



**Universidade do Minho**  
Escola de Direito

Amanda Domingues de Almeida Fiuza

**A efetivação jurisdicional da liberdade sindical como alternativa para o fortalecimento das relações laborais no mundo e as suas repercussões no direito laboral e processual laboral: um paralelo entre Brasil e Portugal**





**Universidade do Minho**

Escola de Direito

Amanda Domingues de Almeida Fiuza

**A efetivação jurisdicional da liberdade sindical como alternativa para o fortalecimento das relações laborais no mundo e as suas repercussões no direito laboral e processual laboral: um paralelo entre Brasil e Portugal**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Direito Judiciário  
Direitos Processuais e Organização Judiciária

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira**

## **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### **Licença concedida aos utilizadores deste trabalho**



**Atribuição  
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço aos meus irmãos Júlio e Denise por sempre terem acreditado em mim e me auxiliado por todos estes anos e, mais do que isso, por serem o meu alicerce para concretizar tudo que almejei.

Ao meu marido João Gabriel pela paciência, pela parceria e por ser mais do que o meu companheiro na jornada em que percorremos juntos. És o meu melhor amigo e confidente.

À Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira, por ter aceitado ser a minha orientadora e por me auxiliar na conclusão do presente trabalho.

E, finalmente, a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste sonho.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho acadêmico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais, declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical como alternativa para o fortalecimento das relações laborais no mundo e as suas repercussões no direito laboral e processual laboral: um paralelo entre Brasil e Portugal**

### **RESUMO**

O presente trabalho de investigação tem por objetivo discutir a importância da liberdade sindical para o fortalecimento e desenvolvimento das relações de trabalho, como mecanismo de promoção de igualdade entre os agentes desta relação. Será estudado, da mesma forma os direitos sindicais de outros países, em especial, o direito coletivo do trabalho em Portugal, que elevou a liberdade sindical ao texto da sua Constituição de 1976. Visa, também, expor as repercussões legais da liberdade sindical no direito laboral e processual laboral, posto que reflete a afirmação dos preceitos fundamentais de direitos humanos e da dignidade do trabalho e do trabalhador, em cumprimento à sua função social. A liberdade sindical também contribui para que mecanismos legais com notória função de flexibilização das normas trabalhistas, encontrem obstáculos em sua aplicação, pois diante de instituições sindicais representativas e atuantes, as ações voltadas para a redução de direitos em detrimento do poder econômico perdem a sua eficácia, no entanto, as relações de trabalho são fortalecidas pela segurança jurídica e força normativa das leis que protegem o trabalho e os trabalhadores. A crítica principal que se constrói no presente trabalho científico está voltada para a manutenção do regime de unicidade sindical no Brasil, imposta pela CR/1988, que impede que os institutos previstos pela OIT, consoante à liberdade sindical, sejam aplicados em território brasileiro, bem como auxilia enormemente para que os sindicatos sejam enfraquecidos na atuação negocial, frente às entidades patronais, que foram privilegiadas com medidas legislativas que acentuaram as suas vantagens frente aos direitos dos trabalhadores. Com o advento da “reforma trabalhista”, mediante a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, os desequilíbrios se acentuaram e atualmente o Brasil se encontra em um patamar de subdesenvolvimento das normas trabalhistas, com a aplicação de mecanismos antidemocráticos que tornam a luta por direitos dos hipossuficientes ainda mais desigual.

**PALAVRAS-CHAVE:** Liberdade sindical. Constituição. Direito Laboral e Processual Laboral. Direitos e garantias fundamentais do trabalhador. Direito Coletivo do Trabalho. OIT.

**The jurisdictional enforcement of union's liberty of association as an alternative for strengthening labour relations in the world and its repercussions on labor law and labor procedure: a parallel between Brazil and Portugal**

**ABSTRACT**

This research work aims to discuss the importance of union's liberty of association for the strengthening and development of labor relations, as a mechanism for promoting equality between agents in this relationship. It will be studied, in the same way, the union rights of other countries, in particular, the labour's collective rights in Portugal, which elevated union's liberty of association to the text of its 1976 Constitution. It also aims to expose the legal repercussions of union's liberty of association in law labor and labor procedure, as it reflects the affirmation of the fundamental precepts of human rights and the dignity of work and the worker, in compliance with their social function. Union freedom also contributes so that legal mechanisms with a notable function of flexibilization of labor standards find obstacles in their application, because in the face of representative and active union institutions, actions aimed at reducing rights to the detriment of economic power lose their effectiveness, however, labor relations are strengthened by the legal certainty and normative force of laws that protect labor and workers. The main criticism built in this scientific work is aimed at maintaining the union unicity regime in Brazil, imposed by CR/1988, which prevents the institutes provided for by the ILO, according to freedom of association, from being applied in Brazilian territory, as well. how it helps enormously so that unions are weakened in their negotiating role, in relation to employers, who were privileged with legislative measures that accentuated their advantages in relation to workers' rights. With the advent of the "labour reform", through the enactment of Law No. 13,467 of 2017, the imbalances have increased and currently Brazil is at a level of underdevelopment of labor standards, with the application of anti-democratic mechanisms that make the struggle for the rights of the low-income even more unequal.

