

Mapeamento dos

COMERCIÁRIOS EM SANTA CATARINA

Relatório final de pesquisa – Principais resultados

Federação dos Trabalhadores do Comércio no Estado de Santa Catarina



Estudo realizado por

Mauricio Mulinari

Assessor sindical, economista, mestre e doutorando em Serviço Social pela UFSC

Vicente Loeblein Heinen

Assessor sindical, economista pela UFSC e mestrando em Economia pela UFRJ

Virgínia Squizani Rodrigues

Bacharela em Comunicação Social pela UFSM, mestre e doutora em Antropologia Social pela UFSC e doutora em Sociologia pela Sorbonne

• Escopo da pesquisa •

Pesquisa híbrida, de natureza **quantitativa e qualitativa**, realizada entre setembro e dezembro de 2025, atendendo aos seguintes objetivos:



Traçar o **perfil demográfico e econômico** da categoria



Identificar os principais **incômodos e aspirações** da categoria relacionados/as ao ambiente de trabalho



Compreender a **relação da base com o sindicato** e suas pautas

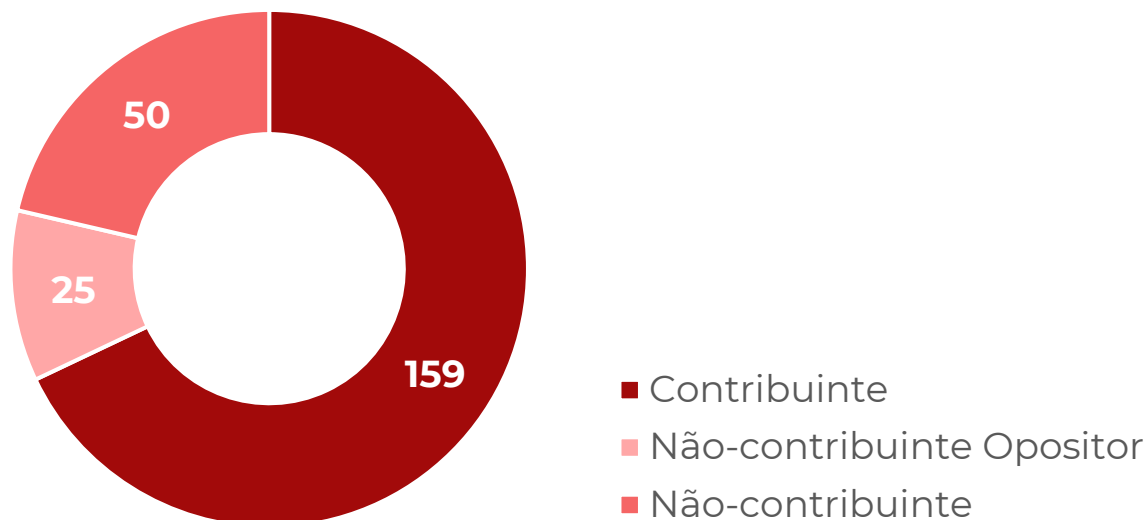


Conhecer os principais motivos que levam à **contribuição ou não-contribuição** sindical

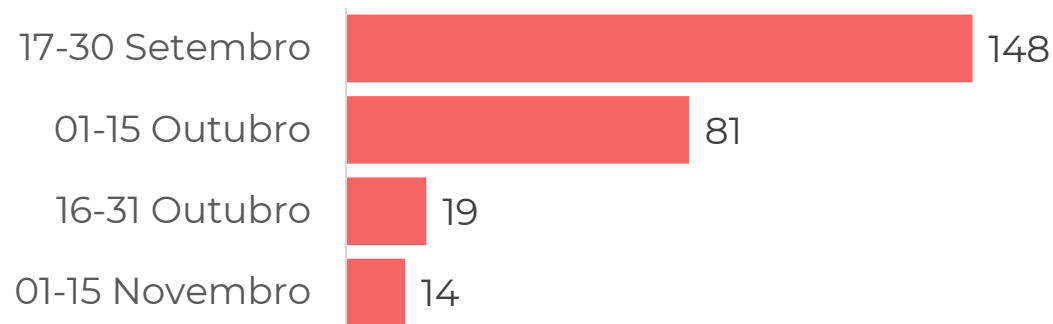


Questionários de recrutamento

Perfil dos respondentes



Respostas por período



O questionário online recebeu

262

respostas, totalizando uma amostragem válida* de

234

comerciários

* Foram desconsideradas 27 respostas incompletas, repetidas, inconsistentes ou de pessoas fora do grupo focal (outros setores, não-celetistas ou proprietários/ diretores)



Ajuste da amostra



Representação adequada

- Ocupação/ cargo
- Gênero (geral)
- Tipo de vínculo empregatício e remuneração
- Rotatividade e tempo no emprego
- Porte das empresas contratantes
- Naturalidade/ Imigrantes



Sub-representados

- Jovens entre 18 e 24 anos de idade
- Pessoas sem ensino médio completo
- Vale do Itajaí e Joinville
- Lojas de materiais de construção e de alimentos e bebidas
- Salários inferiores ao mínimo regional



Sem amostragem mínima

- Jovens entre 14 e 18 anos
- Postos de combustíveis
- Região Serrana

Recorte: análise focada em contribuintes com 18+ anos nas regiões de atuação da FECESC



Calibragem: ponderação por setor, faixa etária e escolaridade (pesos maiores para grupos sub-representados)



Entrevistas semi-estruturadas



Distribuição dos entrevistados por região:

Sul: 4; Oeste: 6 Meio-Oeste: 2; Norte: 5; Vale de Itajaí: 1; Grande Florianópolis: 7



Foram realizadas

25

entrevistas em profundidade, sendo:

11

Contribuintes filiados

10

Contribuintes não-filiados

4

Não contribuintes

PERFIL DA CATEGORIA

Mapeamento da base de comerciários e filiação sindical

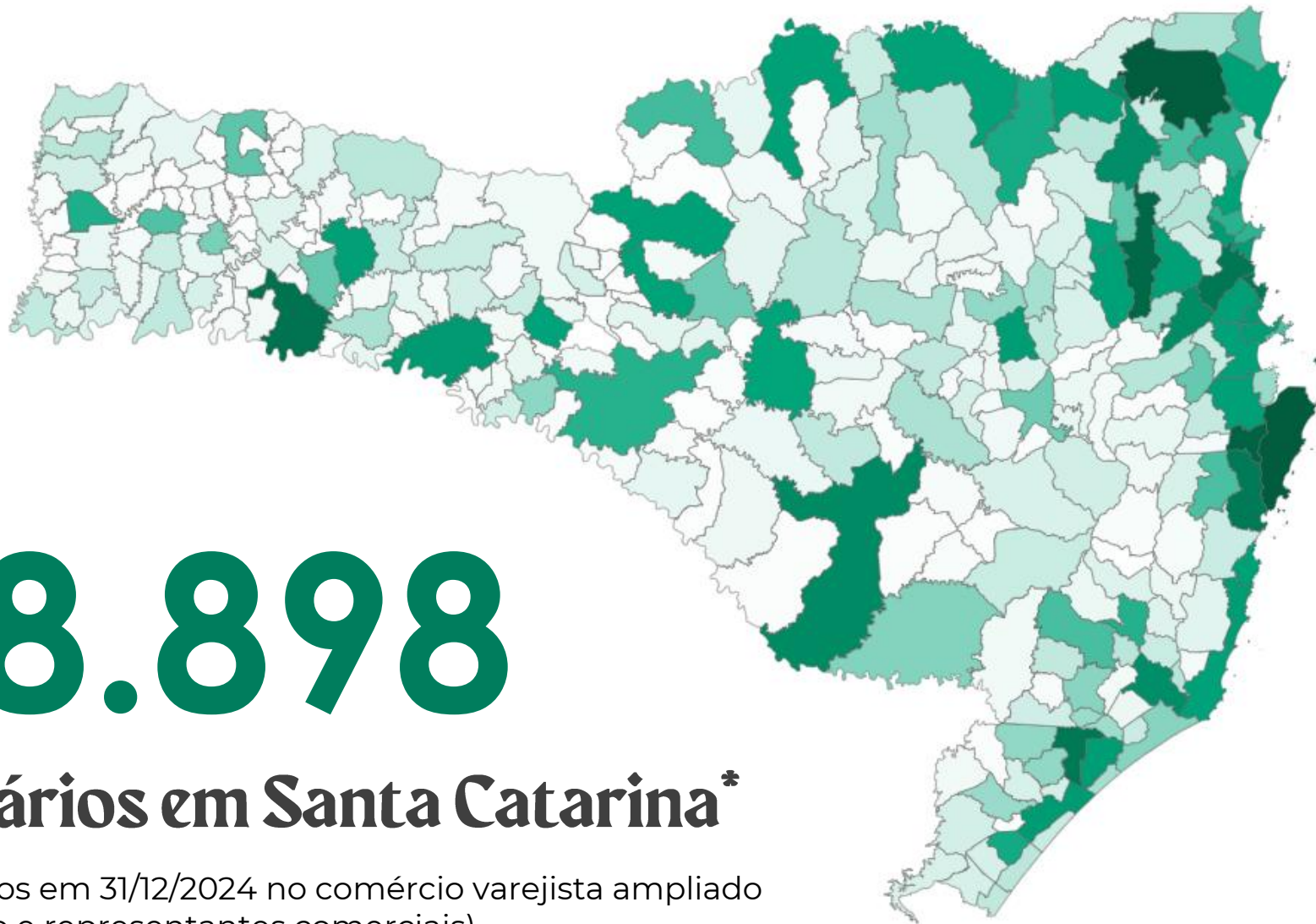




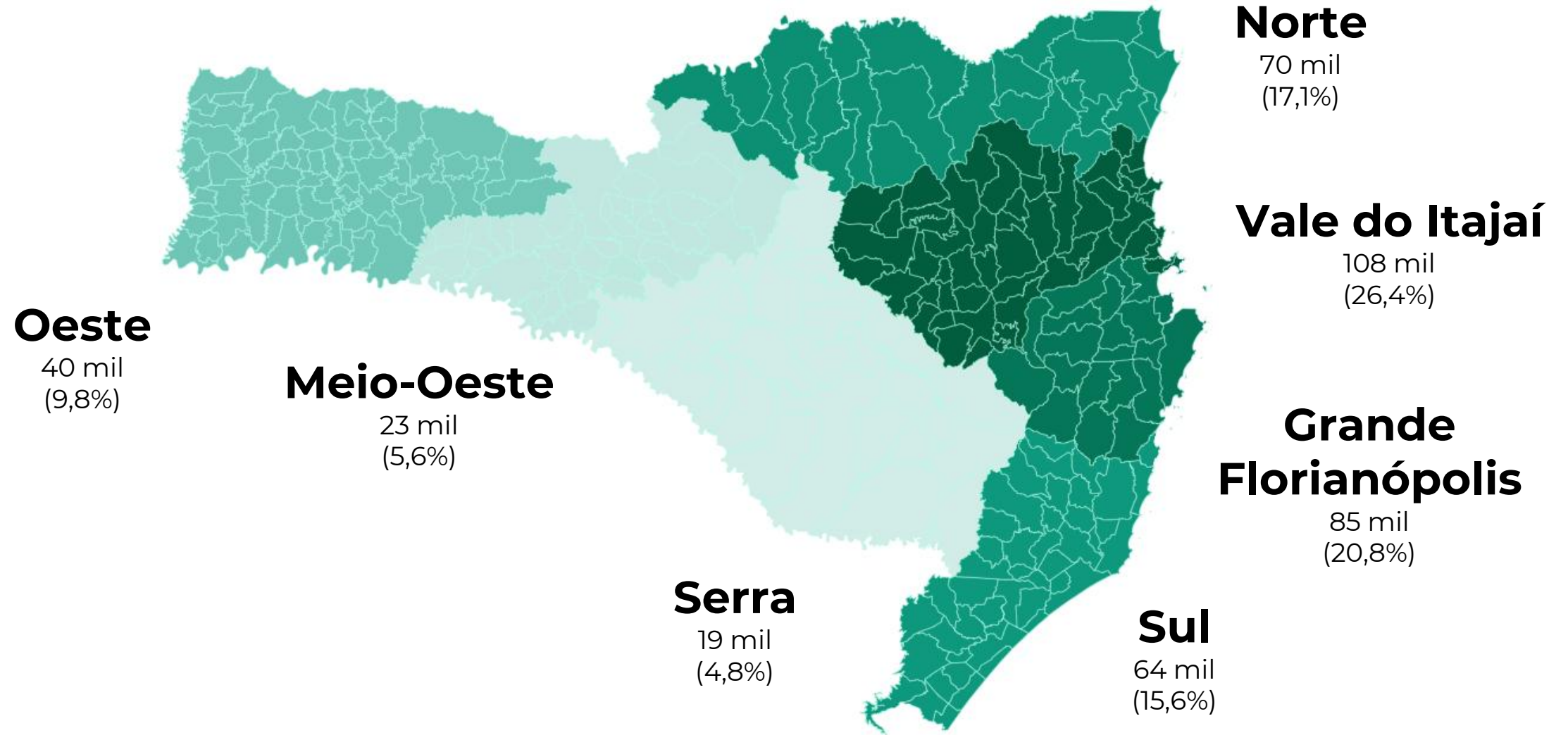
408.898

Comerciários em Santa Catarina*

* Celetistas ativos em 31/12/2024 no comércio varejista ampliado
(exceto atacado e representantes comerciais)



