores que fabricam louças sanitárias e fornos. Outro exemplo é o do IBT, fundado para representar os caminhoneiros e que agora organiza, *inter alia*, trabalhadores da construção civil, da saúde, aviadores, secretários e policiais.

O sindicalismo alemão é comumente lembrado pelo seu sistema de sindicatos únicos, sem vinculação partidária, modelo que vigora desde o pós-segunda guerra mundial, com 67 sindicatos (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 1945. Essa análise distorcida sobre sindicatos únicos x plurais deve-se ao grande foco dado aos sindicatos da DGB, que contrasta com a 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 interpretação sobre quais organizações são ou não tipificadas como sindicatos e, conseqüentemente, detêm o direito de negociar, fica ao cargo do legislador e da jurisprudência alemã.

Os sindicatos espanhóis, por sua vez, são conhecidos pela organização de trabalhadores por atividades ou ramos de produção, independentemente de sua categoria profissional. Existem em média 60 sindicatos na Espanha. De maneira geral, o arcabouço legal desenvolvido na Espanha configurou o pluralismo sindical com disputa de representação. Na prática, isso significa que, para deter o direito de representação, os sindicatos precisam atingir o critério de mais representativo, que varia conforme os níveis considerados: 1) *nacional*, 10% de delegados de pessoal, membros de comitês de empresa e órgãos representativos das Administrações públicas; 2) *comunidade autônoma*, uma vez não atingido o primeiro nível, ter 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; e 3) *funcional ou geográfico* – não atingido os critérios anteriores, possuir 10% do público eleitor em uma determinada área funcional ou geográfica.

Por fim, na Argentina configurou-se um modelo de organização baseado no corporativismo. A Lei de Associação Sindical (Argentina, 1988, 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 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 capacidade de representação será concedida e exercida apenas a quem gozar do status de *personeria* sindical e, conseqüentemente, o monopólio da representação. O monopólio e o status de *personeria* são outorgados pelo Estado aos sindicatos com o maior número de membros contribuintes, não menos que 20% de filiados dos trabalhadores que procuram representar, e pelo menos 6 meses de atuação (Goldin, 2001; Delfini, 2013; Abós, 1989). Na prática, portanto, só podem exercer os direitos atribuídos aos sindicatos (negociação coletiva, recolhimento de contribuição sindical, convocação e planejamento de greves, administração de Obras Sociais,⁹ eleição de delegados de pessoal e tutela especial) aqueles que detêm a *personeria* sin-

⁹ As Obras Sociais integram, junto com o sistema público e privado, o sistema de saúde argentino. O financiamento do sistema de saúde provém de 3 fontes: contribuições para seguridade social, impostos (nacionais, provinciais e municipais) e compra direta de seguros, no caso do setor privado. O setor público presta serviços diretamente através da rede de hospitais públicos que são, em sua maioria, provinciais e municipais. O setor privado basicamente presta serviços a projetos de seguridade social sem infraestrutura própria, cobre a população não segurada de renda alta e média por meio de empresas médicas pré-pagas. As Obras Sociais surgiram nos anos 1940 para atender às necessidades dos trabalhadores e suas famílias que desejavam ter acesso a coberturas adicionais àquelas oferecidas pelo setor público mediante o pagamento voluntário de uma taxa. Com o tempo, elas transformariam seu modelo organizacional e se integrariam ao sistema previdenciário. Somente em 1970 (Lei 18.610) foi estabelecida a obrigatoriedade de filiação de todos os trabalhadores em relação de dependência às obras sociais correspondentes aos seus ramos de atividade. Com essa obrigatoriedade, a cobertura foi consideravelmente ampliada e uma parcela importante do poder político e econômico foi colocada nas mãos do movimento sindical. (Belló, et al., 2011; Findiling, et al., 2002; Cetrángolo; Goldschmit, 2018; Médiçi, 2002).

dical. Na Argentina, existem 3.419 sindicatos (1.681 têm *personeria* sindical e 1.738 inscrição simples).¹⁰ Uma das atribuições exclusivas dos sindicatos com *personeria* – logo, dos sindicatos considerados mais representativos – 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.

MENSALIDADES E SERVIÇOS COMO PRINCIPAIS FONTES DE FINANCIAMENTO: Japão, Estados Unidos e Alemanha

Com uma taxa de sindicalização estimada em 16,9% (2019),¹¹ o Japão utiliza como principal mecanismo de sustentação financeira as taxas de filiação, que podem ser descontadas diretamente na folha de pagamento desde que haja previsão em acordo coletivo segundo a Lei de Normas do Trabalho (Japão, 1947, art. 24). A mensalidade descontada varia entre 1% e 1,75% do salário base.¹² Em circunstâncias especiais, como dificuldades financeiras dos afiliados, o sindicato pode renunciar à cobrança ou reduzir as cotas. No caso dos sindicatos comunitários (Royle; Urano, 2012), há ainda a possibilidade de obter uma proporção de indenizações recebidas em disputas trabalhistas individuais. 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,¹³ reflexo da própria estrutura de representação de trabalhadores atípicos e

¹⁰ Inscrição simples é o status dado ao sindicato que perdeu ou não obteve *personeria* sindical. Eles não deixam de representar os trabalhadores, mas não gozam dos direitos associados aos que detêm *personeria*.

¹¹ Fonte: *Ministry of Health, Labour and Welfare*. Disponível em: <https://www.mhlw.go.jp/english/>.

¹² Fonte: <https://www.japanvisitor.com/japanese-culture/language/general-union#:~:text=Union%20dues%20are%20inexpensive%20at,are%201.75%25%20of%20base%20salary.>

¹³ Em 2010 foram registrados 73 sindicatos comunitários em todo o país totalizando 15 mil membros, cf. Oh, 2012.

precários. No Japão, os sindicatos não contam com nenhuma forma de subvenção pública.

No caso dos Estados Unidos, que conta com uma taxa de sindicalização de 10.3%,¹⁴ os valores e as taxas cobradas pelos sindicatos estão sujeitos às leis federais e estaduais e às decisões judiciais. A NLRA (ou Lei de Wagner¹⁵) permitia que sindicatos e empregadores celebrassem esses acordos de segurança sindical, como cláusulas *closed shop* e *union shop*,¹⁶ como condição para admissão e manutenção de emprego de trabalhadores de uma unidade de negociação após 30 dias de contratação. Posteriormente, a Taft-Hartley proibiu o *closed shop* e condicionou o *agency shop*¹⁷ à autorização por escrito do trabalhador, assim como vedou diferenças no valor das taxas de ingresso. A Landrum-Griffin, (Oliveira Neto, 2019) revogou o dispositivo da Taft-Hartley referente às taxas de ingresso, definindo que essa matéria seria regulada nos estatutos dos sindicatos.