KEYWORDS: Union's liberty of association. Constitution. Labor Law and Labor Procedure. Fundamental rights and guarantees of the worker. Collective Labor Law. ILO

## ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS .....	ix
INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I - ORIGEM HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO .....	3
1. Desenvolvimento histórico do direito coletivo e do sindicalismo.....	12
2. O direito coletivo do trabalho: o sindicalismo a partir da Revolução Industrial .....	16
3. Aspectos sobre o sindicalismo no ordenamento jurídico português .....	23
4. Desenvolvimento histórico do sindicalismo e direito sindical no Ordenamento Jurídico brasileiro ...	28
CAPÍTULO II - CONCEPÇÕES ACERCA DA PLURALIDADE E DA UNICIDADE SINDICAL .....	37
1. A liberdade sindical sob à ótica da pluralidade sindical .....	41
2. Aspectos sobre a liberdade sindical e a pluralidade sindical no direito internacional .....	45
2.1 Alemanha .....	46
2.2 Espanha .....	49
2.3 França .....	53
2.4 Inglaterra.....	58
CAPÍTULO III - O SINDICALISMO E A LIBERDADE SINDICAL FRENTE ÀS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E DA DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL .....	61
1. A liberdade sindical pela perspectiva da Organização Internacional do Trabalho .....	64
2. Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho.....	67
3. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho .....	69
4. Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015.....	71
5. Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho de 1998 .....	73
CAPÍTULO IV - A EFETIVAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL COMO ALTERNATIVA PARA O FORTALECIMENTO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO MUNDO E AS SUAS REPERCUSSÕES NO DIREITO LABORAL E PROCESSUAL LABORAL: UM PARALELO ENTRE BRASIL E PORTUGAL.....	78
1. Impactos processuais da liberdade sindical.....	79
2. A substituição processual pelo ente sindical: paralelo entre Portugal e Brasil.....	82
3. Retrocessos do modelo democrático constitucional brasileiro: A Constituição de 1988 e o antagonismo frente às Convenções, Tratados e Declarações Internacionais sobre a liberdade sindical	86

4. A reforma trabalhista: Lei nº 13.467 de 2017 e a crise da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro .....	89
5. O sistema da unicidade sindical vigente no Brasil versus a proteção do trabalho e a liberdade sindical .....	94
6. A pluralidade sindical como posituação da livre associação e proteção dos princípios fundamentais do direito coletivo do trabalho .....	98
7. Flexibilização do modelo sindical brasileiro: alternativa para resgatar o direito coletivo do trabalho no Brasil? .....	100
8. As posições jurisprudenciais brasileira e portuguesa sobre a liberdade sindical .....	101
9. A substituição processual pelo sindicato como materialização da liberdade sindical .....	106
10. O papel do judiciário na efetivação da liberdade sindical frente aos novos desafios impostos ao Direito Processual Laboral .....	108
CONCLUSÃO.....	112
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	116

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade  
CGT – Comando-Geral dos Trabalhadores  
CGTP – Confederação-Geral dos Trabalhadores Portugueses  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CPA – Código de Processo Administrativo  
CPC – Código de Processo Civil  
CPT – Código de Processo do Trabalho  
CRP – Constituição da República Portuguesa  
CR/1988 – Constituição da República de 1988  
CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988  
DSM – Declaração Sociolaboral do Mercosul  
ETN – Estatuto do Trabalho Nacional  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
MPT – Ministério Público do Trabalho  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
RE – Recurso Extraordinário  
ROAA – Recurso Ordinário em Ação Anulatória  
STF – Supremo Tribunal Federal  
TC – Tribunal Constitucional  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho  
UGT – União Geral dos Trabalhadores

## INTRODUÇÃO

Com a redemocratização ocorrida em solo brasileiro, uma nova Constituição democrática era urgente para que o passado ditatorial do país fosse deixado no passado, sem jamais ser esquecido.

Assim, a Constituição da República Federativa do Brasil deu um passo importante para a aplicação dos preceitos democráticos em seu território. Dotada de artigos de conteúdos progressistas, a nova Carta Magna foi denominada pelos juristas da época como a Constituição-Cidadã, em razão da preponderância dos institutos de direitos humanos e de direitos fundamentais que compõem as suas páginas e que a tornam uma das constituições mais democráticas do mundo.

Entretanto, encontram em seus dispositivos, postulados como a unicidade sindical limitada a uma base territorial (artigo 8º, inciso II), ou seja, resquícios de um passado antidemocrático, ditatorial e corporativista da qual se queria livrar o país, tornando incompleto, o progresso recém conquistado pelo tão sofrido povo brasileiro e representa um óbice à efetividade do direito trabalhista no país e um entrave aos direitos sociais.