Região



Perfil ocupacional

Principais ocupações	Empregos	Participação
Vendedores e demonstradores	147.100	36,0%
Caixas e bilheteiros	43.083	10,5%
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	25.740	6,3%
Almoxarifes e armazenistas	16.518	4,0%
Serviços de manutenção predial	11.323	2,8%
Gerentes de operações comerciais	8.998	2,2%
Açougueiros e afins	8.784	2,1%
Mecânicos de manutenção de veículos	7.855	1,9%
Gerentes de marketing e vendas	7.315	1,8%
Técnicos de vendas especializadas	6.275	1,5%
Motoristas de veículos de carga	6.143	1,5%
Alimentadores de linhas de produção	5.736	1,4%
Padeiros, confeitheiros e afins	5.569	1,4%
Auxiliares nos serviços de alimentação	5.086	1,2%
Embaladores e etiquetadores	4.953	1,2%
Farmacêuticos	4.836	1,2%

Fontes: RAIS/MTE (2024)

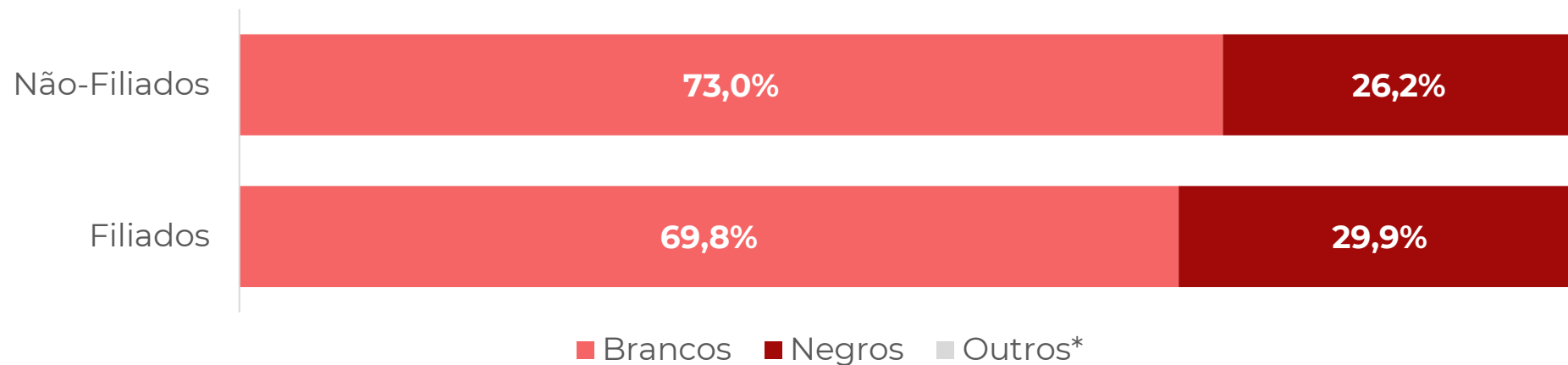


Perfil demográfico

Gênero



Cor/raça

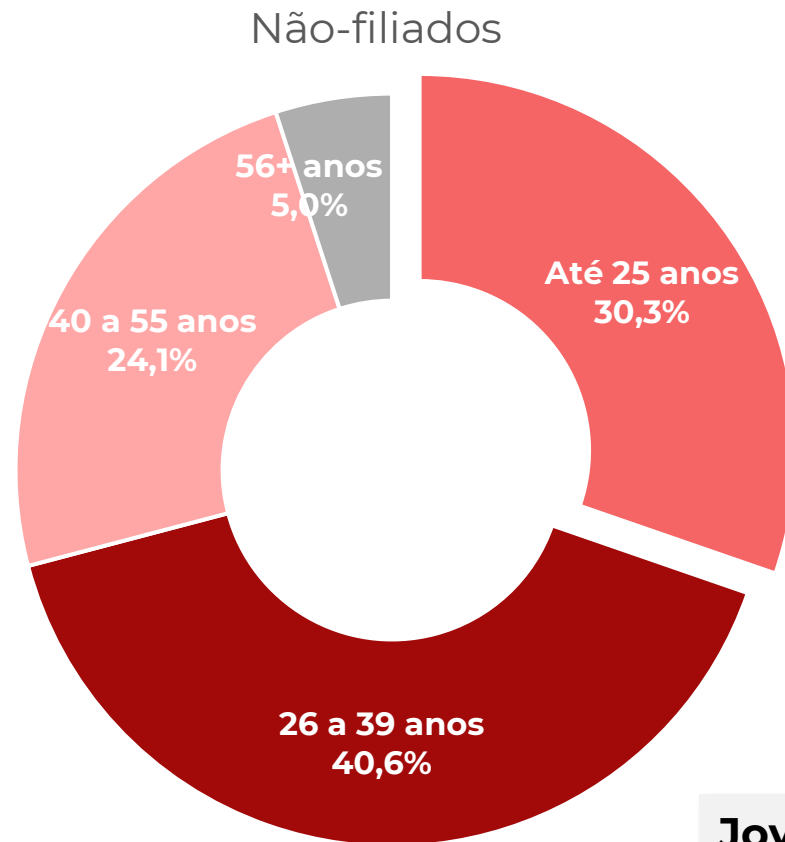
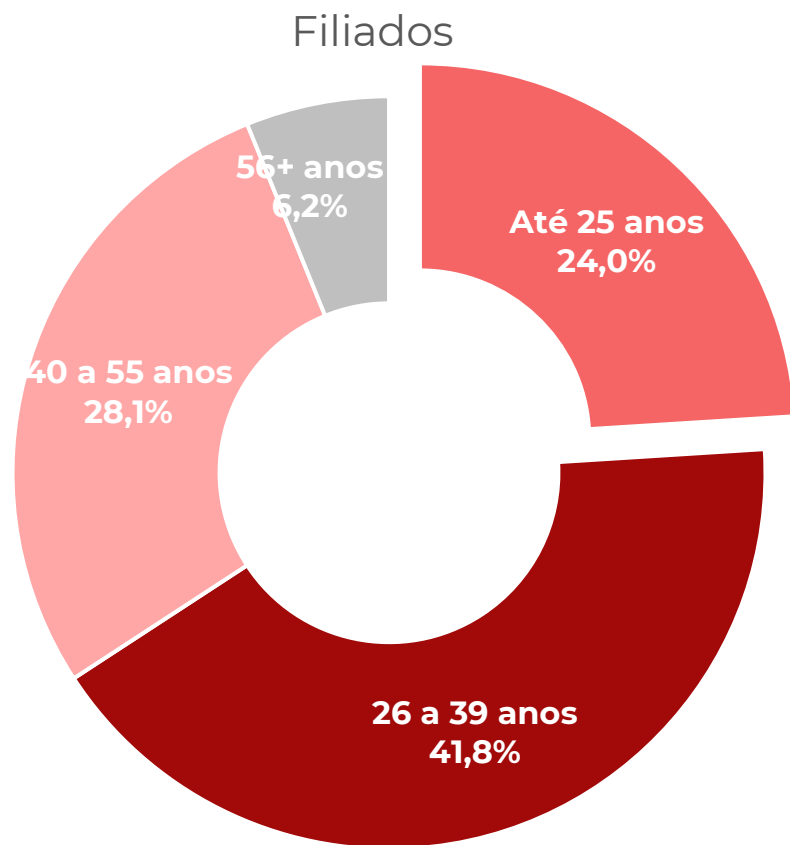


* Amostragem insuficiente para identificação
Fontes: RAIS/MTE (2024); PNADC (2024) e cálculos próprios



Perfil demográfico

Faixa etária



Jovens de até 25 anos
são o grupo com menor
taxa de sindicalização

Fontes: RAIS/MTE (2024); PNADC (2024) e cálculos próprios



DIAGNÓSTICO

O que pensam os comerciários de seus sindicatos?



A força do sindicato

A grande maioria dos entrevistados, filiados ou não, vê o sindicato como:

- ❖ *“Defensor dos direitos dos trabalhadores”*
- ❖ *“Um fiscalizador do trabalho e das empresas”*
- ❖ *Essencial para a “defesa da classe trabalhadora”*
- ❖ *Aquele que “briga com o empregador por nós” e sem o qual o trabalhador “estaria pagando um preço muito caro”*

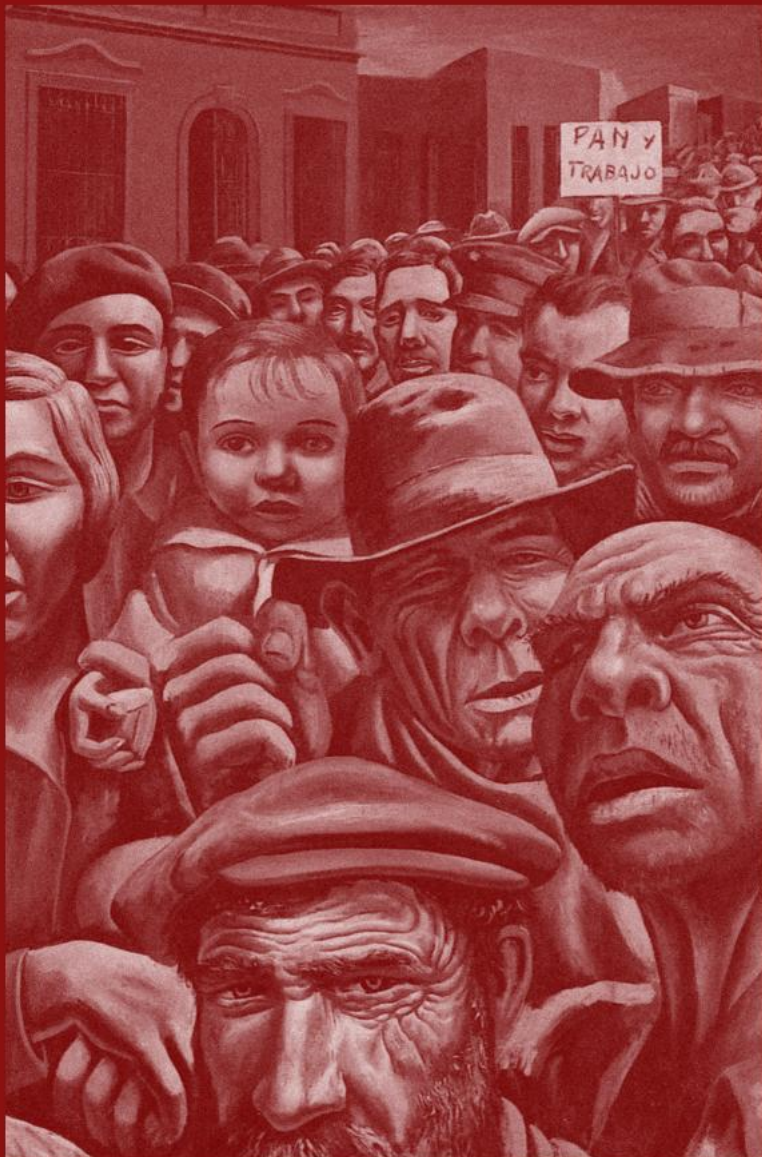
*“Eu acho que o sindicato é a representação do funcionário. É a **parte que busca os nossos direitos**, é a parte que tem a abrangência para **negociar por nós**, para falar por nós”.*



Participante 25

Mulher, caixa em loja de departamento, contribuinte filiada





*Devido a uma história de lutas, o
sindicato é amplamente reconhecido
pelos trabalhadores como*

***defensor de direitos e
mediador de conflitos***



Potência não concretizada

No entanto, essa potência é percebida apenas de forma abstrata. Na prática, os trabalhadores:

- ❖ **Desconhecem seus direitos** e como o sindicato pode ajudar a garanti-los
- ❖ Tendem a acreditar que a “**gestão humanizada**” das empresas é capaz de eliminar conflitos

Consequência:

- ❖ Trabalhadores tendem a ver **prestação de serviços como único motivo para contribuir** para o sindicato e **esperam não precisar dele para mediar conflitos**

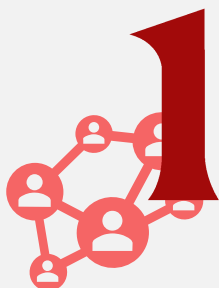
“Olha, eu **não sei muito bem como funciona** [o sindicato]. Sei um pouco por cima porque a minha colega é associada, né? Daí ela me explicou um pouco. Ele serve pra dar desconto na consulta, na farmácia, essas coisas. É tipo que nem se fosse um auxílio”



Participante 244

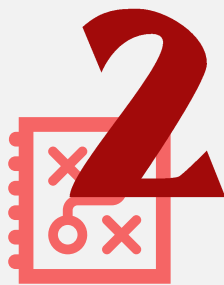
Mulher, vendedora em loja de eletrodomésticos, contribuinte não-filiada





Como dar concretude aos direitos e associá-los mais firmemente aos sindicatos?