De acordo com a NLRA, os trabalhadores têm o direito de se recusar a aderir a um sindicato. No entanto, alguns acordos coletivos exigem que a empresa empregue apenas trabalhadores sindicalizados para a realização de determinados trabalhos. Os que optam pela não filiação podem pagar as cotas sindicais (*initiation fees* e *periodic dues*), ou optar por pagar apenas aquelas relacionadas diretamente à representação, como negociações coletivas (*fair sharing*), administração de contratos e processos judiciais. Os sindicatos são obrigados a informar todos os empregados cobertos

sobre essa opção, que foi criada por uma decisão da Suprema Corte e é conhecida como direito Beck, e, em alguns estados, os sindicatos são obrigados a obter permissão de todos os trabalhadores em uma unidade de negociação antes de coletar quaisquer taxas para atividades não relacionadas à representação dos trabalhadores, tais como atividades sociais, políticas, de *lobbying* e beneficentes. 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 na unidade de negociação, independentemente de sua filiação. Alguns autores argumentam que isso resolveria o problema dos “caronas”, que colhem os frutos do trabalho do sindicato, mas não arcam com os custos para receber os benefícios (Olson, 2011).¹⁸

Se por um lado a NLRA permite que o empregador que celebrou um dos acordos que envolvem as *agency fee* demita trabalhadores que não se filiem ao sindicato ou que não realizem os pagamentos previstos no contrato, por outro a mesma lei também permite que os estados com a lei do Direito ao Trabalho proíbam esses acordos.¹⁹ Nesses estados (28 no total), os trabalhadores que decidirem não se filiar ao sindicato não podem ser obrigados a pagar nenhuma taxa a ele e nem podem ser demitidos ou penalizados por não o fazer.

Os trabalhadores que se opõem ao pagamento de contribuições sindicais por motivos religiosos ou porque não apoiam as atividades políticas do sindicato (geralmente aquelas não relacionadas à representação dos trabalhado-

¹⁴ Fonte: *Bureau of Labor Statistics*.

¹⁵ A NLRA, mesmo depois das emendas da Taft-Harley, é a principal lei federal que rege a legislação sindical nos EUA. Além de estabelecer o direito de organização dos trabalhadores (seção 7) e o incentivo à negociação coletiva, criou o National Labor Relations Board (NLRB), instituição autorizada a receber e decidir acusações de prática injustas e a conduzir e certificar os resultados das eleições sindicais.

¹⁶ Resultado da negociação coletiva ou da pressão do sindicato sobre o empregador, a cláusula *closed shop* condiciona a contratação à obrigatoriedade de sindicalização prévia. Por sua vez, a cláusula *union shop* estabelece a filiação sindical como condição para a manutenção do vínculo empregatício (Oliveira Neto et al., 2020, p. 15)

¹⁷ A *agency shop* institui alguma forma de contribuição obrigatória do trabalhador não filiado como forma de financiar o processo de negociação que lhe beneficia (idem, p. 16).

¹⁸ “Olson é um teórico da ação coletiva que analisa o engajamento a partir de uma racionalidade econômica, pautada no cálculo entre custo/benefício. O autor relaciona a ação coletiva à existência de benefícios privados (incentivos à adesão, serviços disponíveis somente para os filiados) e punição para os passageiros clandestinos ou caronistas, isto é, para aqueles que se beneficiam sem contribuir para o resultado da ação” (Galvão, 2019, p. 220).

¹⁹ Os estados regidos por essa lei exigem que todo local de trabalho sindicalizado seja um *open shop*, ou seja, os trabalhadores são livres para escolher se querem ou não se filiar ou apoiar o sindicato e pagar as taxas, mesmo que todos os trabalhadores estejam protegidos pelo acordo coletivo negociado pelo sindicato.

res na unidade de negociação) têm direito a receber esse dinheiro de volta, mas ficam obrigados a pagar os custos de representação mencionados. Eles também têm direito a acordos alternativos, mesmo em estados que permitam acordos de segurança sindical. A recusa por motivos religiosos pode garantir a isenção do pagamento de taxas. No entanto, podem ser solicitados a pagar contribuições semelhantes a uma organização de caridade não trabalhista e não religiosa e o sindicato pode exigir que eles paguem os custos de quaisquer processos que o sindicato lide em seu nome (Barreiro; Guerin, 2018).

A taxa de sindicalização na Alemanha é da ordem de 16,3% (2019)²⁰ e a principal, se não única, forma de sustentação financeira é proveniente das mensalidades pagas pelos filiados. Em geral, ela gira em torno de 1 e 1,5% da renda média bruta mensal. Estudantes, pensionistas e candidatos a emprego pagam taxas mais baixas, que são calculadas de forma diferente consoante o sindicato em questão e definidas em seus estatutos. O afiliado pode ainda deduzir sua contribuição do imposto de renda – por mais alto que seja – porque as filiações são consideradas como custos relacionados ao trabalho.

Assim como nos outros dois países, na Alemanha não existe financiamento público para os sindicatos e nem contribuição compulsória aos não filiados. A filiação não é obrigatória e os regulamentos *closed shop* são ilegais (Oliveira Neto, 2019). Como os resultados da atividade sindical se aplicam à maioria dos trabalhadores (*open shop*), (Fitzenberger et al., 2006), independentemente de sua filiação, esse caráter público dos serviços essenciais oferecidos pelos sindicatos pode dar origem a comportamentos de “carona” (*free-riders*), mas não há nenhum estudo substantivo que comprove essa possibilidade.