O direito não é um emaranhado de normas e regramentos, mas sim um meio indispensável à conservação dos institutos democráticos e ao funcionamento das instituições em uma nação que se encontra sob o amparo do Estado Democrático de Direito, assim como o ordenamento jurídico não é uma entidade *sui generis*. Depende de um impulso social necessário para a sua criação, consolidação e efetividade. É como bem define Maurice Hauriou: quando diz que “trata-se saber onde se encontra, na sociedade, o poder criador; se são as regras de direito que criam as instituições ou se não são antes as instituições que engendram as regras de direito, graças ao poder de governo que elas contêm”<sup>1</sup>.

A liberdade sindical é o objetivo central deste trabalho, pois, diante do cenário aterrador para o sindicalismo no Brasil, não há outra forma de resgatá-lo, senão mediante o restabelecimento da autonomia negocial aos trabalhadores, como deve ser.

Segundo Giuliano Mazzoni, o sindicato pode ser definido como uma “associação que age coletivamente, em nome e por conta dos associados, com o escopo de tutelar-lhes os interesses profissionais comuns, com relação aos próprios sócios, a outras associações ou outros sujeitos jurídicos”<sup>2</sup>. Portanto, diante do vernáculo constitucional, agravado pela reforma trabalhista promovida no país por meio da Lei n. 13.467 de 2017, o que se verifica na realidade do Brasil é que os sindicatos

---

<sup>1</sup> HAURIUO, Maurice. *A teoria da instituição e da Fundação: Ensaio de Vitalismo Social*. Tradução: José Ignácio Coelho Mendes Neto. Porto Alegre: S. A. Fabris, 2009, p. 16.

<sup>2</sup> MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1972, pp. 2 e 3.

estão engessados por um modelo representativo que não traz nenhuma melhoria à situação atual dos trabalhadores, mas ao contrário, contribui para o aumento das desigualdades sociais, para o sucateamento das relações de trabalho e, conseqüentemente, para a descaracterização da função social do trabalho na sociedade.

A OIT, por meio da Convenção n. 87, estabeleceu critérios basilares para que seja internalizada a liberdade sindical nos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros, enquanto signatários. No Brasil, a inconformidade entre os preceitos da citada Convenção e o seu texto constitucional, que impõe a unicidade sindical impedem que o país, embora membro da organização, ratifique os seus termos e os insira sua legislação.

Muito além da defesa da aplicação da liberdade sindical no país, é necessário compreender quais são as suas reverberações na prática, principalmente no contexto da positivação do direito que se dá mediante a busca do judiciário para a correção das ilegalidades praticadas no âmbito do trabalho e a possibilidade de representação processual ser feita na figura do sindicato, a fim de resguardar não somente os direitos e interesses individuais dos trabalhadores, mas de toda a categoria profissional, o que é uma forma de desafogar o próprio sistema judiciário e expandir o alcance a múltiplos trabalhadores, sem que seja necessária a prolação de várias decisões sobre o mesmo direito a ser tutelado.

Neste contexto, a liberdade sindical atua como um mecanismo de promoção de igualdade e confere aos trabalhadores a paridade de armas no trato com a entidade patronal, ao passo que a autonomia a eles conferida lhes atribui o poder de escolha àqueles que irão efetuar a negociação, nos casos extrajudiciais, além da representação ou substituição processual, nos casos que sejam necessários a demanda judicial.

É sob estas circunstâncias que o presente trabalho irá se desenvolver, seja pela análise aprofundada dos fatos históricos que desencadearam a consolidação do direito do trabalho, nos termos que se encontram na atualidade, além de tentar promover soluções para os problemas de ordem prática para que os obstáculos impostos ao sindicalismo no mundo sejam minorizados e que os direitos e garantias fundamentais funcionem harmonicamente, a fim de possibilitar um ambiente favorável ao desenvolvimento do trabalho digno.

## **CAPÍTULO I - ORIGEM HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO**

A respectiva definição etimológica da palavra trabalho é uma composição histórica, derivada da palavra *tripalium* (instrumento de tortura composto de três paus), do latim vulgar<sup>3</sup>. Uma percepção distinta sobre o trabalho pode ser encontrada a partir de uma releitura do desenvolvimento da sociedade a partir da pré-história, com as primeiras atividades em que o homem exercia o labor, fosse como fonte de subsistência, tanto para si próprio quanto para o sustento de sua família, ou fosse compulsoriamente, como no caso da escravidão, cuja prática delongou-se por toda antiguidade, até que ocorresse a sua substituição pela força de trabalho livre e remunerada.