Reforçar a **consciência de classe** dos trabalhadores: i) tornando o que ainda é **abstrato em concreto**; e ii) demonstrando que o conflito e a **necessidade do sindicato é estrutural**, não conjuntural



Como criar engajamento para a contribuição financeira?

Identificar os **mecanismos cíclicos** que promovem o afastamento do trabalhador de seu sindicato e construir um **método de filiação progressiva**



1. CONSCIÊNCIA DE CLASSE

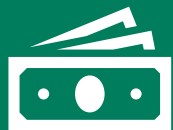
Caminhos para dar concretude aos direitos e vinculá-los aos sindicatos



Consciência de classe



**Jornada de
trabalho**



Salário



**Condições de
trabalho e saúde**



**Conflitos no
trabalho**

Consciência de classe



**Jornada de
trabalho**



Salário



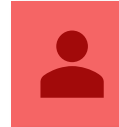
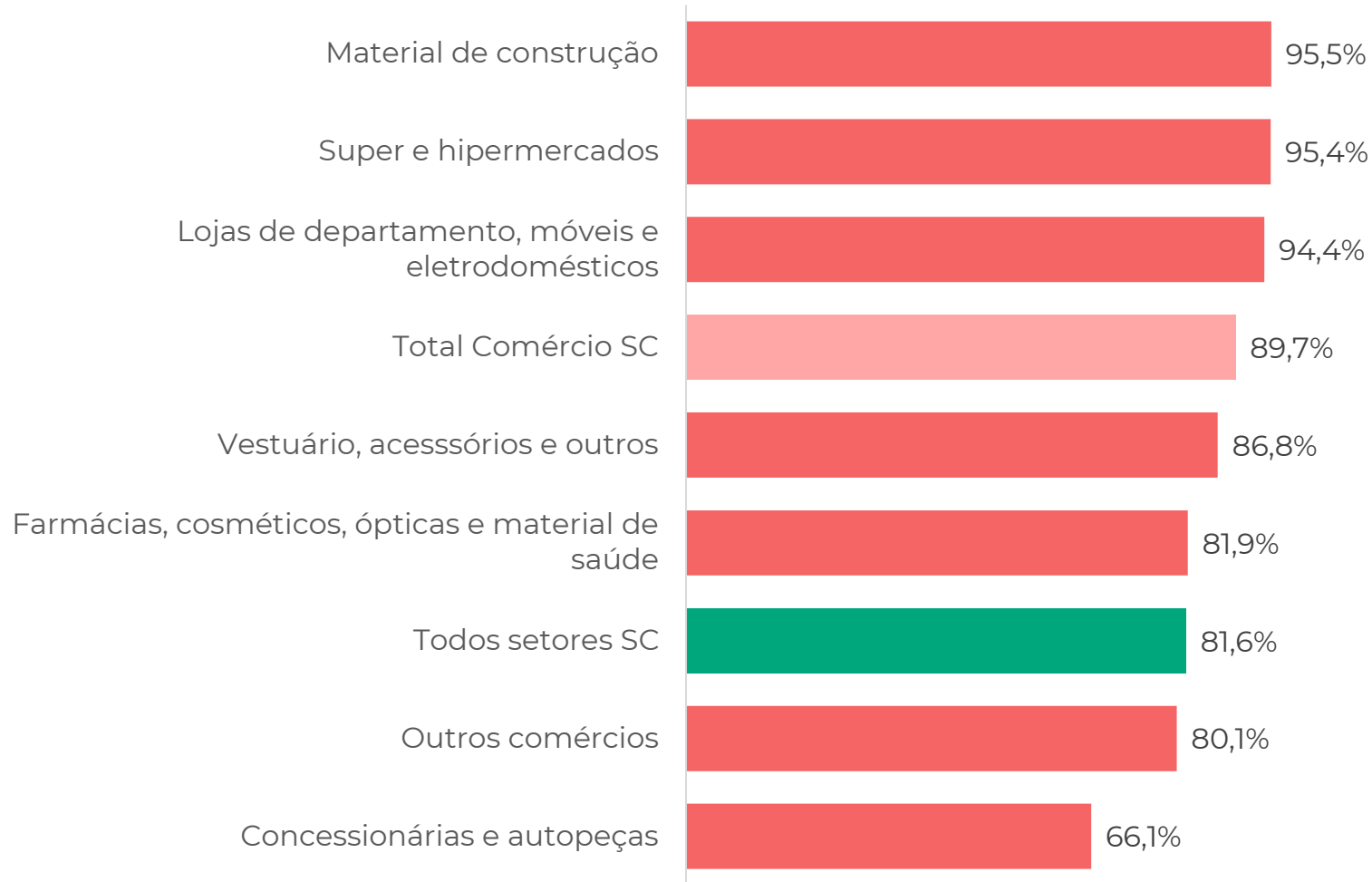
Condições de
trabalho e saúde



Conflitos no
trabalho

Escala 6x1

Participação de trabalhadores em escala 6x1 ou pior, por setor

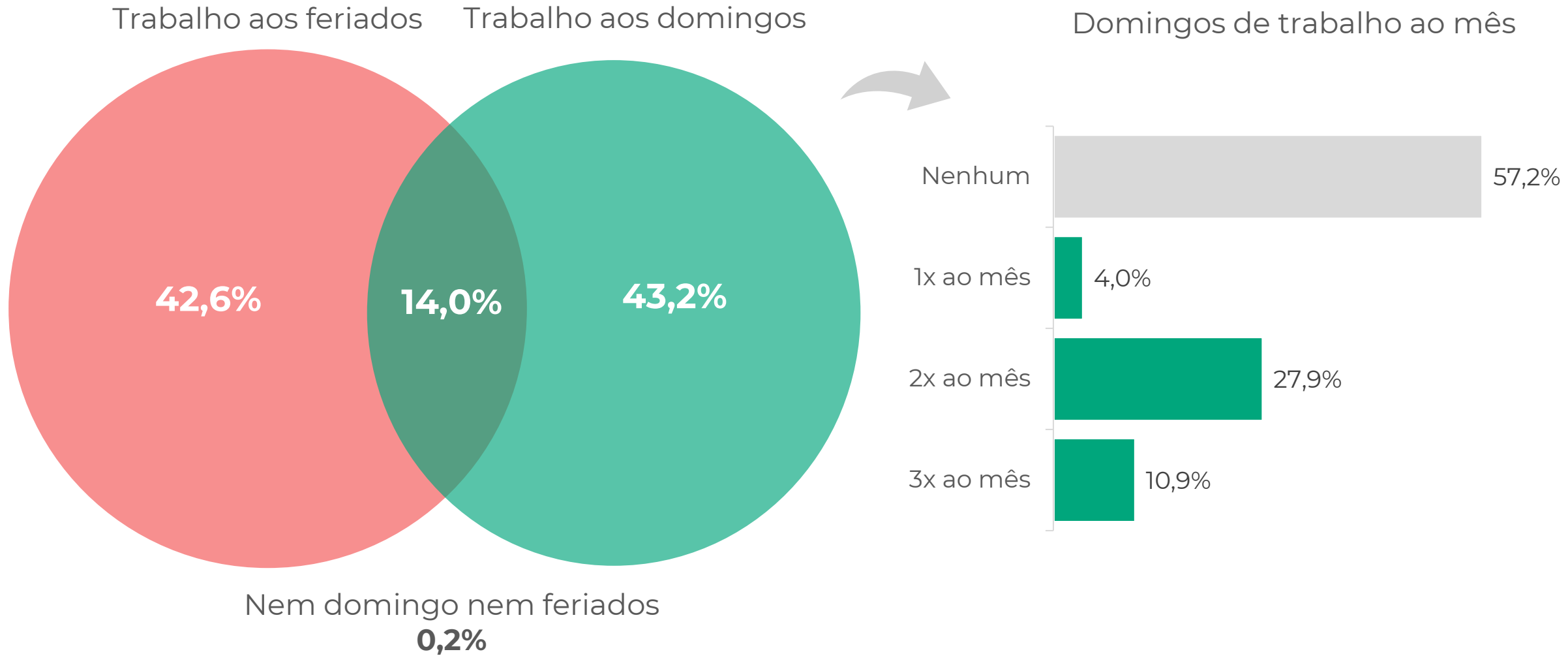


Perfil dos trabalhadores mais afetados pela escala 6x1

- Mulheres
- Jovens de até 24 anos
- Sem ensino médio completo
- Ocupados em pequenas e médias empresas
- Imigrantes e nordestinos
- Terceirizados
- Residentes em cidades grandes

Fonte: Resultados dos questionários ajustados e RAIS/MTE (2024)

Jornadas



Fonte: Resultados dos questionários ajustados



Luta pelo fim da escala 6x1

- ❖ Fim da escala 6x1 é unanimidade: praticamente todos os entrevistados **conhecem e apoiam a pauta**
- ❖ Os comerciários tendem a priorizar mais a redução dos dias de trabalho do que as horas trabalhadas: a maioria diz estar satisfeita em trabalhar 8 horas por dia, porém desejaria **reduzir o trabalho aos finais de semana**
- ❖ A **escala 5x2 é vista como um grande diferencial** no emprego daqueles que a realizam, principalmente por permitir o direito aos finais de semana de descanso, que significa mais **tempo para estar junto à família**

*"Eu até gosto por algum lado da rotina do shopping por conta de ter uma parte do dia livre. Só que eu penso que é um trabalho escravo moderno. Tu nunca pode planejar uma viagem, tu nunca pode planejar um final de semana, a maioria dos **eventos acontece na sexta e no sábado**, tu não pode ir porque está trabalhando"*



Participante 107

Mulher, vendedora em loja de vestuário, contribuinte filiada

*"A gente até tava vendo sobre essa lei [do fim] da escala 6 por 1, né? Daí **pra nós seria vantagem não abrir mais no sábado**. Daí a gente folgaria sábado e domingo, no caso, né? Se entra essa lei..."*



Participante 259

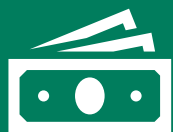
Mulher, caixa de farmácia, contribuinte não-filiada



Consciência de classe



Jornada de
trabalho



Salário



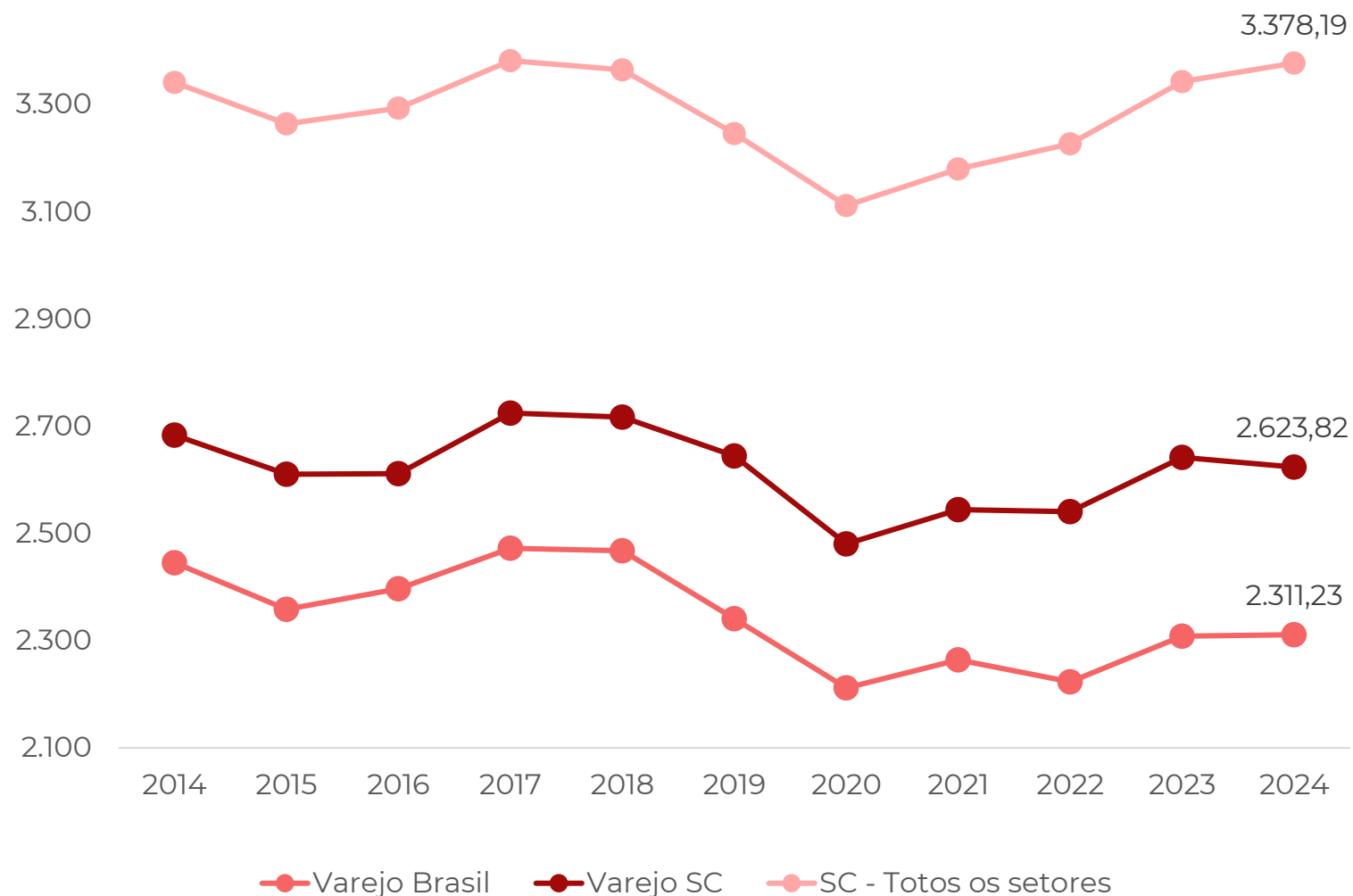
Condições de
trabalho e saúde



Conflitos no
trabalho

Salário

Evolução do salário médio real (celetistas no setor privado)