SUBVENÇÃO OU GESTÃO DE RECURSOS PÚBLICOS: os casos da Espanha e Argentina

Com uma taxa de sindicalização de mais ou menos 12.5% (2019),²¹ as receitas dos sindicatos espanhóis provêm, em primeiro lugar, das mensalidades de seus sócios, que representam 70% do montante dos seus recursos (Otero, 2014). O art.11 (2) da Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LOLS) permite que as mensalidades sejam descontadas diretamente na folha de pagamento sem a necessidade de prévia autorização do trabalhador e a recusa injustificada do desconto pelo empregador configura prática antissindical. Como os sindicatos não são obrigados a declarar os rendimentos decorrentes das cotas de seus afiliados, e tampouco é possível saber a taxa de filiação, a não ser que o sindicato as divulgue, estimar com exatidão o volume dessas receitas é muito difícil. Tomando como base dados divulgados por sindicatos como CCOO e UGT, pode-se dizer que existem dois tipos de taxas cobradas dos filiados: uma geral, em torno de 11 euros para pessoas com renda ou benefícios acima do salário-mínimo, e uma cota reduzida de 6 a 7 euros para pessoas com rendimento inferior a um salário-mínimo. Há ainda alguns que aplicam taxas especiais para desempregados e aposentados, como a UGT.

Em segundo lugar, as receitas dos sindicatos espanhóis são compostas por modalidades de contribuição estipuladas em acordos coletivos, os *canon económicos* (art. 11, LOLS) ou *canon de negociación*, descontadas 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 por ele desenvolvidas (Oliveira Neto, 2019).

Em terceiro lugar, encontram-se as subvenções públicas concedidas pelo Estado ou

²⁰ Fonte: OECD.Stat

²¹ Fonte: OECD.Stat

pelas Comunidades Autônomas aos sindicatos que obtiveram *status* de mais representativos em decorrência das eleições no local de trabalho,²² que podem ser de dois tipos: diretas e indiretas. As *subvenções diretas*, articulados a partir de recursos previstos nas leis orçamentárias do Estado, destinam-se ao financiamento da atividade sindical com base na defesa dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores. Para o ano de 2021, foram destinados 40 milhões de euros, 10% a mais que 2020, em forma de subsídios diretos 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 decidido através de Sen-

tença 147/2001²³ tratamento preferencial, mas não exclusivo, às organizações sindicais mais representativas em subsídios genéricos. Isso significa que o financiamento deve ser direcionado a todos os sindicatos de forma proporcional (*subvenciones por representatividad o por delegados*). A CCOO e a 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 a UGT e 85.500 a mais que o USO, a terceira organização (Salvador, 2021). Já as *subvenções indiretas* consistem na transferência de imóveis públicos expressamente previstas no art. 6 (3) da LOLS para os sindicatos mais representativos. Da mesma forma que no caso das diretas, o STF interpretou desde o início que o artigo 6(3) da LOLS não atribui monopólio aos sindicatos mais representativos quanto à cessão temporária de bens imóveis públicos e estendeu a transferência de bens imóveis públicos a todos os sindicatos e não apenas aos mais representativos.

Há ainda o *subsídio público por participação institucional* (Espanha, 2008, Real Decreto 1971) destinado aos sindicatos e associações de empregadores. Ainda que tenha um peso menor em comparação com as mensalidades dos associados, perfazendo cerca de metade do valor de arrecadação dos sócios, são valores que compõem as receitas dos sindicatos espanhóis e por isso não podem ser desprezados.²⁴ Sua prin-

²² Na Espanha vigora um modelo dual de representação no local de trabalho: de um lado, a *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 de empresa) são eleitos através de processos eleitorais correspondentes. De outro, a *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 a uma determinada organização). Em matéria de composição, a representação unitária varia juridicamente em decorrência do tamanho da firma. Empresas com menos de 50 e mais de 10 trabalhadores contam com delegado de pessoal. Da mesma forma, pode haver um delegado de pessoal nas empresas ou centros de trabalho que tenham entre 6 e 10 trabalhadores, se assim os trabalhadores decidirem por maioria. O número de delegados de pessoal eleito também varia em função do tamanho da empresa: de 11 a 29 trabalhadores, 1 representante é eleito; de 30 a 49 empregados, 3 representantes devem ser eleitos. Já as empresas ou centros de trabalho com 50 ou mais trabalhadores dispõem dos comitês de empresa, do qual falaremos mais detalhadamente na seção organização no local de trabalho. Firms que possuem de 6 a 29 trabalhadores têm direito a um delegado de pessoal; enquanto as empresas com um volume de pessoal entre 30 e 49 trabalhadores, três delegados de pessoal. A negociação coletiva tem a capacidade de aumentar esse número. No âmbito da representação institucional/sindical, as seções sindicais, que nada mais são do que divisões sindicais criadas nos locais de trabalho, são estabelecidas em empresas ou centros de trabalho com 250 empregados ou mais, mas que pode ser ampliado se a empresa e os representantes dos trabalhadores ou o acordo coletivo de trabalho assim o estipular. São os trabalhadores que elegem seus representantes sindicais (delegados sindicais) por e entre os empregados filiados a um sindicato.

²³ Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2001-14532.

²⁴ Em 2022, CCOO e UGT receberam 1.237.702 euros. Fonte: <https://www.newtral.es/supresion-subvenciones-castilla-y-leon-sindicatos-patronal/20220616/>.

cipal função é compensar as despesas operacionais decorrentes da participação sindical nos órgãos consultivos do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, de seus órgãos autônomos e entidades gestoras da Segurança Social.²⁵ O mesmo ocorre com a participação nas Mesas Gerais de Negociação (Espanha, 2007, Ley 7) 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).

Por fim, existem as *subvenções finalistas* que são recursos concedidos para os sindicatos utilizarem para um determinado fim, vedado o seu uso fora do estipulado sob a pena de devolução dos montantes. Esses recursos são provenientes dos orçamentos do Estado e das Comunidades Autônomas, mas de contribuições sociais de trabalhadores e empregadores. As subvenções finalistas são de duas ordens. A *subvenção para formação profissional* nada mais é do que o financiamento de treinamentos voltados para a formação de trabalhadores, que podem ser oferecidos por qualquer ator, inclusive organizações patronais. Em geral, o sindicato apresenta um programa de formação e o Serviço Público de Emprego do Estado (SEPE) aceita e repassa o financiamento para o programa.²⁶ Os cursos têm duração de cerca de 18 meses e as entidades recebem 25% do sub-

sídio no início, 35% nos 3 meses seguintes e o restante no final. Os valores são arrecadados a partir das contribuições sociais de empregadores e trabalhadores que incidem em folha de pagamento no valor de 0,7%, recolhidas juntamente com as do Fundo de Garantia Salarial (FOGASA)²⁷ e de Seguridade Social. Compete à Fundação Tripartite para Formação Profissional prestar apoio técnico à SEPE, controlar, supervisionar e executar todas as políticas e cursos de formação de trabalhadores (art. 34º do Real Decreto 395/2007). Essa fundação é constituída por CCOO, UGT e CEOE.²⁸ A outra é a *subvenção para projetos sociais*, destinados à execução de programas sociais de integração de imigrantes, igualdade de oportunidades e tratamento, integração de jovens, mulheres, programas de erradicação da toxicodependência, violência de gênero e saúde ocupacional. Assim como os subsídios de formação, as cifras desses subsídios são milionárias e ainda assim os sindicatos acabam por terceirizar os projetos, isto é, subcontratam e privatizam a sua implementação (Otero, 2014).