A exploração da força humana como forma de troca por subsistência é parte integrante de um modelo antigo de transação social, o qual compõe a construção do conceito de trabalho que reconhecemos na atualidade. Isto porque, na ausência de um ambiente seguro, bem como onde os meios para assegurar o mínimo necessário para a sobrevivência eram escassos dentro da própria natureza, o indivíduo recorreu ao seu esforço físico para buscar a captação de recursos indispensáveis à sua própria manutenção, tais como: caça, pesca e agricultura.

Contudo, diante das suas limitações físicas, o ser humano buscou na coletividade um meio de assegurar, além do seu sustento, a sua proteção diante dos perigos existentes ao seu redor e, com isso, desenvolveu demasiados instrumentos que facilitavam a aquisição do que precisava para se manter. É forçoso dizer que o interesse individual só abriu margens para a construção de uma convivência coletiva em razão do reconhecimento da sua própria insuficiência diante dos obstáculos que criavam óbices à sua existência. Portanto, as relações coletivas são, historicamente, resultado da busca pela preservação da vida humana, para garantir sua perpetuação no mundo.

O agrupamento pelos indivíduos em uma coletividade, motivada pela necessidade instintiva de sobrevivência, resultou no surgimento de civilizações complexas e, conseqüentemente, na expansão humana, que se desenvolveu para as relações coletivas igualmente difusas, como as interações basilares entre o homem com a sociedade e a sua convivência dentro dela, assim como a sua relação com a sua função ou atividade que ali era exercida. Diante disso, as primeiras noções que se têm acerca do trabalho originam-se da consolidação da sociedade, com a existência de uma forma de governo que a organiza e estabelece ali uma copropriedade que é dividida entre os habitantes daquele espaço.

---

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 45.

Esse contexto histórico evoca a ocorrência de conflitos e batalhas entre integrantes de grupos opostos, de onde surgiram os primeiros escravizados, que correspondiam àqueles que saíam vencidos destes combates. Em suma, os desdobramentos da evolução e das concepções relacionadas ao labor, levaram ao surgimento de modelos de atividades laborativas, nos quais se incluíam a exploração compulsória da força física humana. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão<sup>4</sup>, o que mudou exponencialmente a visão da humanidade no que diz respeito ao papel do trabalho na sociedade.

À vista disso, o trabalho, naqueles tempos, vinculou-se ao exercício compulsório do labor, através da mão de obra forçada, sendo esta reduzida a moeda de troca nas relações mercantis da época. A condição de escravizado derivava de vários fatores, inclusive hereditários, como pelo fato de nascer de mãe escravizada ou filho de escravizados, bem como da posição de prisioneiro de guerra, além daqueles aos quais eram impostas as condenações penais, por descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões<sup>5</sup>. Portanto, a concepção de trabalho, pela sua origem, estava arraigada à sociedade como um procedimento voltado para a aplicação de castigos e como forma de tortura àqueles contrários às condutas sociais impostas.

Por estes fatores principiológicos, a sujeição do ser humano à tais circunstâncias, motivou a análise crítica sobre a base na qual o trabalho se edificou, primordialmente. Um importante pensador sobre o vício sociológico carregado pelo trabalho forçado, Pierre-Joseph Proudhon o define perfeitamente ao dizer que “Se eu tivesse que responder à seguinte pergunta: O que é a escravatura? e respondesse sem hesitar: é o assassinio, o meu pensamento ficaria perfeitamente expresso. Não precisarei de fazer um grande discurso para mostrar que o poder de privar o homem do pensamento, da vontade e da personalidade, é um poder de vida e morte e que fazer um homem escrevo equivale a assassiná-lo”<sup>6</sup>. escravidão, como sistema social, trouxe um dos maiores estigmas da humanidade, posto que tal condição descaracterizava o ser humano enquanto pessoa e o atribuía a condição de objeto, como parte integrante de um conjunto de propriedades dos intitulados senhores. Possuir escravizados era status social, uma vez que, nas lições de Francisco Neto e Jouberto Cavalcante, “o trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser

---

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 42.

<sup>5</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>6</sup> PROUDHON, Pierre-Joseph. *O que é a propriedade?* (Título do original: *Qu'est-ce que la propriété? Ou recherches sur le principe du droit et du gouvernement*) – Tradução: Marília Caeiro. 2ª ed. - Lisboa: Editorial Estampa, 1975, p. 11.

rico e ocioso”<sup>7</sup>. Logo, para usar de uma clássica acepção acerca da relação do ser humano com o trabalho em seus primórdios, dizia-se que ou o indivíduo tinha propriedade ou era a propriedade de alguém.

Na Idade Média, principalmente no continente europeu, ultrapassa-se o regime de escravidão para o regime de servidão. Em troca da utilização das terras os servos eram obrigados a entregar grande parte da sua produção aos seus senhores, que lhes ofereciam, além do uso da terra, a proteção militar<sup>8</sup>. Com o declínio da utilização da mão-de-obra compulsória, a divisão territorial em latifúndios originou os feudos, controlados pelos denominados senhores feudais e o trabalho, àquele tempo, ainda era predominantemente agrário, realizado pelas famílias que habitavam estes territórios. O labor estava condicionado, majoritariamente, à subsistência dos vassallos, enquanto a maior parte da produção era destinada ao senhor feudal.