Fontes: RAIS/MTE (2025) e INPC/IBGE (2025)



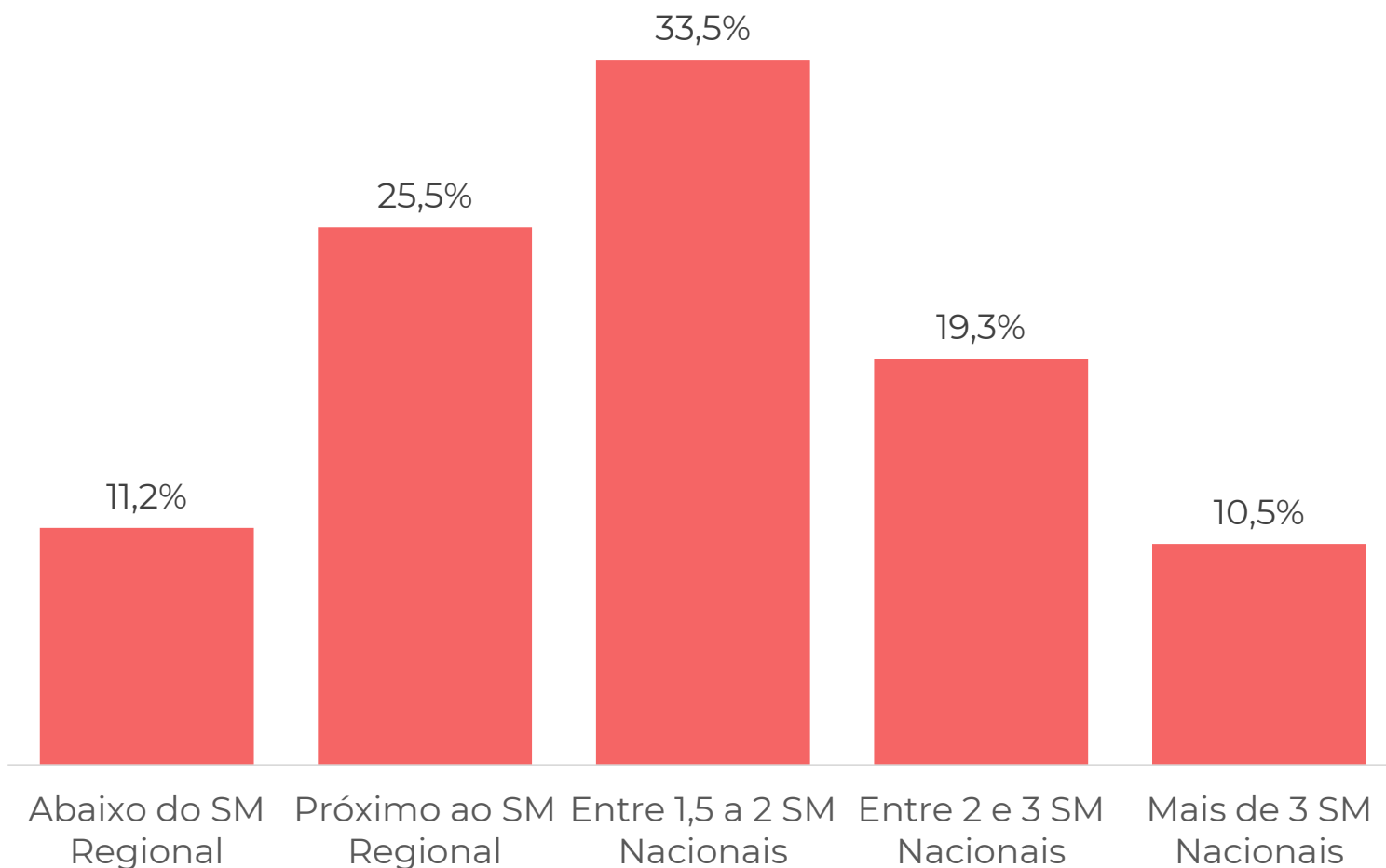
Comerciários catarinenses recebem **14% a mais** que no restante do Brasil, porém **25% menos** que os demais empregados formais do estado

O marco de 2 salários mínimos, próximo à média do setor, funciona como um balizador do que é considerado um **“salário justo” para a maioria dos comerciários**



Salário

Distribuição dos comerciários em SC por faixa salarial contratual



Fontes: RAIS/MTE (2025) e SEF/SC (2025)



7 em cada 10 comerciários recebem salários **próximos ou inferiores à média do setor**, situando-se em patamar remuneratório considerado “injusto” para suas funções

1 em cada 10 comerciários ainda recebe salários **inferiores ao mínimo regional** para jornadas de 44 horas

A armadilha das metas

- ❖ Para alguns, a meta é um **“estímulo” para buscar um salário melhor**, enquanto para outros, pode ser uma **fonte de estresse e pressão no trabalho**
- ❖ Em geral, trabalhadores que atuam em lojas franqueadas em shopping e em grandes redes de varejo são os que mais sofrem com metas de venda agressivas
- ❖ Trabalhadores com salários superiores a R\$ 5 mil apresentam maior tendência de cooptação, com forte **estímulo ao ideal da meritocracia por meio de metas de vendas**
- ❖ Ao pautar **remunerações universais, os sindicatos atuam contra o individualismo** estimulado pelo capital

*“**Eu construo meu salário**, eu tenho a minha motivação própria. Trabalhar com metas é o que eu gosto”*



Participante 173

Homem, vendedor em concessionária, contribuinte não-filiado

*“**É um grande desafio, uma grande pressão**, porque é franquia, né? [...] **São muitas metas a cumprir**, muitas... Eles têm um sistema lá de enviar mensagens, o CRM. Então, às vezes, entra uma campanha nova, as franquias mandam tudo pronto. Mas é a gente que precisa enviar pras clientes e tem um número de mensagens por vendedora, que é uma coisa, assim, surreal. É tipo assim, como se a gente não tivesse outra coisa pra fazer, a não ser ficar só no celular mandando mensagem”*



Participante 107

Mulher, vendedora de vestuário, filiada



Luta por salário digno para todos

- ❖ Percepção geral é que no comércio se trabalha muito e ganha pouco
- ❖ Salários baixos criam uma cultura de **submissão aos adicionais de horas-extras e trabalho em feriados**, além de estabelecer uma preferência em ter horas-extras pagas do que executar o banco de horas
- ❖ Essa realidade **ameaça os ganhos efetivos da redução de jornada**, uma vez que trabalhadores com baixos salários tendem a usar o tempo livre para complementar a renda

*“Eu **não acho justo** porque eu sei que tem outros lugares que fazem exatamente a mesma função que eu, trabalham até menos e recebem muito mais, né?”*



Participante 253

Mulher, caixa de supermercado, filiada

“Na realidade, a gente trabalha porque precisa, né? E quanto mais dinheiro, melhor. Você tem que ser realista nessa parte, né? Então, no sábado, o dia que a gente faz hora-extra, a gente preferiria que pagasse do que desse folga depois, né?”



Participante 244

Mulher, caixa de loja de departamento, contribuinte não-filiada

Consciência de classe



Jornada de
trabalho



Salário



**Condições de
trabalho e saúde**



Conflitos no
trabalho

Condições de vida

		Sindicalizados	Não-sindicalizados
	Renda domiciliar <i>per capita</i> média	R\$ 2.633	R\$ 2.172
	Membros de famílias com renda de até 1 salário mínimo por pessoa	18,6%	27,2%
	Salário-hora efetivo médio	R\$ 17,43	R\$ 13,83
	Média de horas efetivamente trabalhadas por semana	43,5	41,8
	Proporção de empregos em tempo parcial (até 30h semanais)	3,1%	4,9%
	Trabalhadores que realizaram horas-extras nos últimos 30 dias	21,5%	13,4%



Sindicalizados possuem melhores condições familiares e **recebem 26% a mais** que os não-sindicalizados, porém também tendem a fazer **mais horas-extras** e trabalhar em **jornadas padrão de 44h**

Fontes: PNADC (2024) e cálculos próprios



Condições de trabalho

- ❖ Em alguns setores, o trabalho é visto como fonte de satisfação pessoal. Porém, para muitos comerciários, é percebido simplesmente como fonte de sustento familiar
- ❖ Satisfação e autonomia tendem a variar muito entre setores e estabelecimentos, conforme o perfil dos supervisores. **Trabalhadores que atuam na área de vendas ou de gestão tendem a ter mais autonomia**; e os de supermercados e grandes redes de farmácia, menos
- ❖ A relação de camaradagem entre colegas de trabalho é um fator de extrema importância para o bem-estar dos trabalhadores. Entretanto, algumas empresas **proíbem qualquer interação entre funcionários**

*“Eu gosto do que eu faço, mas a **parte que eu mais gosto mesmo é a equipe, o coleguismo** que a gente tem. Porque a maioria das empresas vê os colegas só como colegas. Mas aqui, não. Aqui a gente precisa um do outro, é que nem uma família, a gente ajuda sem querer nada em troca.”*



Participante 244

Mulher, caixa em loja de departamento, contribuinte não-filiada

*“**Eles proíbem a gente de muita coisa, sabe? Até de conversar.** Nem que seja por dois minutinhos, sabe? Eles já vem xingar a gente”*



Participante 257

Mulher, caixa de supermercado, contribuinte não-filiada

Condições de saúde

- ❖ Dos 25 entrevistados, cerca da metade relatou problemas moderados de saúde e 3 relataram ter sido afastados do trabalho via INSS devido a problemas graves de saúde (depressão e infarto)
- ❖ Cansaço físico por **esforço repetitivo e longas horas em pé, assim como estresse** de leve a moderado, por ter que lidar com o público ou com a pressão interna da gestão do trabalho, são os sintomas mais recorrentes entre os comerciários

“Tive crise de estresse, crise de pânico dentro da loja mesmo. Eu tive até que ir embora. [...] Começou nesse trabalho. Antes não era assim.”



Participante 200

Homem, gerente de ótica, contribuinte filiado

***“Desgastava muito** conversar com tanta gente todos os dias, sabe? Porque no comércio de roupa e calçado, é muita gente que a gente fala durante o dia.”*



Participante 73

Homem, vendedor em concessionária, contribuinte não-filiado

Consciência de classe



Jornada de
trabalho



Salário



Condições de
trabalho e saúde



**Conflitos no
trabalho**

Mediação de conflitos

- ❖ Para muitos trabalhadores, o sindicato é visto como um mediador entre trabalhadores e patrões, sendo **acionado em casos de conflito ou de dúvida sobre regras e leis** por parte dos trabalhadores
- ❖ Uma das entrevistadas relatou ter solicitado ajuda ao sindicato para contestar a proibição de sentar-se durante o expediente, enquanto outra relatou ter solicitado auxílio para afirmar seu direito de folgas alternadas aos domingos

*“Como todas as rescisões da Rede são feitas no sindicato, a gente já conhecia o pessoal. Então **a gente foi presencialmente lá perguntar se tinha uma lei que permitia a gente ficar sentada**”.*



Participante 259

Mulher, caixa em farmácia, contribuinte não-filiada

*“Quando eu entrei, a gente não tinha os domingos alternados e **eu tive que brigar dois anos com a minha chefe pra conseguir fazer ela entender que existia uma lei que fazia com que nós mulheres tivéssemos direito a um domingo sim e um domingo não.** [...] São pouquíssimos os lugares em que as mulheres trabalham um domingo e folgam um. Na grande maioria das vezes, e na grande maioria do público que eu conheço de mulheres que trabalham no comércio, elas trabalham dois domingos para folgar um. **Então eu fui lá no sindicato, reuni toda uma documentação pra mostrar pra ela**”.*