Na Argentina, taxa de sindicalização para o ano de 2014 foi de 27,7%²⁹ e são basicamente duas as leis que regem o financiamento sindical: a Lei de Associações Sindicais (Argentina, 1988) e o Decreto 467 que a regulamenta (Argentina, 1988b) (Sáez, 2007). São leis, no entanto, que não tratam de um mecanismo direito e exclusivo de financiamento público, mas sim de formas indiretas, como,

²⁵ Tais como: Função Pública Estadual (SPEE); Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Instituto Nacional de Segurança e Higiene Trabalho, Fundo de Garantia Salarial (FOGASA), Instituto Social da Marinha, Instituto do Idoso e Serviços Sociais, Comissão Consultiva Nacional de Acordos Coletivos, Comissão Tripartite de Trabalho da Imigração, Comitê Consultivo do Patrimônio Sindical, Comitê Consultivo Tripartite do Fiscalização e assessoria trabalhista e previdenciária Geral do Sistema Nacional de Emprego.

²⁶ Em 2018, o orçamento para programas de formação de trabalhadores chega as seguintes cifras: 20,5 milhões de euros (Andaluzia) para beneficiar cerca de 19 mil trabalhadores; de 20,5 milhões de euros (Estremadura) destinados a 4,800 desempregados; 100 milhões de euros destinados ao apoio de pequenas empresas, o que inclui assessoria, subsídios e ajudas, financiamento e formação. Fonte: <https://aenao.com/subvenciones-formacion-comunidades-autonomas/>. Acesso em: 11/01/2023

²⁷ O Fundo de Garantia Salarial é uma indenização decorrente de sentenças favoráveis aos trabalhadores por despedimento ou cessação de contratos nos termos dos artigos 50.º, 51.º, 52.º, 40.1 e 41.3 do Estatuto dos Trabalhadores, e rescisão de contratos de acordo com os artigos 181 e 182 do Real Decreto Legislativo 1/2020, que aprova o texto revisto da Lei de Falências, bem como a compensação pela rescisão de contratos temporários ou a termo em os casos que legalmente procedem. Fonte: <https://www.mites.gob.es/>.

²⁸ A maior parte dos recursos da Fundação provém da contribuição previdenciária de 0,7% dos trabalhadores, além de subsídios do Fundo Social Europeu e contribuições do serviço público de emprego do estado. Em 2011, a CCOO geriu aproximadamente 8% dos fundos disponíveis para a formação para o emprego em virtude da sua representatividade. Cf: <https://www.ccoo-servicios.es/unicaja/noticias-formacion/html/23911.html>. Acesso em: 11/01/2023

²⁹ Não foi possível obter dados mais recentes sobre a taxa de sindicalização na Argentina. Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>.

por exemplo, por meio de isenções tributárias sobre imóveis. O art. 37 da LAS, ao tratar da constituição dos patrimônios dos sindicatos, dispõe sobre as fontes de financiamento dos sindicatos por meio de:

- a) contribuições ordinárias e extraordinárias dos filiados e contribuições de solidariedade pactuadas em negociação coletiva.
- b) bens patrimoniais e seus frutos, ou seja, o reconhecimento da faculdade de toda pessoa coletiva ter patrimônio próprio, de acordo com o direito comum.
- c) doações, legados, aportes e recursos não proibidos pela mesma lei.

O trabalhador tem o direito constitucional de filiação, não filiação ou desfiliação (Argentina, 1988, art. 4º inciso b), princípio norteador da liberdade sindical. No caso da filiação e desfiliação, estas devem ser realizadas pessoalmente pelo próprio trabalhador perante o sindicato. No início do contrato de trabalho, o trabalhador deve informar ao seu empregador se é filiado ou não ao respectivo sindicato e a empresa deve informar mensalmente à entidade sindical a folha de pagamento do pessoal filiado, seus salários, os adicionais, as demissões que tenham ocorrido no período, as taxas e as contribuições que correspondem a cada trabalhador (Argentina, 1996, art. 6º). As contribuições para os sindicatos de primeiro grau e para as federações de segundo grau são efetuadas por meio da mensalidade dos associados (denominada *cuota sindical*). É usual na Argentina que os empregadores façam o desconto tanto para os sindicatos de primeiro grau quanto para os de segundo. Quando isso não ocorre, e diante da recusa dos empregadores em fazer o desconto, os sindicatos recorrem à justiça para fazer valer esse direito e, geralmente, ganham essas causas.

Para garantir o financiamento a partir da contribuição sindical – ordinária (obrigatória para quem se filia) e extraordinária (pagamento especial decorrente de situações não habituais) – o empregador, denominado *agente reten-*tor, deve atuar na retenção dos valores que os

trabalhadores devem pagar (Argentina, 1988, art. 38) a favor dos sindicatos com *personeria* sindical. Esta retenção pode ser feita diretamente em folha. Em caso de não cumprimento do disposto em lei, os empregadores ficam em posição de devedores diretos perante o sindicato e essa inadimplência é automática. O valor das taxas sindicais incide apenas sobre os trabalhadores filiados e seu valor é fixado em assembleia (Argentina, 1988, art. 20). Após a assembleia, os sindicatos são obrigados a providenciar e informar o Ministério do Trabalho, que habilita essas contribuições por meio de resolução no prazo de 30 dias após a apresentação do pedido. O valor dessas contribuições não pode ultrapassar, em conjunto com as retenções para o Sistema Único de Seguridade Social (SUSS), 20% da remuneração total do trabalhador no momento em que o desconto é efetuado de forma a garantir o salário líquido mínimo assegurado pelo art. 133 da Lei de Contrato de Trabalho de 1974. Geralmente as cotas sindicais são fixadas em média de 2% sobre o salário. Os recursos provenientes das contribuições sindicais devem ter uma contabilização distinta do restante do patrimônio do sindicato, ou seja, não podem ser utilizados para custear suas despesas correntes e sua destinação deve ser específica (fundos de treinamento, seguro funerário etc). Em geral, essas contribuições representam um valor considerável e integram e integram os *custos trabalhistas não salariais*. Na prática, a fonte em todos os casos são os acordos coletivos de trabalho, de modo que os empregadores têm a faculdade de introduzi-los em negociação com o sindicato para sua eliminação ou redução.³⁰

Os *aportes solidários* 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 na LAS (Argentina, 1988, art. 37), vinculada ao disposto da Lei de Negocia-

³⁰ Fonte: <https://www.cronista.com/fiscal/Aportes-y-contribuciones-a-las-entidades-sindicales-20181112-0004.html>. Acesso em: 18/12/2022.