O desenvolvimento do trabalho, como assevera-se, caminhou lentamente e com poucas alterações significantes, sob o ponto de vista social. No período medieval, o indivíduo deixa de figurar como objeto ou propriedade e, enquanto servo, passa a ser detentor de direitos básicos. No entanto, não era dotado de liberdade, em razão da sua condição de subserviência perante o senhor detentor da terra. Nas palavras de Francisco Jorge Neto, o trabalho servil era um trabalho produtivo, mas não poderia ser tido como um trabalho livre e sim forçado<sup>9</sup>.

É possível depreender-se de que a existência de uma pluralidade de servos habitando os territórios feudais permitiu que ali se formassem grupos de trabalhadores que se organizavam, mesmo que de maneira rudimentar, por meio de vínculos familiares que ali se formavam. Mas, mesmo assim, este modelo de trabalho não assegurava liberdade aos servos, uma vez que havia uma condição de dependência pessoal do servo em relação ao dono da terra.

No desenvolvimento das relações de trabalho durante à Idade Média, pode-se destacar as quais, mesmo que de maneira rudimentar, se organizavam em torno do exercício de uma atividade profissional: as corporações de ofício. Nas lições de Francisco Jorge Neto e Jouberto Cavalcante “em linhas objetivas, a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando ao controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (seus dirigentes) e (...) era distribuída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres”<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 59.

<sup>8</sup> CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 20.

<sup>9</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019, p. 63.

<sup>10</sup> Idem, p. 64.

Estes indivíduos que exerciam as mesmas atividades se reuniam para compor uma espécie de grupo relacionado àquelas práticas. Comerciantes, agricultores, ferreiros e demais profissionais se agrupavam no entorno das cidades com a finalidade de fortalecer suas operações e aumentar o alcance à sociedade que buscava tais serviços. Tal estrutura laboral por meio da associação de profissionais fez elevar o grau de exigência e aperfeiçoamento destes trabalhadores ao ponto de que, caso determinada pessoa não fosse filiada à corporação designada ao seu ofício, era impedida de desempenhá-la.

Surgem, a partir daí, as primeiras noções de trabalho como uma estrutura social coletiva e, conseqüentemente, os primeiros fundamentos da constituição de uma empresa, ainda que, deste momento especificamente, não seja possível afirmar que desta organização social, de foro laboral, os preceitos norteadores do direito coletivo do trabalho já estivessem presentes ou sendo desenvolvidos, posto que inexistentes quaisquer liames ao instrumento de representação laboral por qualquer instituto.

Neste período, não havia nenhuma noção plenamente desenvolvida acerca das relações de trabalho, pertencente a uma esfera de garantias e de proteção, mas tão somente o pacto contratual entre a troca da força de trabalho por uma compensação pecuniária, sem maiores questionamentos sobre a forma e as condições que o trabalho lhes eram impostas, sob o ponto de vista juslaboral. A única percepção que tinham daquela nova relação de trabalho, era que advinham de uma nova roupagem do trabalho humano, exercido por conta própria ou de outrem, mas de maneira livre e mediante remuneração.

Com o avanço das transformações industriais, ocorridas no século XVIII, a produção em grandes escalas demandava ainda mais a mecanização da força de trabalho em virtude da modernização das indústrias, o que exigia um contingente cada vez maior de operadores e mantenedores do maquinário nos estabelecimentos fabris. Esse período, inclusive, foi responsável pela alteração do entendimento sobre o trabalho em si. Diante desta progressão, mas mesmo assim com a sua raiz ainda voltada para a relação de poderes entre os seus sujeitos, usa-se o entendimento de António Menezes Cordeiro, ao afirmar que “Em aceção técnico-jurídica, trabalho é um serviço subordinado ao qual, por diversas encruzilhadas histórico-culturais, se aplica um regime considerado adequado. Diz-se subordinado por uma das partes – o empregador – deter o direito potestativo de, em certo contexto, dar instruções à outra – o trabalhador – às quais este está sujeito, sob pena de se submeter às medidas disciplinares”<sup>11</sup>.

A Revolução Industrial foi o ponto de partida para demasiadas mudanças no âmbito das atividades laborativas a partir da Inglaterra para o mundo. Nas palavras de Jordi Garcia Viña, (a Revolução Industrial)

---

<sup>11</sup> CORDEIRO, António Menezes. *Direito do trabalho. Volume 1.º. Direito europeu, dogmática geral, direito coletivo*. Coimbra: Edições Almedina, 2018, p. 31.

significou uma melhora da qualidade de vida nas cidades, com o conseqüente deslocamento de pessoas do campo e uma mudança nos mecanismos de geração de riqueza. No entanto, também causou o despovoamento de pessoas do campo e, com o passar do tempo como conseqüência do excesso de mão de obra, problemas de higiene e saúde nas cidades industriais e depreciação da mão de obra<sup>12</sup>.