Participante 219

Mulher, vendedora de vestuário, filiada



“Gestão humanizada” vs. proteção sindical

- ❖ Processo de profissionalização e criação de uma **gestão científica da força de trabalho** foi historicamente criado para atacar o movimento sindical
- ❖ Esse processo se manifestou nas entrevistas pelas menções à “**gestão humanizada**” das empresas, que é o **principal fator de afastamento** do trabalhador de seu sindicato
- ❖ Quando a gestão da empresa é lida pelos trabalhadores como "flexível" e "humana", o **ambiente de trabalho tende a ser percebido como agradável**, pelo menos no início do vínculo
- ❖ Nesses casos, o trabalhador acredita que consegue solucionar possíveis conflitos internos conversando diretamente com os supervisores, o que **esteriliza a função do sindicato como mediador de conflitos**

*“Os gerentes são bem mais flexíveis do que as outras empresas que eu passei. **Eles são mais humanos. Isso tudo vai agradando a gente**”*



Participante 236

Mulher, vendedora de vestuário, não-contribuinte



2. DA DESFILIAÇÃO À FILIAÇÃO PROGRESSIVA

Caminhos para criar engajamento e ampliar a contribuição financeira

• Da desfiliação à filiação •



**Tendências da
sindicalização**



**Determinantes da
filiação sindical**



**Ciclo de
desfiliação
progressiva**



**Estratégia de
filiação progressiva**

• Da desfiliação à filiação •



**Tendências da
sindicalização**



Determinantes da
filiação sindical

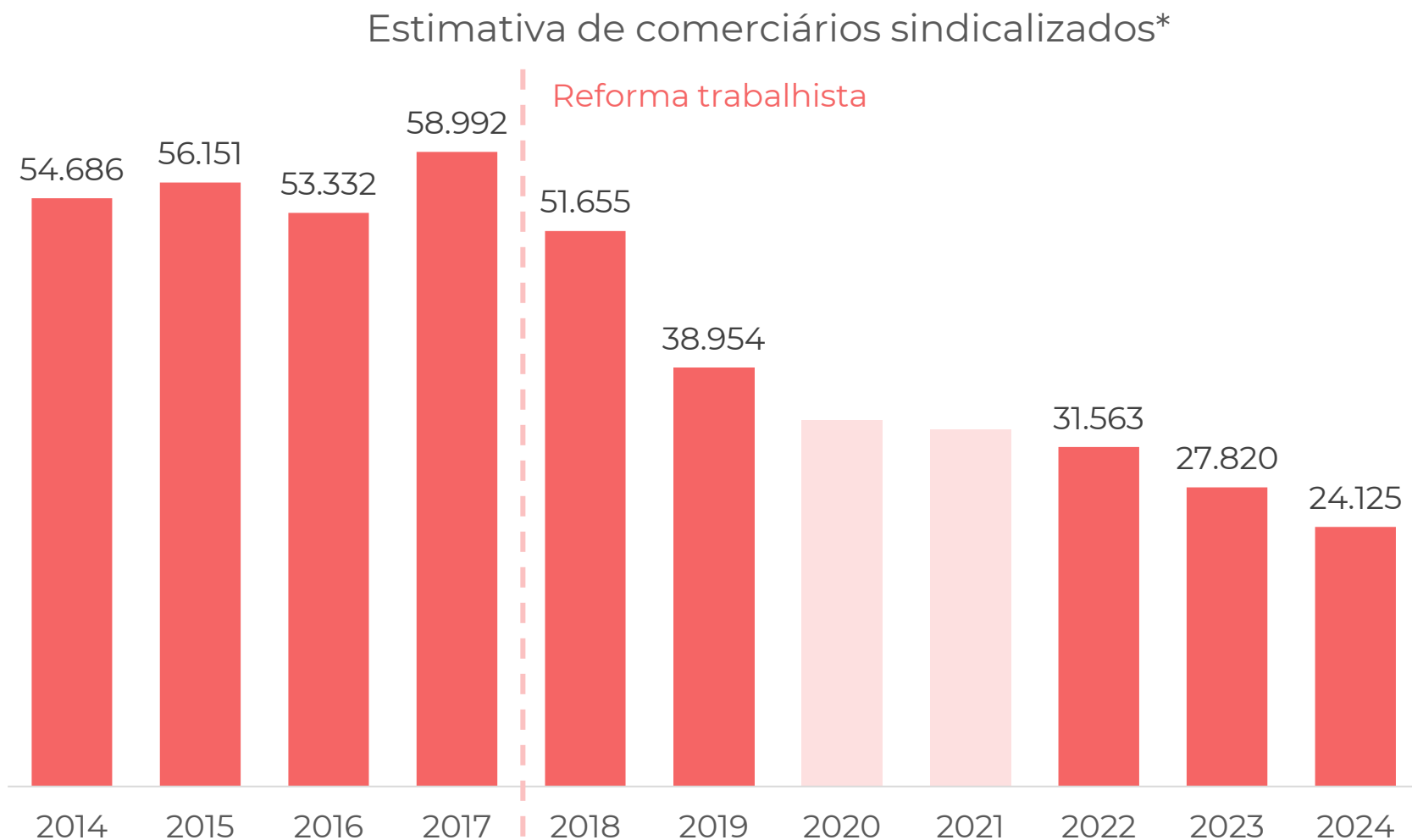


Ciclo de
desfiliação
progressiva



Estratégia de
filiação progressiva

Tendências de sindicalização



Reforma trabalhista

deflagrou um processo de perda da adesão sindical ainda não revertido até hoje

Filiação dos comerciários em SC **caiu pela metade entre 2018 e 2023.**

Estima-se que o quadro de filiados atual seja de 24 mil comerciários, contra 59 mil antes da reforma

* Não-necessariamente nos sindicatos da base da FECESC

Fontes: RAIS/MTE (2024); PNADC (2024) e cálculos próprios



Sindicalização por região

Região	Taxa de sindicalização	Estimativa sindicalizados*	Participação**
Vale do Itajaí	7,1%	7.921	27,5%
Grande Florianópolis	8,3%	7.021	24,3%
Norte	6,2%	4.357	15,1%
Sul	5,4%	3.455	12,0%
Oeste	8,4%	3.343	11,6%
Meio-Oeste	7,8%	1.779	6,2%
Serra	4,9%	957	3,3%
Base total	6,9%	28.832	100,0%

* Não-necessariamente nos sindicatos da base da FECESC

** Sindicalizados na região sobre total de sindicalizados

Fontes: RAIS/MTE (2024); PNADC (2024) e cálculos próprios

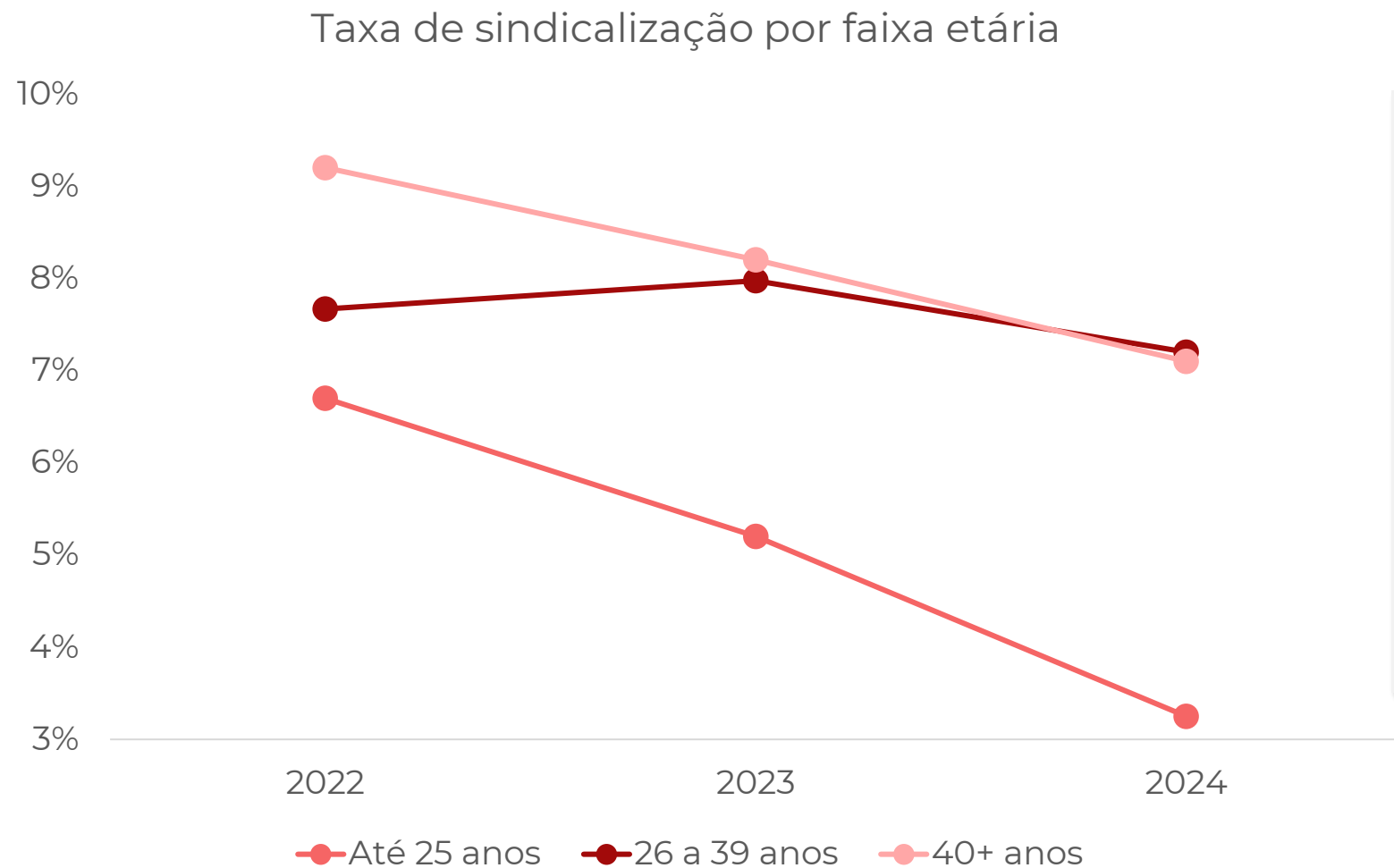


Taxa de sindicalização dos comerciários é **maior nas regiões onde os sindicatos da base da FECESC estão mais presentes**, em particular na Grande Florianópolis e nas regiões Oeste e Meio-Oeste

Estas três regiões registraram expansão da base de filiados desde 2022, enquanto **Vale do Itajaí** e **Norte** tiveram forte queda na sindicalização



Sindicalização por faixa etária



Novos contratados, em especial **jovens que ingressam no mercado de trabalho**, são principal motor da **queda na taxa de sindicalização**

Nos últimos dois anos, emprego de jovens no comércio catarinense **cresceu 16%**, enquanto **sindicalização caiu quase pela metade**

Fonte: PNADC (2024)



• Da desfiliação à filiação •



Tendências da
sindicalização



**Determinantes da
filiação sindical**



Ciclo de
desfiliação
progressiva



Estratégia de
filiação progressiva

Sindicalização por setor

Setor	Empregos formais	Taxa de sindicalização	Estimativa sindicalizados*	Taxa de rotatividade
Super e hipermercados	98.013	8,3%	8.251	83,9%
Concessionárias e autopeças	49.544	4,2%	2.081	51,3%
Vestuário, acessórios e outros	45.734	6,8%	3.110	80,9%
Padarias, minimercados, açougues e hortifruti	45.047	4,9%	2.207	88,0%
Material de construção	44.323	9,1%	4.033	57,2%
Farmácias, cosméticos, óticas e material de saúde	33.930	11,0%	3.829	65,3%
Artigos de uso doméstico	27.300	4,4%	1.204	70,4%
Postos de combustíveis	26.091	8,0%	2.089	82,3%
Móveis, colchoaria e artigos de iluminação	12.820	7,6%	974	62,6%
Outras lojas de rua especializadas	26.095	4,0%	1.055	72,7%
Total Geral	408.898	6,9%	28.832	72,9%
Total Santa Catarina (todos setores)	2.315.111	11,8%	273.704	63,5%