ção Coletiva (Argentina, 1953, art. 9º) que diz: “as cláusulas da convenção que estabelecem contribuições a favor das associações de trabalhadores participantes serão válidas não só para associados, mas também para não os não associados no âmbito da convenção”. Logo, a justificativa para essa cobrança, além da base legal, baseia-se no entendimento de que, uma vez que os benefícios negociados valem para todos, essa contribuição serve para apoiar e melhorar os serviços do sindicato que os representou, uma espécie de retribuição pelos serviços prestados e pelos objetivos alcançados. Mesmo assim, esse tipo de contribuição está sujeita a certas condições: 1) ser um valor inferior à taxa sindical, para não comprometer o direito à liberdade de não filiação; 2) ser ultrativas, ou seja, sua validade não pode ultrapassar a do acordo; 3) ter uma finalidade específica; e 4) não ser de caráter permanente ou de tratamento sucessivo ou continuado. Esses critérios têm sido aplicados nas diferentes rodadas salariais dos últimos 10 anos. Ao contrário das contribuições do empregador, a solidária não mantém contas separadas e o sindicato pode utilizá-las nas suas despesas correntes.

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 (6% sobre o salário bruto).³¹ A outra possibilidade é a contribuição que os empregadores pagam ao sindicato com *per-*

³¹ Como mencionado anteriormente, as Obras Sociais são entidades gerenciadas pelos sindicatos para prover serviços de saúde aos trabalhadores e suas famílias (uma cobertura de 50% da população) e operam, em grande parte, através de contratos com prestadores privados. O financiamento das Obras Sociais é composto principalmente pelas contribuições dos trabalhadores assalariados (3%) e do patronato (mais ou menos 6%), embora uma fatia menor seja proveniente do orçamento geral. São reguladas pelo Fundo Solidário de Redistribuição (FSR), que é financiado conjuntamente por um percentual das contribuições de empregadores e empregados à sua Obra Social. Os valores do FSR devem ser realocados, por meio de mecanismo de subvenção automática, para aquelas entidades que recebem baixos valores de renda média por beneficiário e para o financiamento de planos especiais de saúde. Tendo em vista que a organização sindical argentina baseia-se no reconhecimento de um sindicato único por ramo de atividade, isso significava, na prática, que a população trabalhadora se tornava cativa do trabalho social de seu respectivo sindicato (Belló, et al., 2011; Findiling, et al., 2002; Cetrángolo; Goldschmit, 2018; Médici, 2002).

soneria sindical, firmada em acordo coletivo. Conforme estabelecido no art. 4º do Decreto nº 467/88 (Argentina, 1988b), que complementa informações sobre financiamento sindical, estes recursos devem ser destinados às “obras de caráter social, assistencial, previdenciária ou cultural, no interesse e benefício dos trabalhadores incluídos no âmbito de representação da associação sindical” (Odesser, 2019).

Além disso, os sindicatos têm a capacidade de receber doações de terceiros, mesmo de seus próprios associados, e incorporá-las a seu patrimônio sem necessidade de pagar impostos ou encargos específicos sobre essa transferência. No entanto, devido ao chamado princípio da pureza dos sindicatos (Argentina, 1988, art. 9 e 53 inc a), eles não podem receber subsídios ou ajuda financeira de empregadores, de partidos políticos nacionais ou estrangeiros. O Decreto 467 (Argentina, 1988b, art. 9) veda às associações sindicais esse tipo de ajuda econômica, mas não considera as contribuições do Estado como ingerências que violam a autonomia sindical (*idem*).

Em suma, os fundos sindicais são provenientes de três fontes: 1) *contribuições sindicais* (ordinárias e extraordinárias), cujo valor é determinado em assembleia de associados, homologado pelo órgão de execução e facultativo; 2) *contribuições solidárias*, decorrentes de acordo coletivo, em valor que não ultrapasse a cota sindical; 3) *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. Vale destacar que as contribuições, sejam sindical ou solidária, efetuadas pelo trabalhador a favor do sindicato são dedutíveis do imposto de renda (quarta categoria).

Cabe ressaltar que, além desses recursos, os sindicatos argentinos dispõem da gestão de fundos de saúde agregados nas Obras Sociais. Em 2016, as contribuições para esses fundos totalizaram US\$ 108 bilhões, 33% a mais que em 2015. Desse total, entre 80% e 85% (depen-

dendo da renda do trabalhador) destinam-se a custear os serviços das Obras Sociais e os 15% ou 20% restantes vão para o Fundo de Solidariedade de Redistribuição (FSR). O FSR, criado em 1980, foi desenhado para arcar com tratamentos de alto custo, logo, esses valores recolhidos são devolvidos às Obras Sociais, geridas pelos sindicatos, por meio do Sistema Único de Reembolso (SUR).

Esse fundo foi motivo de disputa entre o sindicalismo e o governo nos últimos anos do mandato de Cristina Fernández de Kirchner. A CGT acusou a gestão anterior de reter os recur-

Maurício Macri sinalizou, por meio do Decreto 700, que iria destravar parte da dívida e dos recursos aprisionados que o executivo mantinha com as prestadoras de saúde dos sindicatos por meio do FSR. Em tese, esses recursos deveriam ter sido integralmente pagos em 2016, uma dívida de 30 bilhões de pesos acumulada desde o kirchnerismo e que Macri não havia cumprido até a data mencionada, pois repassou apenas R\$ 2,7 à Superintendência para quitar os custos dos tratamentos complexos.³²