A expansão da população nos grandes centros urbanos acarretou o aumento do desemprego, posto que a demanda por mão de obra era inversamente proporcional à oferta. Por esta razão, os detentores dos meios de produção viram nesta situação de desequilíbrio uma possibilidade de tirar vantagens dos trabalhadores, para obrigá-los a expedientes excruciantes de doze a quatorze horas diárias mediante em troca de um salário exíguo, além da exploração predatória da mão-de-obra de mulheres e crianças em ambientes insalubres e morbíferos, nas mais diversas e inóspitas condições.

A busca incessante dos industriais pelo proveito econômico, foi a força motriz do surgimento dos ideais capitalistas e, por conseguinte, emergiu uma nova divisão entre as classes na sociedade: de um lado os detentores dos meios de produção e do poder financeiro e do outro lado o proletariado, formada pelos que dispunham apenas da sua força de trabalho para aquisição de meios de subsistência. Enquanto isso, prevalecia os valores do Estado Liberal, mediante o não intervencionismo estatal, a primazia da autonomia privada e a sua condescendência à autorregulação do mercado. Assim, o excesso de força de trabalho disponível favoreceu o cenário de degradação do trabalho, em detrimento do acúmulo de lucro indiscriminado. É o que leciona Alfredo Villavicencio Ríos, ao dizer que “O Estado, filosófica e economicamente liberal, não intervinha na regulação das relações entre particulares, e cada vez que os trabalhadores, como cidadãos deste, lhe pediam algum tipo de proteção, a negava e reprimia (em um primeiro momento). Este caráter abstencionista do Estado fez com que os trabalhadores encontrassem na organização coletiva a única possibilidade de tutela de seus direitos com alguma eficácia”<sup>13</sup>.

As atividades burguesas, que desenvolveram a política de barganha por meios mais eficazes de acumulação de riquezas, deram origem ao instituto mercantil que se conhece na atualidade. A idealização dos institutos obreiros, enquanto condição de sobrevivência data de períodos longínquos, bem como característicos do Estado Liberal de Direito, pressuposto de garantias individuais atreladas à liberdade do homem como condição precípua de sua existência, sendo o Liberalismo o ponto de partida

---

<sup>12</sup> VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2ª ed. - Curitiba: Juruá, 2013, p. 19 (tradução nossa).

<sup>13</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. Tradução: Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011, pp. 11-12.

para o Capitalismo o que acarretou os moldes para a transformação e avanço dos institutos trabalhistas, desde os primórdios da humanidade.

Nas palavras de Carolina Freitas, “A cada novo período histórico surgem novos equilíbrios (ou desequilíbrios) sociais, novas coligações se estabelecem ou se desestruturam entre alguns desses grupos sociais e políticos, e, por fim, a partir desta dinâmica conflitual, são forjadas novas compreensões que se estabelecerão como jurídica e culturalmente dominantes na sociedade: daqui nascerão novas concepções e desenvolver-se-á a consciência de novas necessidades humanas que a sociedade nova responderá com a consagração de direitos até então apenas imaginados na mente de pensadores e filósofos”<sup>14</sup>. Neste seguimento, a transição entre regimes econômicos, atrelada ao crescimento da população e a evolução dos vínculos laborativos que, em virtude da transformação do perfil social naquele momento, resultou em outros problemas ainda mais complexos. Daí, surge a inevitável construção de instrumentos jurídicos para reagir ao sistema então vigente.

É diante deste cenário, consoante a insatisfação dos trabalhadores com a precariedade e as condições de trabalho aviltantes, juntamente com a remuneração em valores pífios, foi onde se vislumbrou um terreno fértil para a expansão dos princípios norteadores do direito do trabalho. De acordo com Maurício Godinho Delgado, “O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico”<sup>15</sup>. A situação vivenciada pelos operários exigia uma contraposição que fosse impactante do ponto de vista social e que lhes trouxesse segurança e proteção diante dos desmandos dos empregadores. Neste momento, surgem as primeiras manifestações de consciência da força da coletividade, diante das desvantagens do litígio individual defronte o poder econômico.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o direito do trabalho é decorrência de três “principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção”<sup>16</sup>. Portanto, uma reunião de acontecimentos históricos que resultaram na estrutura que se verifica na atualidade. Estes eventos são bem definidos em períodos na história e que se desenvolveram

---

<sup>14</sup> FREITAS, Carolina. *A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013, p. 27.

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 95.

<sup>16</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 40.

de maneira permanente consolidando seus institutos normativos no mundo, em especial na Europa, berço do direito do trabalho.