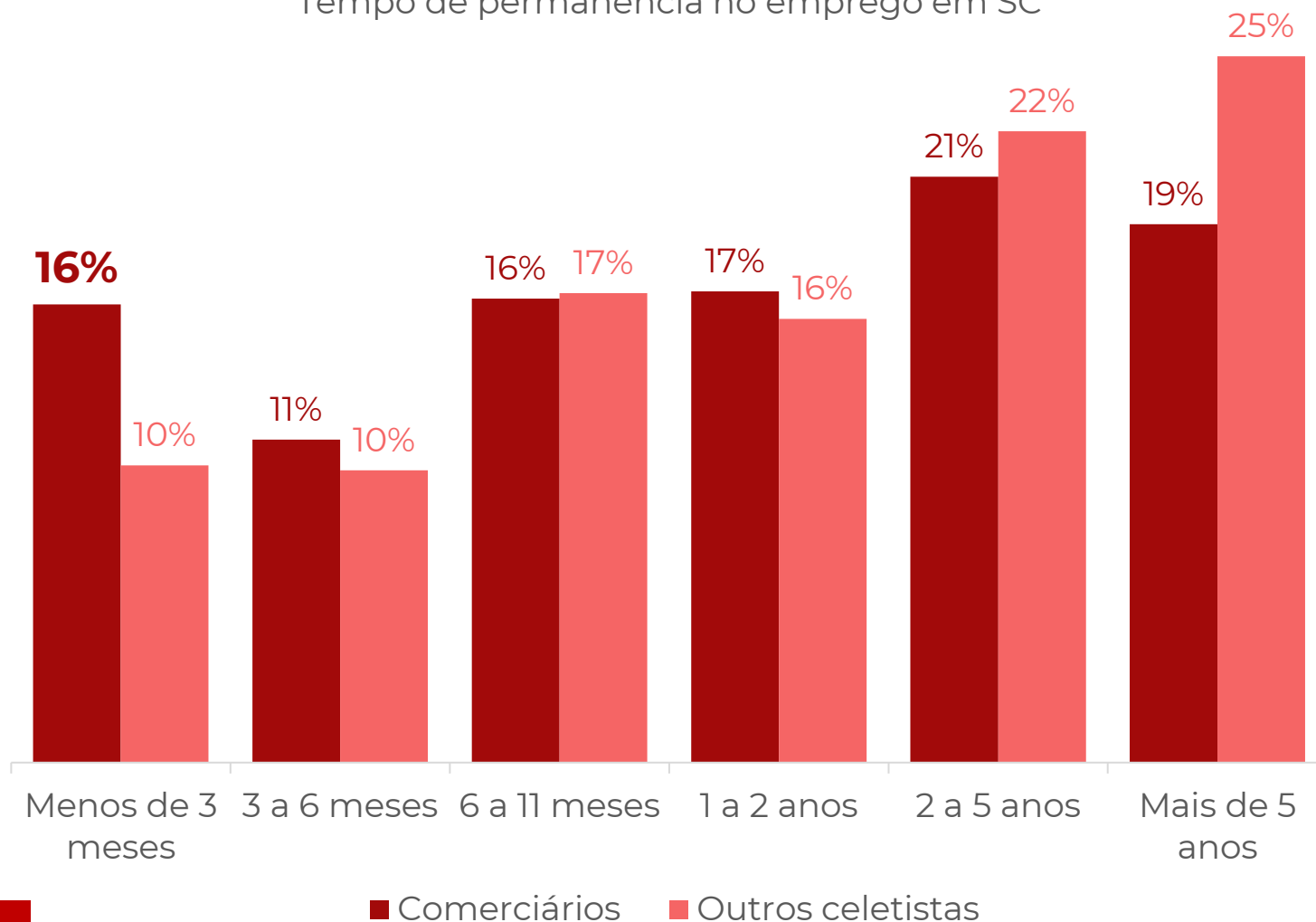
* Não-necessariamente nos sindicatos da base da FECESC

Fontes: RAIS/MTE (2024); PNADC (2024) e cálculos próprios



Rotatividade

Tempo de permanência no emprego em SC



O comércio se caracteriza por exigir menos experiência ou formação profissional que outros setores, sendo a porta de **porta de entrada ao mercado de trabalho** para grande parte da população

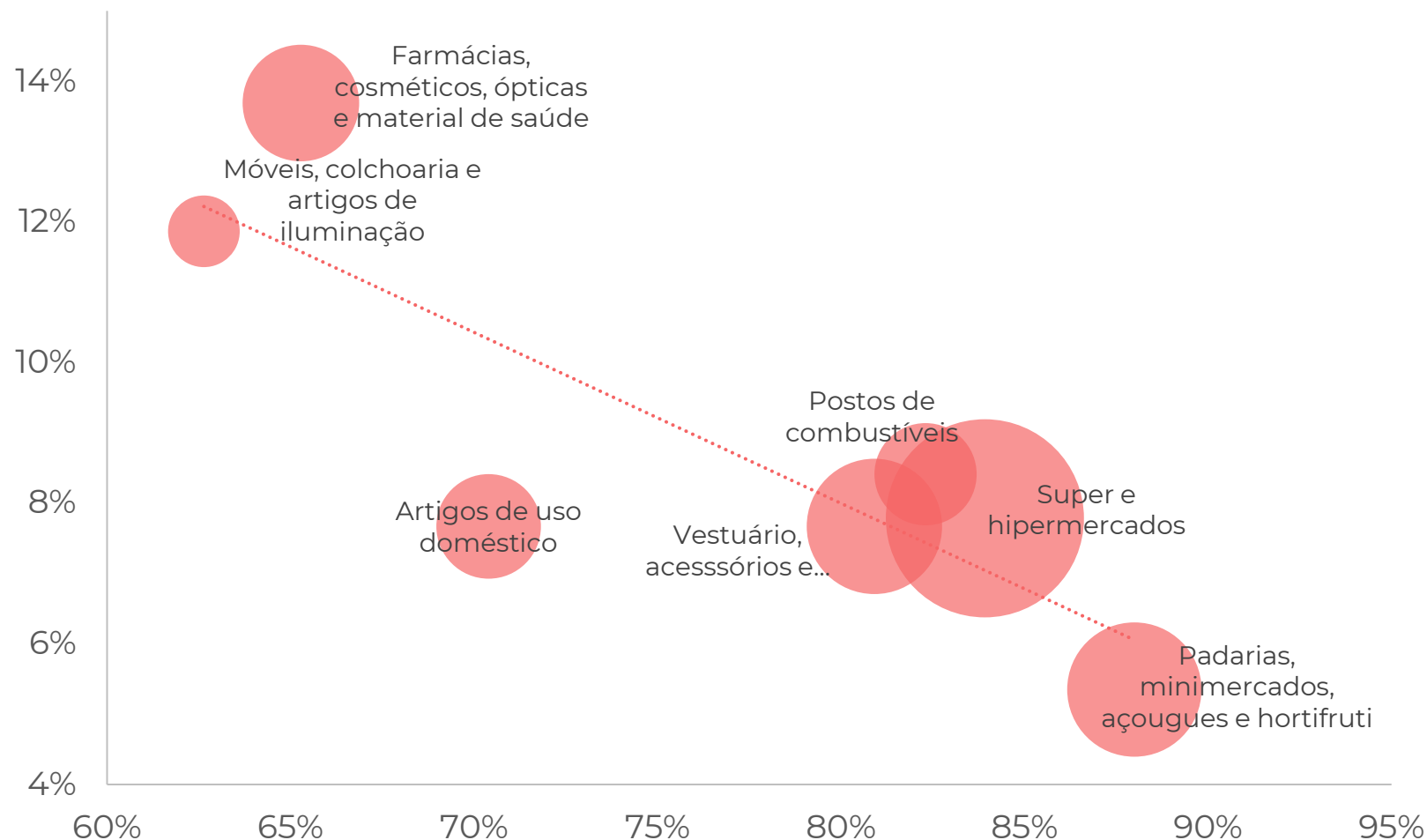
Pequenos aumentos salariais ou esperanças de melhores condições de trabalho são suficientes para que os comerciários migrem de emprego, fazendo com que o setor apresente **elevadas taxas de rotatividade**



Fonte: RAIS/MTE (2024)

Rotatividade

Sindicalização vs. Rotatividade setorial no varejo*



44% dos não-sindicalizados estão em seus cargos há **menos de 12 meses**, contra 35% entre os sindicalizados

Representação sindical é maior em redes e **empresas de grande porte** e diminui em atividades com **alta rotatividade** ou em que a **remuneração depende menos de direitos trabalhistas**

* Principais atividades, exceto altamente comissionadas (concessionárias e material de construção)

Fontes: RAIS/MTE (2024); PNADC (2024) e cálculos próprios



Motivos para a não filiação/contribuição

Campanhas de oposição

Medo de perseguição

Dúvidas sobre funcionamento
dos sindicatos

Crença na gestão
“humanizada”

Alguns entrevistados relataram que gerentes fazem **"campanhas" ativas contra a sindicalização**, oferecendo modelos de "cartas de oposição" para os funcionários não contribuírem, explorando o medo ou a falta de informação dos trabalhadores

Motivos para a não filiação/contribuição

Campanhas de oposição

Medo de perseguição

Dúvidas sobre funcionamento
dos sindicatos

Crença na gestão
“humanizada”

É comum que os comerciários não se filiem por medo de serem perseguidos por supervisores ou patrões. Isso faz com que mesmo aqueles que têm um **relacionamento próximo com o sindicato e seus membros** optem por pagar apenas a contribuição anual



Motivos para a não filiação/contribuição

Campanhas de oposição

Medo de perseguição

Dúvidas sobre funcionamento
dos sindicatos

Crença na gestão
“humanizada”

Por mais que a importância do sindicato seja reconhecida, grande parte dos comerciários **não consegue discernir a diferença entre ser contribuinte ou filiado**. A contribuição é vista como uma regra geral a ser cumprida e a filiação como algo distante da realidade cotidiana



Motivos para a não filiação/contribuição

Campanhas de oposição

Medo de perseguição

Dúvidas sobre funcionamento
dos sindicatos

Crença na gestão
“humanizada”

Alguns entrevistados já foram filiados ao sindicato em empregos anteriores. A principal razão para uma filiação mensal seria o **acompanhamento jurídico** e o **apoio em situações de conflito no trabalho**. Entretanto, ao trocarem de emprego, por vezes **não renovam a filiação por considerarem a empresa "humanizada" e menos conflitiva**. Nesses casos, seguem reconhecendo a importância do sindicato na defesa dos direitos dos trabalhadores, mas percebem essa defesa como algo pontual e individual

• Da desfiliação à filiação •



Tendências da
sindicalização



Determinantes da
filiação sindical



**Ciclo de
desfiliação
progressiva**



Estratégia de
filiação progressiva

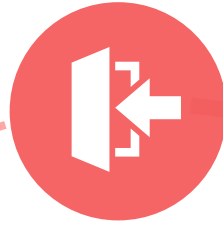
Rotatividade

Considerando a alta rotatividade do setor, é muito comum que os trabalhadores se desfilie automaticamente ou nunca cheguem a se filiar aos sindicatos na transição entre empregos



Rotatividade

Considerando a alta rotatividade do setor, é muito comum que os trabalhadores se desfilie automaticamente ou nunca cheguem a se filiar aos sindicatos na transição entre empregos



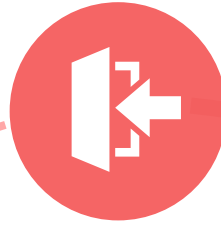
Esperança e ilusão

Até este momento, a não filiação não se dá por oposição ao mundo sindical. Diante da promessa de uma “gestão humanizada” no novo emprego, muitos trabalhadores acreditam que não precisarão recorrer ao sindicato para mediar conflitos e defender seus direitos



Rotatividade

Considerando a alta rotatividade do setor, é muito comum que os trabalhadores se desfilie automaticamente ou nunca cheguem a se filiar aos sindicatos na transição entre empregos



Esperança e ilusão

Até este momento, a não filiação não se dá por oposição ao mundo sindical. Diante da promessa de uma “gestão humanizada” no novo emprego, muitos trabalhadores acreditam que não precisarão recorrer ao sindicato para mediar conflitos e defender seus direitos



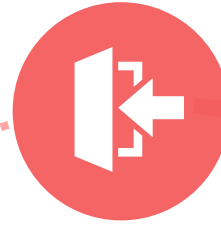
Realidade e desilusão

O capital não pode oferecer realização plena do trabalhador. Os problemas estruturais se manifestam logo, especialmente nas vagas que exigem menor qualificação. Em geral, 3 a 6 meses são suficientes para que os trabalhadores se desiludam no novo emprego.



Rotatividade

Considerando a alta rotatividade do setor, é muito comum que os trabalhadores se desfilie automaticamente ou nunca cheguem a se filiar aos sindicatos na transição entre empregos



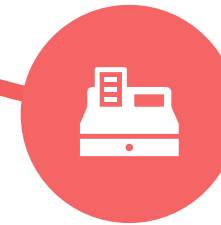
Esperança e ilusão

Até este momento, a não filiação não se dá por oposição ao mundo sindical. Diante da promessa de uma “gestão humanizada” no novo emprego, muitos trabalhadores acreditam que não precisarão recorrer ao sindicato para mediar conflitos e defender seus direitos



Realidade e desilusão

O capital não pode oferecer realização plena do trabalhador. Os problemas estruturais se manifestam logo, especialmente nas vagas que exigem menor qualificação. Em geral, 3 a 6 meses são suficientes para que os trabalhadores se desiludam no novo emprego



Desamparo e rompimento

À medida em que os conflitos aparecem, alguns trabalhadores procurarão o sindicato. Se ele não os acolher, por não serem filiados, por exemplo, podem revoltar-se e optar por entregar cartas de oposição, rompendo com o mundo sindical





Exemplos a partir das cartas de oposição



Participante 236

Mulher, 25-39 anos,
vendedora de vestuário

- ❖ **Motivação:** Não ter recebido amparo sindical por não ser filiada
- ❖ **Relato:** Enviou a primeira carta de oposição em 2024. Acredita que seu empregador atual é "muito certinho" em relação a salários, direitos e funções, eliminando a necessidade de auxílio sindical. Não vê "valor" em ser contribuinte se não pode tiver suas dúvidas respondidas pelo sindicato, que só responde dúvidas específicas se o trabalhador for um "associado", mesmo que ele contribua anualmente. Considera isso errado, pois entende que todos os trabalhadores CLT deveriam ter suas dúvidas respondidas.