Quadro 1 – Resumo das principais fontes de financiamento

PAÍS	FONTE
Japão	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.
Estados Unidos	Taxas de filiação : os filiados geralmente pagam uma média de 400 dólares/ano ou 2 horas de trabalho por dia. Não filiados : são cobradas cotas sindicais (<i>initiation fees e periodic dues</i>) ou os trabalhadores 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 <i>Lei Right to Work, open shop</i>).
Alemanha	Taxa de filiação : média entre 1 e 1,5% da renda média bruta mensal. Não existe financiamento público para os sindicatos, nem contribuição compulsória aos não filiados. A filiação não é obrigatória e os regulamentos de <i>closed shop</i> são ilegais.
Espanha	1) Taxas de filiação (70% das receitas), que podem ser descontadas em folha sem autorização prévia do trabalhador. Cotas estipulam valores distintos 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 sindicatos que aplicam taxas especiais para desempregados e aposentados, como a UGT. 2) canon económicos (art. 11, LOLS) ou <i>canon de negociación</i> , descontado 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 por ele desenvolvidas. 3) subvenções públicas diretas e indiretas diretas: 40 milhões de euros em 2021; A CCOO e a 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. indireta: transferência de imóveis públicos expressamente previstas no art. 6 (3) da LOLS a) <i>subsídio público por participação institucional</i> (Real Decreto 1971/2008) b) <i>subvenções finalistas</i> – de formação profissional; de projetos sociais
Argentina	1) contribuições sindicais (ordinárias, fixado em média em 2% do salário, e extraordinárias), cujo valor é determinado em assembleia e homologado pelo órgão de execução e facultativo; 2) as contribuições solidárias , decorrentes de acordo coletivo, em valor que não ultrapasse ao da cota sindical; 3) 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: - Contribuição ao sistema de Obras Sociais (6% do salário bruto) - Contribuição paga aos sindicatos com personeria sindical, estipulada em acordo coletivo

Fonte: Elaboração própria.

dos do Fundo de Solidariedade. Isso gerou um remanescente não executado que estava pendente de devolução às Obras Sociais. Em 2016,

³² Fonte: <https://chequeado.com/el-explicador/como-se-financian-las-obras-sociales-y-por-que-son-importantes-en-la-puja-sindical/>. Acesso em 19/12/2022.

CONCLUSÃO

A discussão apresentada neste artigo nos permite tecer algumas considerações. A primeira refere-se à relação estabelecida entre modelos de organização não baseados na unicidade sindical e a fragmentação/pluralidade. Como observado a partir das experiências internacionais, a ratificação da Convenção 87, ou seja, a adoção do pluralismo sindical, não conduziu necessariamente à pluralidade. Além disso, a pluralidade se manifestou de diversas maneiras nos casos levantados e, com exceção do Japão, não se traduziu em fragmentação excessiva. Nesse país, houve uma proliferação de sindicatos baseados no modelo de sindicalismo de empresa (mais ou menos 50 mil), que são dominantes, mas não exclusivos. O sindicalismo comunitário/geral - que surgiu da necessidade de representar trabalhadores de pequenas e médias empresas, assim como de trabalhadores precários, que não integram o núcleo central do sindicalismo de empresa -, é outra forma de organização que convive com o modelo dominante. Já na Espanha se observa uma dinâmica diferente, pois mesmo com o pluralismo e com disputa de representação entre as centrais sindicais na base, há em torno de 67 sindicatos e nenhum dos sindicatos existentes optou pela organização nos moldes do sindicalismo de empresa japonês. Mesmo nos Estados Unidos, que constitui um caso de pluralidade mesmo sem ter ratificado a Convenção 87, a fragmentação não é observada. Embora o país abrigue diferentes modelos de organização, há menos sindicatos nos Estados Unidos que no Japão (algo em torno de 196) e nenhum deles caminhou em direção ao modelo japonês. Diante desses exemplos, trabalhamos com a hipótese de que a unidade ou fragmentação dos sindicatos depende mais dos critérios de representação estabelecidos, das mudanças na legislação trabalhista/sindical e na negociação coletiva, bem como da disposição dos trabalhadores e de suas lideranças para se manter juntos ou divididos, do que da ratificação da Convenção 87.

A segunda consideração diz respeito à associação entre a taxa de sindicalização e a disponibilidade de recursos financeiros. De um lado, pode-se supor que, quanto mais alta a taxa de sindicalização, haverá mais recursos disponíveis para a manutenção das atividades sindicais. De outro, que a disponibilidade de recursos aumenta a força e a capacidade de ação dos sindicatos, contribuindo para fortalecer a sindicalização. Ambas as hipóteses carecem de evidências, pois a disponibilidade de recursos financeiros, embora seja importante para apoiar as atividades sindicais, não garante que isso efetivamente ocorra.

A terceira consideração diz respeito à relação entre modelo de organização e taxa de sindicalização, bem como entre modelo de organização e formas de financiamento. A análise dos casos demonstrou que todos os países apresentaram taxas de sindicalização que podem ser consideradas baixas (com exceção da Argentina), uma média de 14%. Inclusive, desde o final do século XX, a densidade sindical desses países, sem exceção, diminuiu ao longo do tempo, independentemente do modelo de organização adotado.³³ Apesar dos indicadores em queda, a maior parte do custeio das atividades sindicais desses países, senão a totalidade delas (Japão e Alemanha), provém das mensalidades de seus associados. Mesmo os países que contam com alguma forma de subvenção ou gestão de recursos públicos (Espanha e Argentina), a taxa de afiliação é a principal fonte de financiamento da atividade sindical. Esse último aspecto nos permite problematizar o argumento vigente no Brasil acerca da necessidade imperiosa de financiamento público para a sobrevivência e a expansão das entidades sindicais. Devido à extinção do imposto sindical com a Reforma Trabalhista de 2017, sindicalistas, representantes políticos e especialistas têm se debruçado sobre a possibilidade de se instituir fontes de financiamento alternativas ao imposto. A defesa da cobrança de

³³ Para consultar os dados sobre queda na densidade sindical, ver Araujo (2021).

taxas aos não associados ou o oferecimento de serviços têm sido uma das opções defendidas. Vimos, neste artigo, que há outras alternativas possíveis. Isso não quer dizer que modelos vigentes em outros países possam ser simplesmente transplantados para o Brasil, pois há que se considerar as distintas tradições e legislações sindicais, bem como as resistências a mudanças mais profundas. De todo modo, conhecer outras experiências contribui para a reflexão e para o enfrentamento do problema, sobretudo quando se observa que também no Brasil a densidade sindical está em queda (Silva; Campos, 2024).