Quando se fala de direito laboral, é fundamental estabelecer critérios que o relacionem ao regime capitalista e ao trabalho livre e subordinado, mas que reconhece que ali há outra forma de desigualdade. A liberdade então passa a ser relativa: o ser humano deixa de ser propriedade, mas não é detentor de meios que lhe assegurem o mínimo para sobreviver, além da sua força de trabalho. Essa permuta, como um desdobramento dos institutos do regime capitalista, bem como a transformação da sociedade para a vida urbanizada, retirou do indivíduo a possibilidade de obter o seu sustento por meio da agricultura, enquanto habitante do meio rural. A sua migração para os centros urbanos teve como preço abdicar dos recursos que obtinha pela cultura de subsistência, em troca de uma suposta qualidade de vida e melhoria da sua condição financeira, excetuando-se o *status* social que a urbanização aparentava oferecer.

Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregaticia<sup>17</sup>. Portanto, a própria sujeição do indivíduo ao exercício da atividade laboral o vincula ao direito do trabalho, como condição precípua da sua existência, sem a qual não haveria razão de ser ou existir.

Neste trabalho, para se esmiuçar as repercussões histórico-sociais da jurisdição trabalhista e os seus princípios formadores, segue-se a doutrina que estabelece a consubstanciação do direito do trabalho em fases bem definidas no tempo, tal como preceitua Mauricio Godinho Delgado quando leciona que “A primeira fase é das *manifestações incipientes ou esparsas*, que se estende do início do século XIX (1802), com o *Peel’s Act* inglês, até 1848. A segunda fase, da *sistematização e consolidação* do direito do trabalho, estende-se de 1848 até 1919. A terceira fase, *da institucionalização do direito do trabalho*, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes”<sup>18</sup>.

Sobre a difusão do direito do trabalho no mundo, verifica-se que cada uma das fases acima demonstradas possui uma denotação importante no cenário juslaboral e no seu desenvolvimento e retrata todo um arcabouço factual responsável por promover as mudanças necessárias à formação do caráter social do trabalho. Neste contexto, sobre a primeira fase, nas palavras de Mauricio Godinho

---

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 99.

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2017, p. 100.

Delgado, este período compreende à “fase das manifestações incipientes ou esparsas”, a qual “qualifica-se pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir à violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assimétrica. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso – sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo”<sup>19</sup>. Em outras palavras, diante de uma conjuntura de subjugação humana em detrimento do poder econômico, fez-se necessária uma intervenção do poder público como consequência defronte uma mobilização significativa de operários que exigiam melhoria nas condições de trabalho desumanas e massacrantes.

O período de consolidação e sistematização do direito do trabalho, permite que este comece a tomar um formato mais delineado, assim como principia o seu robustecimento no panorama social da época. A sociedade clamava por profundas mudanças nas relações entre o indivíduo e o trabalho, tendo em vista a transição das estruturas sociais e o conflito de interesses da época, sendo uma espécie de modernização do arcabouço produtivo e laborativo. O trabalho não tem as mesmas formas da fase pré-industrial e as normas justralhistas começaram a se firmar como matéria de direito, tendo em vista que o desenvolvimento social, econômico e político necessitava de mudanças em caráter contínuo com a finalidade de acompanhar a evolução da sociedade. Desta forma, o clamor por uma legislação trabalhista era intenso e sua instituição era urgente. Esta etapa finaliza com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao final da Segunda Guerra Mundial e promulgação da Constituição de Weimar, todos os acontecimentos sucedidos em 1919.

O período de institucionalização do direito do trabalho, conhecida como a terceira fase, se inicia após a Primeira Guerra Mundial e caracteriza-se pela regularização do direito do trabalho e advém de um período de regulamentação sistemática das normas pertencentes à seara trabalhista. Nas palavras de Maurício Delgado, “Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado”<sup>20</sup>. É, portanto, a fase em que o direito do trabalho adquire status de legislação independente, posto que passa disciplinar as relações jurídicas e, através da sua positivação, cumpre o seu papel jurisdicional na resolução de litígios decorrentes destas relações. Neste aspecto, o direito do trabalho toma proporções democráticas e o trabalhador passa à esfera de cidadão dotado de direitos inafastáveis e não como um provedor laboral mecanizado, destituído de proteção e garantias legais.

---

<sup>19</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>20</sup> Idem, p. 103.

Há, ainda, a fase final do desenvolvimento do direito do trabalho, que se caracteriza tanto pela crise quanto pela transformação dos preceitos inerentes ao direito do trabalho, posto que as próprias evoluções da sociedade e das relações laborais exigia uma maior versatilidade das leis trabalhistas, justamente para abranger majoritariamente as questões trazidas ao judiciário. A quarta fase, conhecida como crise e transição do direito do trabalho, teve seu início nos países ocidentais desenvolvidos entre os anos 1979-80, possui diversas correntes doutrinárias, ora enfatizando a crise dos institutos justralhistas, ora dando enfoque à transição de seus comandos normativos. Na mesma linha argumentativa, Maurício Godinho Delgado aduz que “De um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973/74 (a chamada crise do petróleo). (...) A crise abalava a higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A par disso, agravava o déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes”<sup>21</sup>.