“Às vezes quando a gente precisa questionar alguma coisa, **o meio de comunicação com o nosso sindicato aqui é um pouco travado**. Às vezes eles não respondem e aí tem coisa específica que **eles só respondem se tu for associado, se tu é um CLT normal, não associado ao sindicato e precisa tirar uma dúvida, eles não respondem, mesmo você dando contribuição**. Se eu mandar uma mensagem perguntando, eles primeiro perguntam se eu sou associado, para depois ver se eles vão me responder ou não. Isso eu acho errado porque sendo CLT, tu precisa do sindicato, sendo associado ou não. [...] Mesmo que tu pague a contribuição por ano, tu pergunta e eles não respondem. **Então para que eu vou continuar contribuindo se quando eu pergunto eles não respondem?**”



Exemplos a partir das cartas de oposição



Participante 236

Mulher, 25-39 anos,
vendedora de vestuário

- ❖ **Motivação:** Não ter recebido amparo sindical por não ser filiada
- ❖ **Relato:** Enviou a primeira carta de oposição em 2024. Acredita que seu empregador atual é "muito certinho" em relação a salários, direitos e funções, eliminando a necessidade de auxílio sindical. Não vê "valor" em ser contribuinte se não pode ter suas dúvidas respondidas pelo sindicato, que só responde dúvidas específicas se o trabalhador for um "associado", mesmo que ele contribua anualmente. Considera isso errado, pois entende que todos os trabalhadores CLT deveriam ter suas dúvidas respondidas.

*“Lá na loja, tinha uma menina que era associada. **Quando a gente queria alguma coisa, a gente mandava mensagem pra ela e ela perguntava pro sindicato, porque ela era associada**”.*

- ❖ Deixar de responder dúvidas de não-filiados **não parece ser um caminho efetivo para sua filiação**. Eles tendem a se informar com colegas filiados ou buscam respostas em outros meios, como o ChatGPT.



Exemplos a partir das cartas de oposição



Participante 184

Mulher, 40-59 anos, vendedora em loja de departamento

- ❖ **Motivação:** Não ter recebido amparo sindical por não ser filiada
- ❖ **Relato:** Ao precisar de uma orientação após sair de um emprego, o sindicato se recusou a ajudá-la por não estar com sua associação ativa, mesmo tendo um histórico de contribuição. Isso gerou sua desilusão e a fez perder a confiança. Em 2025, enviou a carta de oposição para deixar de pagar a contribuição, incentivada pelo RH da empresa, que informou sobre a possibilidade.

*"Eu precisei do sindicato logo depois de sair do meu emprego e eu liguei pra eles, eles me perguntam se eu era associada. Eu falei, não, mas eu era até novembro. **E elas falaram, 'não posso te responder isso já que você não é associada'. Acabou pra mim.** Eu paguei um monte de mensalidade, nunca precisei deles e o dia que eu precisei de uma resposta pra uma pergunta, eles me ignoraram. Acabou o sindicato, pra mim não existe mais. E olha que fui filiada por três anos. Na época, eu me associei pela primeira vez pra dar força ao sindicato, pelos nossos direitos, para apoiar a causa. Mas aí eu vi que eles não estavam ali pra isso. [...] Então, pra que que eu vou contribuir agora se são só duas vezes [ao ano]? **Se antes, quando eu pagava mensalidade, o sindicato me abandonou, agora que são só duas vezes, ele não vai nem olhar**".*

Exemplos a partir das cartas de oposição



Participante 96

Mulher, 25-39 anos,
vendedora de vestuário

- ❖ **Motivação:** custo financeiro e desconhecimento sobre o mundo sindical
- ❖ **Relato:** Pagou a contribuição de janeiro de 2025 e enviou carta de oposição em agosto de 2025. Diz que ficou sabendo dessa possibilidade através de colegas do shopping, que estava com apertos financeiros e que aquele dinheiro fazia falta. Ainda assim acha o sindicato importante. Diz que gostaria de saber mais porque esse valor é descontado, para onde vai, para que serve?



Participante 171

Mulher, 25-39 anos, auxiliar
em supermercado

- ❖ **Motivação:** Visão de sindicato resumida a benefícios financeiros
- ❖ **Relato:** Chegou a ser filiada ao sindicato, depois pediu a desfiliação pois sentia que os benefícios de descontos em consultas, farmácias e dentistas não valiam mais a pena. Alega “muita burocracia para poder acessar os descontos”. Ainda vê o sindicato como a entidade que luta pela melhoria dos funcionários, mas nos últimos anos passou a ver a entidade como interessada apenas em valores financeiros, por isso deixou de contribuir e optou por entregar carta de oposição.



• Da desfiliação à filiação •



Tendências da
sindicalização



Percepção do
mundo sindical



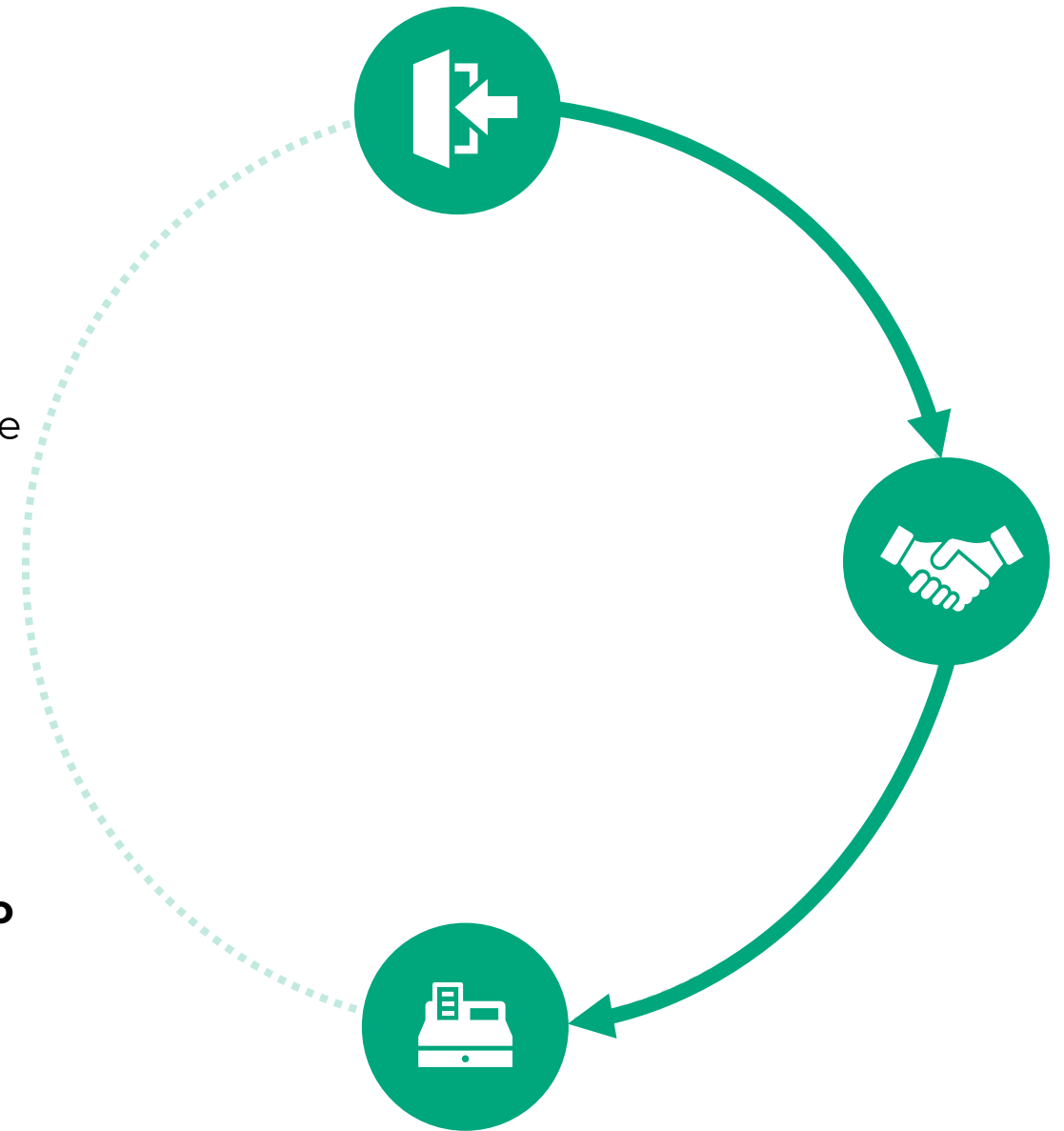
Ciclo da
desfiliação
progressiva



**Estratégia de
filiação progressiva**

Acolhimento sindical

- ❖ À medida em que descobrem que a "gestão humanizada" não é tão humanizada assim, os trabalhadores tendem a buscar o sindicato novamente
- ❖ É preciso **acolher as dúvidas dos trabalhadores, atualizá-los sobre seus direitos** e mostrar de forma concreta que trabalhadores e sindicalistas caminham juntos em defesa dos direitos dos trabalhadores
- ❖ Palavra chave é paciência: explicar, explicar e explicar
- ❖ Essa estratégia não acaba com a baixa taxa de sindicalização estrutural do setor, mas pode **reverter o ciclo de desfiliação progressiva**



Acolhimento sindical







Acolher o trabalhador em seu ciclo de ilusão e desilusão com o trabalho é o caminho para **substituir a desfiliação progressiva pela filiação progressiva**



Táticas de aproximação



Visitas presenciais



Materiais explicativos sobre direitos trabalhistas (online e impresso)

- ❖ A **maioria dos entrevistados aprecia as visitas presenciais dos dirigentes** e gostaria que elas fossem mais recorrentes. Segundo os relatos, a presença dos sindicatos nas empresas é importante para que eles:
 - *Se familiarizem com os trabalhadores*
 - *Apresentem proativamente os benefícios (convênios médicos, odontológicos)*
 - *Demonstrem o valor da filiação*
 - *Forneçam mais informações sobre o mundo sindical e, assim, ampliem a filiação.*
- ❖ Os entrevistados que trabalham em shoppings reconhecem a dificuldade dos dirigentes sindicais em acessar alguns estabelecimentos, mas **valorizam a tentativa e gostariam de ver mais “visitas surpresa”**, sem aviso prévio aos patrões



Táticas de aproximação



Visitas presenciais



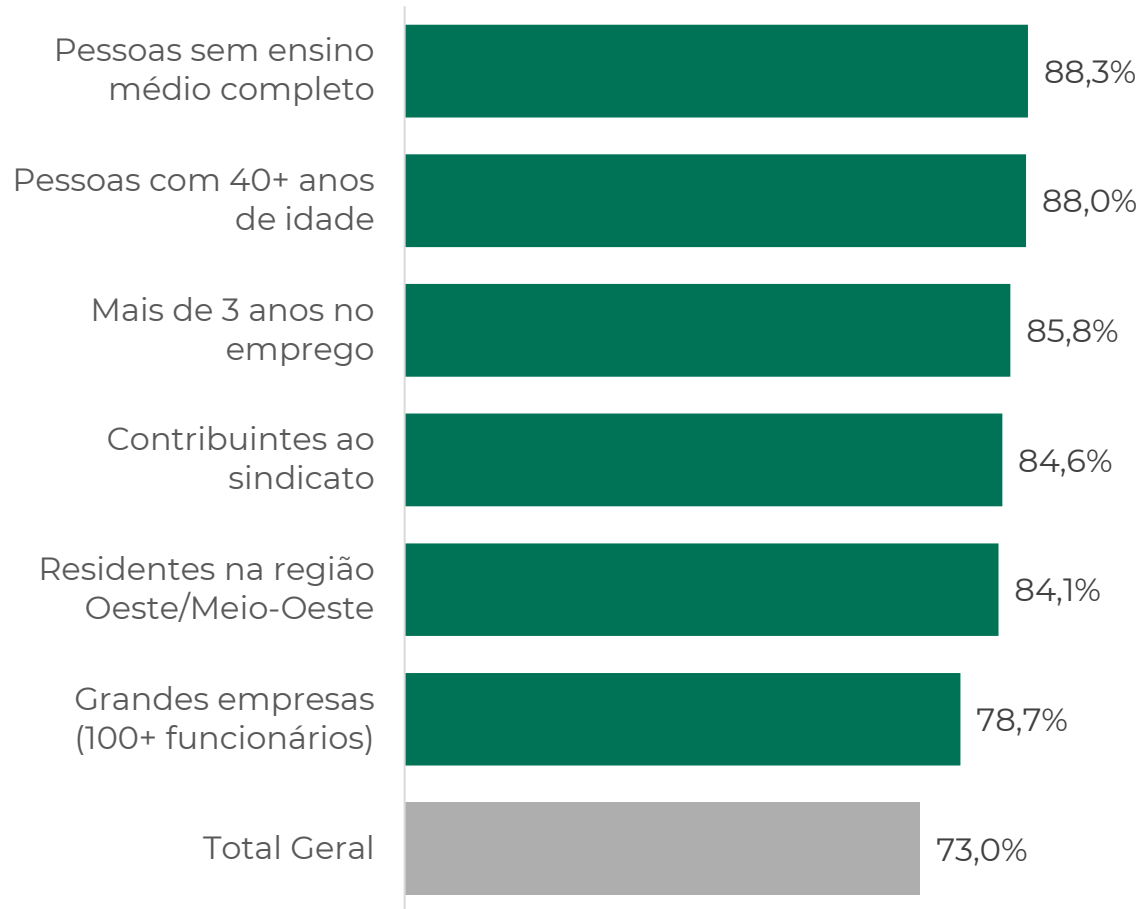
Materiais explicativos sobre direitos trabalhistas (online e impresso)