Por fim, cabe ressaltar que o fim do imposto não foi acompanhado pelo fim da unicidade sindical, o que, a nosso ver, faz com que as dificuldades se aprofundem. Diante do avanço do trabalho precário, da diluição das fronteiras entre ocupações e da fragmentação dos contratos, talvez a chave para enfrentar o desafio de organizar os trabalhadores no Brasil esteja em repensar o modelo de representação de uma forma que ele não se limite a categorias profissionais de base predominantemente municipal. Embora, como mencionamos, as dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical em âmbito internacional perpassem formas de organização muito distintas, as mudanças no trabalho, na tecnologia, na legislação exigem cada vez mais estratégias que contemplem um maior contingente de trabalhadores. Os países analisados, com exceção do Japão, contam com modelos mais abrangentes de representação, inclusive com experiências de fusão que extrapolam uma única ocupação ou mesmo setor de atividade, como aconteceu com a Alemanha. Ampliar a representação é uma condição imprescindível para fortalecer a legitimidade dos sindicatos e recuperar sua capacidade de resistência diante de retrocessos políticos e da perda de direitos em curso em diferentes países.

Recebido para publicação em 19 de janeiro de 2023
Aceito para publicação em 15 de março de 2025

Editor Chefe: Renato Francisquini Teixeira

REFERÊNCIAS

- ABÓS, A. *El modelo sindical argentino: autonomía y estado*. Debate Sindical. [s.l.]: Friedrich Ebert Stiftung, 1989. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/a91-01487.pdf>. Acesso em 18 dez. 2022.
- ARAUJO, S. A. *A liberdade sindical à luz da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho: experiências internacionais*. [Relatório de pesquisa de pós-doutorado], Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, Campinas, 2021. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/relatorio-resumido-MPT-07-12.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2025.
- ARAUJO, S. A. *O sindicalismo do século XXI: a dinâmica do Comitê Mundial de Trabalhadores da Daimler AG e Volkswagen AG*. São Paulo: Annablume, 2021b.
- 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. 2019. 509 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP, 2019. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334984>. Acesso em: 08 mar. 2025.
- ARGENTINA. Ley nº 14.250, de 6 de novembro de 1953. *Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 11 nov. 1953. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>. Acesso em: 5 maio 2025.
- ARGENTINA. Ley nº 20.744, de 13 de mayo de 1974. *Ley de Contrato de Trabajo (LCT)*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 20 jun. 1974. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>. Acesso em: 5 maio 2025.
- ARGENTINA. Ley nº 23.551, de 23 de marzo de 1988. *Ley de Asociaciones Sindicales*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 25 mar. 1988. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/norma.htm>. Acesso em: 5 maio 2025.
- ARGENTINA. Decreto nº 467, de 28 de abril de 1988. *Reglamento de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 30 abr. 1988. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46044/norma.htm>. Acesso em: 5 maio 2025.
- ARGENTINA. Ley nº 24.642, de 8 de mayo de 1996. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Buenos Aires, 28 mayo 1996. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37182/norma.htm>. Acesso em: 5 maio 2025.
- BELLÓ, M; BECERRIL-MONTEKIO, V. Sistema de salud de Argentina. *Salud pública de México*, [s.l.], v. 53, suplemento 2 de 2011. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/spm/v53s2/06.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.
- BIRKE, P.; DRIBBUSCH, H. *Trade Unions in Germany: Challenges in a Time of Transition*. [s.l.]: Friedrich Ebert Stiftung, 2019. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15399.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.
- BOITO JR, A. *Sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo; Campinas: Hucitec; Unicamp, 1991.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 maio 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprva a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*.

- Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 maio 2025.
- BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Brasília, 2017.
- BRASIL. Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contribuição sindical. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 1 mar. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. Acesso em: 5 maio 2025.
- CETRÁNGOLO, O; GOLDSCHMIT, A. *Obras sociales en Argentina: Origen y situación actual de un sistema altamente desigual*. [s.l.]: Fundación Cece, 2018. Disponível em: <http://fcece.org.ar/wp-content/uploads/informes/obras-sociales-argentina.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.
- DELFINI, M. *La afiliación sindical en argentina: Análisis sobre sus determinantes*. Revista Internacional de Sociología (RIS), [s.l.], v. 71, n. 1, p. 91-114, 2013. Disponível em: DOI:10.3989/ris.2012.01.24. Acesso em: 20 jul. 2021.
- ESPAÑA. Real Decreto 1971/2008, de 28 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 289, 1 dez. 2008. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-19275>. Acesso em: 5 maio 2025.
- ESPAÑA. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, n. 89, 13 abr. 2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>. Acesso em: 5 maio 2025.
- FICK, B. *Collective Representation of Workers in The United States: Evolution of Legal Regimes Concerning Collective Autonomy and Freedom Of Association*. [s.l.]: [s.n.], 2013. Disponível em: https://scholarship.law.nd.edu/law_faculty_scholarship/1224. Acesso em: 12 jan. 2021.
- FINDLING, L; ARRUÑADA, M; KLIMOVSKY, E. Desregulación y equidad: el proceso de reconversión de Obras Sociales en Argentina. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 1077-1086, jul-ago, 2002. Disponível em: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csp/v18n4/10187.pdf. Acesso em: 10 jan. 2023.
- FITZENBERGER, B; KOHN, K; WANG, Q. The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions. *Institute for the Study of Labor*, [s.l.], 2006. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp2193.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- GALVÃO, A. Desafios estruturais à organização sindical no Brasil e perspectivas para o futuro. In: MEGALE LOPES, A. F. et al. *Sindicato: entre a permanência e a mudança: regulação e desafios para o futuro*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert Stiftung, 2022.
- GALVÃO, A. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, J. D; OLIVEIRA, R.V; FILGUEIRAS, V. A (org.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 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: 02 jan 2023.
- GARCÍA, M. A. La falacia de las subvenciones sindicales. *Arxius*, [s.l.], n. 36-37, 2017. Disponível em: <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66733/6431791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 abr. 2021.
- GOLDIN, A. *Continuidad y cambio en el sistema argentino de relaciones laborales y en su marco jurídico*. [s.l.], 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10908/376>. Acesso em: 18 dez. 2022.
- ÉDICI, 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], [s.l.], v. 48, n. 3, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-42302002000300043>. Acesso em: 2 jun. 2021.
- JAPÃO. Labour Standards Act (Law no. 49 of 1947). Promulgated on April 7, 1947. *Ministry of Health, Labour and Welfare*. Disponível em: https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=27776. Acesso em: 5 maio. 2025
- 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.
- OH, H-S. The current status and significance of general unions: concerning the resolution of individual labor disputes. *Japan Labor Review*, [s.l.], v. 9, 2012. Disponível em: https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2012/JLR33_oh.pdf. Acesso em: 02 fev. 2021.
- OLIVEIRA NETO, E. A; MOURA COELHO, B. L; SILVA, C. A; VALENTIM, J. H. *Atos antissindiais: manual de atuação*. Ministério Público do Trabalho: Brasília, 2020. Disponível em: http://www.senge-pr.org.br/wp-content/uploads/2021/06/ATOS-ANTISSINDICAIS-MANUAL-DE-ATUA%C3%87%C3%83O_25-11-lilas.pdf. Acesso em: 02 jan. 2023.
- OLIVEIRA NETO, E. A. *Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdadesindical*. São Paulo: LTr, 2019.
- OLSON, M. *A lógica da ação coletiva*. São Paulo: Edusp, 2011.
- OTERO, S. S. *Introducción a los sindicatos en España: 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.
- 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*. [s.l.], v. 26, n. 4, p. 606-622, 2012. Disponível em: doi:10.1177/0950017012445093. Acesso em: 09 jan. 2021.
- SÁEZ, L. F. Financiamento de las organizaciones sindicales en la legislación comparada. *Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad*, [s.l.], 2007. Disponível em: https://www.u-cursos.cl/derecho/2009/1/D128T07108/22/material_docente/bajar%3Fid_material%3D212395. Acesso em: 21 jul. 2021.
- SALVADOR, A. CCOO y UGT acaparan 74 de los 98 millones repartidos por el Gobierno en la última década. *El Independiente*, [s.l.], 04 abr. 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.
- SCHROEDER, W.; KALASS, V.; GREEF, S. Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften. In: SCHROEDER, W. (org.). *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2 Auflage. Wiesbaden: Springer, 2014.
- SILVA, S. P.; CAMPOS, A. G. Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012-2022): indicadores, contexto institucional e fatores determinantes (Publicação Expressa). Brasília, DF: Ipea, 2024. (Texto para Discussão, n. 2957).

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). Súmula Vinculante nº 40. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 6 mar. 2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 05 maio. 2025.

TARRICONE, M. ¿Cómo se financian las obras sociales y por qué son importantes en la puja sindical? Disponível em: <https://chequeado.com/el-explicador/como-se-financian-las-obras-sociales-y-por-que-son-importantes-en-la-puja-sindical/>. Acesso em: 05. Maio. 2025

TRAJTEMBERG; D.; BATTISTINI, O. Representación sindical em Argentina: um caso fuera de modelo. *Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 08, n. 01, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2015.15365>. Acesso em: 21 jul. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). Precedente Normativo nº 119. Estabelece que a assistência judiciária por sindicato não afasta a responsabilidade do pagamento dos honorários advocatícios. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 05 maio 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC. Determina que a liberdade sindical assegura a não obrigatoriedade de contribuição confederativa aos não sindicalizados. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 05 maio 2025.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA:

Ariella Silva Araujo – Investigação e escrita – esboço original.

Andréia Galvão – Conceitualização e escrita – revisão e edição.

Ariella Silva Araujo – Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), com estágio doutoral na *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Alemanha*. Pós-doutoranda em Ciências Políticas pela UNICAMP (bolsa CNPq Júnior Integra o grupo de pesquisa Trabalho, Reformas Neoliberais, Movimentos Sindicais e Sociais integrado à Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (REMIR - Trabalho).

Andréia Galvão – Professora livre-docente do Departamento de Ciência Política da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), suas pesquisas tratam do sindicalismo e das relações de trabalho no Brasil. Integra a coordenação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar das Reconfigurações do Trabalho (REMIR) e é coordenadora do Grupo de Pesquisa CNPq “Trabalho, reformas neoliberais, movimentos sindicais e sociais”.

TRADE UNION FUNDING UNDER DEBATE IN LIGHT OF SOME INTERNATIONAL EXPERIENCES

Ariella Silva Araujo
Andréia Galvão

Since the 2017 labor reform, Brazilian trade unions have been facing increasing funding difficulties. To cope with this scenario, union leaders, politicians and intellectuals have been discussing and drawing up alternative funding proposals to the union tax. This article aims to present some international funding experiences in order to provide qualified information for the debate on forms of funding trade unions. Its object of analysis is the experience of the following countries: Japan, United States, Germany, Spain, and Argentina. The article is divided into three sections. In the first, we briefly discuss the form of organization in force in the countries analyzed. In the second, we present the cases of countries that depend only on the funding of their members and on the funds they receive for provision of services (which are provided even to non-members), as occurs in Japan, the United States, and Germany. In the third, we discuss the case of Spain and Argentina, countries that, besides union dues, can count on public subsidies or that receive compensations for the management of public funds. It's not a question of assuming that any of these models can be automatically adopted by Brazil, but of learning about other experiences and reflecting on the different possibilities that exist.

KEYWORDS: Trade union funding. Trade unionism. Unicity. Trade union pluralism. International experiences.

EL FINANCIAMIENTO SINDICAL EN DEBATE A LA LUZ DE ALGUNAS EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

Ariella Silva Araujo
Andréia Galvão

Desde la reforma laboral de 2017, el sindicalismo brasileño enfrenta crecientes dificultades de financiamiento. Para hacer frente a este escenario, líderes sindicales, políticos e intelectuales discuten y elaboran propuestas de financiación alternativas al impuesto sindical. Este artículo tiene como objetivo presentar algunas experiencias internacionales de financiamiento, con el fin de aportar elementos al debate. Se analizan los siguientes países: Japón, Estados Unidos, Alemania, España y Argentina. El artículo se divide en tres secciones. En la primera, se presenta brevemente la forma de organización vigente en los países analizados. En la segunda, se exponen los casos de naciones que dependen únicamente de las cuotas de sus afiliados y de los recursos obtenidos por la prestación de servicios (incluyendo a no afiliados), como ocurre en Japón, Estados Unidos y Alemania. En la tercera, se aborda el caso de España y Argentina, países que, además de las cuotas de los afiliados, reciben subvenciones públicas o contraprestaciones por la gestión de fondos públicos. No se supone que estos modelos puedan adoptarse automáticamente en Brasil, sino de conocer otras experiencias y reflexionar sobre las distintas posibilidades existentes.

PALABRAS CLAVE: Financiamiento sindical. Sindicalismo. Unicidad sindical. Pluralismo sindical. Experiencias internacionales.