- ❖ Os trabalhadores entrevistados reconhecem que **não têm domínio de todas as leis e direitos que lhes competem**. Por isso, consideram o repasse e o reforço de tais informações essencial
- ❖ Sugerem que a divulgação de informações e leis de forma mais acessível poderia estimular o engajamento dos trabalhadores com o sindicato
- ❖ Um exemplo é a atualização do **direito à folga em domingos alternados para mulheres**: muitas ainda trabalham mais de dois domingos seguidos e desconhecem seus direitos. Aquelas que conhecem relatam ter ficado sabendo através de amigas, para só então confirmar com seus sindicatos. Já as que usufruem deste direito argumentam que ele não está plenamente implementado, sendo ignorado por muitos patrões. Nesse sentido, compreendem que é papel dos sindicatos manter os trabalhadores informados a respeito da legislação

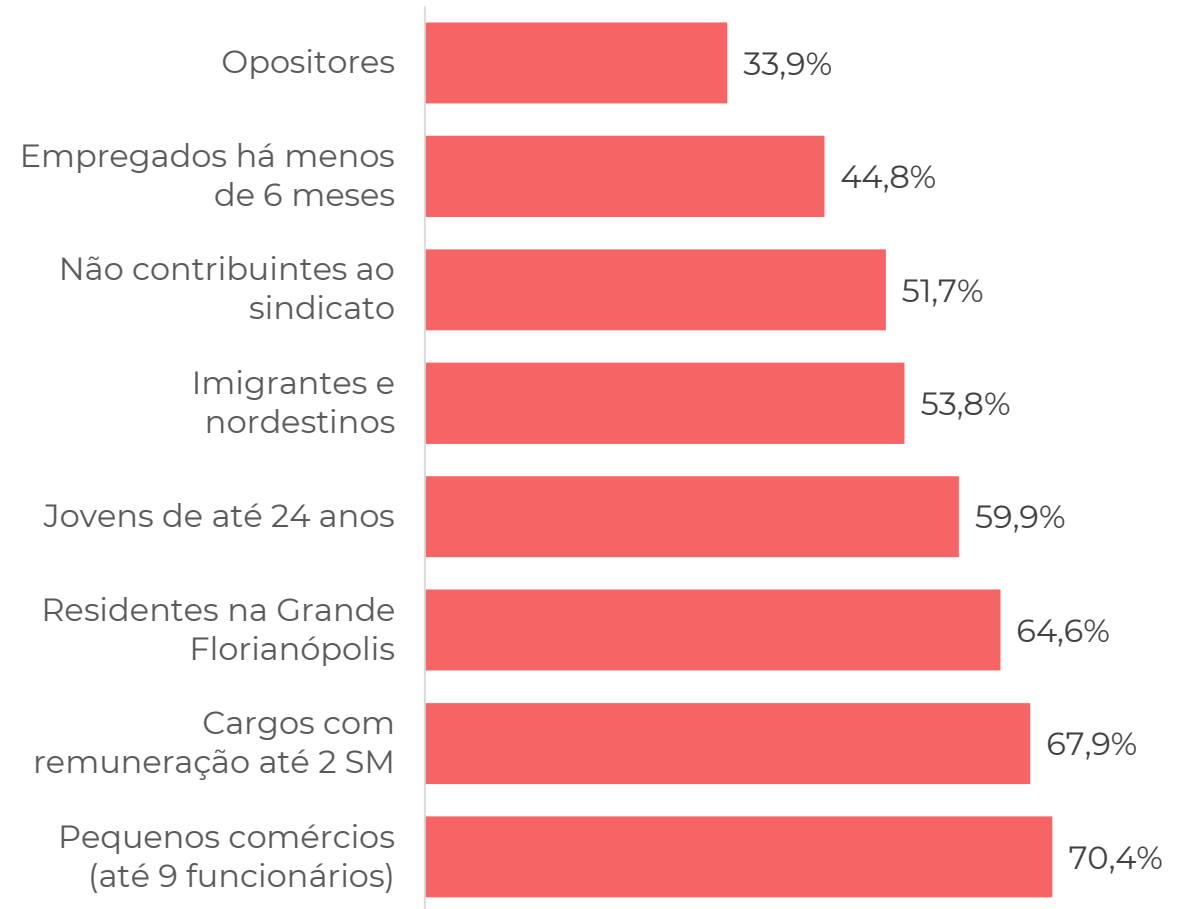


Comunicação

Grupos de trabalhadores que **mais** recebem informações de seu sindicato



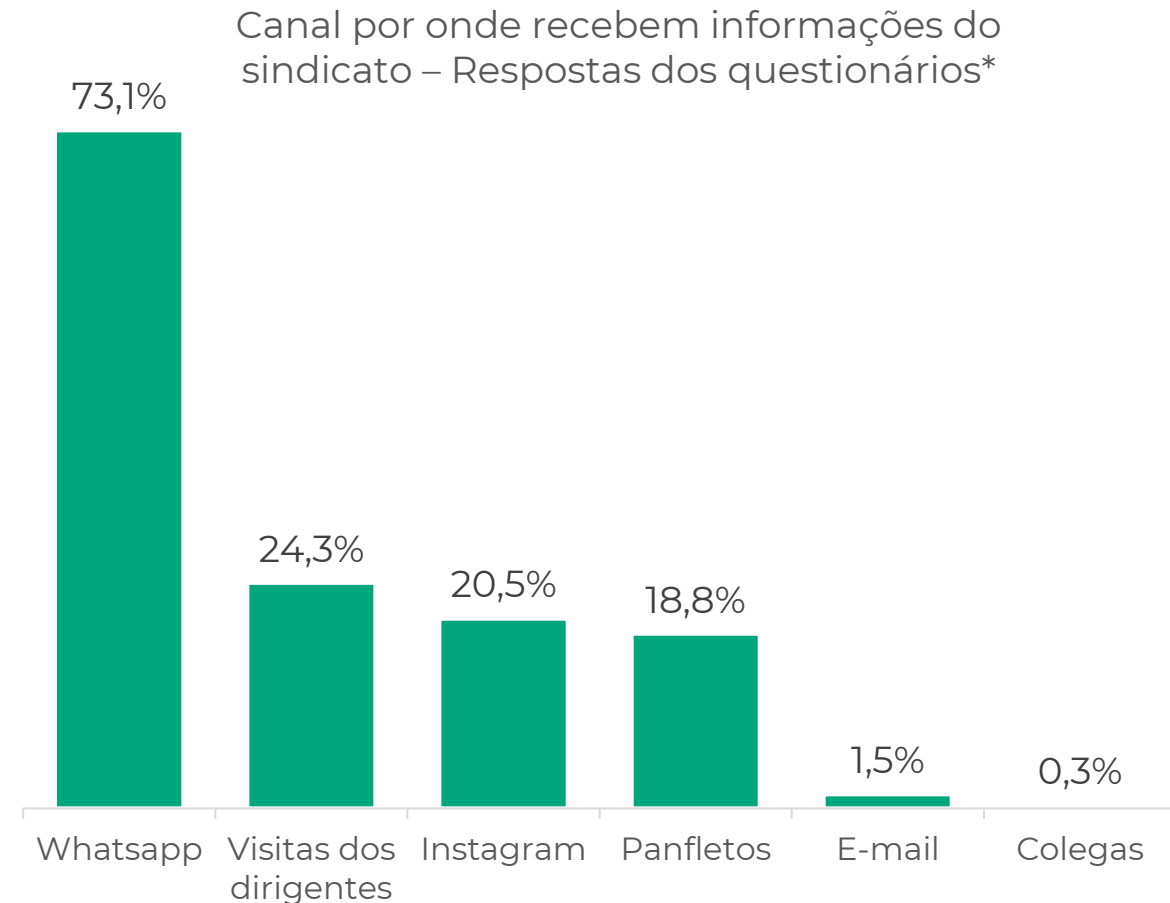
Grupos de trabalhadores que **menos** recebem informações de seu sindicato



Fonte: Respostas dos questionários

Canais de comunicação

- ❖ Considerando que a amostra de pesquisa partiu da lista de contatos de filiados, a grande maioria dos respondentes do questionário relatou receber informações via WhatsApp
- ❖ Nas entrevistas, o Instagram foi mencionado como um canal de comunicação possível, embora se reconheça que os algoritmos nem sempre entregam o conteúdo sindical na frequência necessária
- ❖ Quando se trata de obter informações sobre a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), atualizações de leis e benefícios, os entrevistados apontaram as **visitas presenciais e a distribuição de panfletos como o principal canal de informação**
- ❖ Visitas diretas ao sindicato e ligações de telefone também foram mencionadas como formas que os trabalhadores utilizam para entrar em contato com seus sindicatos locais



*Proporção dos respondentes que afirmam receber informações do sindicato. Total soma mais de 100% pois mais de uma resposta aceita

Fonte: Respostas dos questionários

PRÁTICA SINDICAL

O que os trabalhadores esperam hoje do sindicato?



Defesa ativa e permanente dos direitos

Canal aberto para esclarecimento de dúvidas dos celetistas

Simplificação no acesso aos benefícios

Espaço de convivência e pertencimento

- ❖ Os trabalhadores continuam esperando do sindicato aquilo que constitui sua razão histórica de existir: a defesa firme e qualificada dos direitos trabalhistas. Isso envolve a luta por melhores salários, jornadas mais equilibradas, pausas adequadas e condições dignas de trabalho;
- ❖ Ao mesmo tempo, há uma expectativa crescente de que o sindicato atue como referência confiável de informação, especialmente no que diz respeito à CCT e às mudanças na legislação trabalhista. Em um contexto de insegurança normativa, o sindicato é visto como **mediador técnico e político capaz de traduzir direitos** e orientar a categoria.

Desafio: fortalecer a comunicação sindical como ferramenta de proteção e de luta de classes.



Defesa ativa e permanente dos direitos

Canal aberto para esclarecimento de dúvidas dos celetistas

Simplificação no acesso aos benefícios

Espaço de convivência e pertencimento

- ❖ Um ponto sensível, sobretudo entre não-filiados, é a expectativa de poder entrar em contato com o sindicato para esclarecer dúvidas básicas, especialmente por telefone
- ❖ Não se trata de reivindicação por acesso irrestrito a benefícios ou consultorias especializadas, reconhecidas como prerrogativas dos filiados. Trata-se, antes, da percepção de que o **sindicato representa a categoria como um todo** e, portanto, deveria oferecer ao menos um canal mínimo de orientação aos trabalhadores com vínculos CLT. Esse aspecto aparece como um divisor relevante entre aproximação e distanciamento da base.

Desafio: estruturar canais de atendimento que acolham a categoria sem comprometer os benefícios exclusivos da filiação.



Defesa ativa e permanente dos direitos

Canal aberto para esclarecimento de dúvidas dos celetistas

Simplificação no acesso aos benefícios

Espaço de convivência e pertencimento

- ❖ Alguns trabalhadores relataram dificuldades para acessar benefícios já disponíveis, apontando excesso de burocracia e processos pouco ágeis
- ❖ Quando o acesso é percebido como complexo ou demorado, **parte da base opta por soluções privadas** (como clínicas populares), deixando de enxergar vantagem concreta na associação sindical — especialmente entre aqueles que compreendem o sindicato também como ofertante de serviços

Desafio: revisar fluxos internos, simplificar procedimentos e comunicar com clareza como acessar cada benefício



Defesa ativa e permanente dos direitos

Canal aberto para esclarecimento de dúvidas dos celetistas

Simplificação no acesso aos benefícios

Espaço de convivência e pertencimento

- ❖ Para além da dimensão reivindicatória e de prestação de serviços, emerge a expectativa de que o sindicato seja também um espaço de encontro, convivência e formação
- ❖ Alguns entrevistados demonstraram interesse em participar de mais atividades sindicais, inclusive **eventos com componente recreativo, articulados a palestras ou debates breves**. Essa demanda aponta para algo fundamental: o desejo de pertencimento e de construção coletiva.

Desafio: fortalecer o sindicato como espaço de sociabilidade, formação política e construção de identidade coletiva.



Contatos

Mauricio Mulinari | mauriciomulinari@gmail.com

Vicente Loeblein Heinen | vicenteheinen@gmail.com

Virgínia Squizani Rodrigues | virginia.squizani@gmail.com