O que se extrai do estudo da história e desenvolvimento do direito do trabalho é que a fase de crise e transição do direito do trabalho perdura até os dias atuais. Isso porque não há um consenso que admita que as pautas juslaborais alcançaram um patamar de estabilidade na qual sejam assegurados os mecanismos necessários para a efetivação da igualdade material e formal entre os agentes das relações de emprego. Enquanto estas questões controversas não forem superadas, impedindo que haja a deterioração das relações de emprego, sendo promovido o reconhecimento da dignidade do trabalho mediante a dignificação do trabalhador, não é possível que haja um equilíbrio social que se sustente. É o que leciona Gabriela Neves Delgado, ao dizer que “o Direito deve regulamentar toda e qualquer relação de trabalho que se revele digna. Essas relações devem existir no campo da normatividade jurídica (deve ser). E, contrapartida, o Direito não deve tolerar as relações de trabalho que não sejam capazes de dignificar o homem, como, por exemplo, o trabalho escravo. Por serem negativamente valiosas, essas relações de trabalho não devem existir (deve não ser)”<sup>22</sup>.

Conclui-se destes contextos é que a criação do direito do trabalho necessitou de incontáveis processamentos e antecedentes para que fosse qualificado no mundo jurídico, como divisão emancipada e complementar do direito no mundo. Apesar disso, embora seja qualificado como imprescindível para a organização e desenvolvimento social pautados nos princípios do Estado Democrático de Direito, diante

---

<sup>21</sup> Idem, p. 104.

<sup>22</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *O trabalho enquanto suporte de valor*. In: Revista da Faculdade de Direito da UFMG – Belo Horizonte – n°. 49/ Jul. – Dez, 2006, p. 72. Disponível em: [\[https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/74\]](https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/74).

de cenários de crises econômicas de grande vulto, acaba por ter seus preceitos flexibilizados, ou até mesmo desconstituídos, em favor da promoção de recuperação da economia e do mercado. Entretanto, o preço que se paga pelo empenho demasiado dispendido na recuperação econômica é, muitas vezes, a abolição e/ou relativização de direitos e garantias voltadas para a proteção do trabalho e do trabalhador, o que deteriora ainda mais as instituições laborais, bem como degrada o trabalho *per se*.

## **1. Desenvolvimento histórico do direito coletivo e do sindicalismo**

As revoluções burguesas ocorridas entre os séculos XVII e XIX foram movimentos sociopolíticos que proporcionaram transformações de toda monta, ditando perspectivas históricas fundamentais para a edificação do corpo social, nos ditames que favorecem a compreensão dos fatos hodiernos, principalmente pela transformação do regime monárquico, dando formas ao regime econômico capitalista durante estes episódios. Durante a Revolução Industrial, a reunião de indivíduos diante da mecanização do trabalho corroborou para a percepção destes em buscar subterfúgios que visavam impedir as práticas abusivas dos industriais e, como consequência, houve uma maior mobilização dos operários e conscientização do poder que estes possuíam, tendo em vista que o lucro do empregador está diretamente ligado ao labor de seus empregados e um não funcionava sem o outro.

No direito do trabalho, sobretudo no que concerne o direito coletivo do trabalho, o conhecimento sobre a evolução dos indivíduos e a sua contribuição para o rearranjo da sociedade através da história, são fundamentais para que se tenha uma referência acerca de que é na mudança que se tem o progresso e de que é na coletividade que se tem o impulso para que ela aconteça. É imprescindível destacar que, desde eras primitivas, consegue-se encontrar uma relação essencial entre o labor e a sobrevivência dos seres humanos. Outrossim, a organização dos indivíduos em grupos culminou na produção de uma estrutura voltada para a subsistência e proteção dos seus agregados.

Sob esta acepção, é possível afirmar que toda grande renovação havida no âmbito sociojurídico em nível global, grande parte das vezes, é resultado de uma transição entre períodos históricos, muitas vezes marcados por eventos que, por si só, são decorrência de uma convulsão social capaz de alterar toda a estrutura da coletividade, seja nos domínios de uma cidade, de um país ou até mesmo em nível global, como é o caso da concepção do direito coletivo do trabalho.

Assim sendo, para se entender a construção do direito coletivo do trabalho e o seu desenvolvimento até a conjuntura do surgimento do sindicalismo no mundo, é necessário definir um esboço histórico, com lineamentos dos fatos ocorridos, bem como os períodos em que ocorreram, para que toda

a estrutura do direito do trabalho e os seus princípios norteadores tenham reconhecidos os seus papéis na edificação de uma sociedade mais justa e igualitária. Nesse contexto, conforme as palavras de Carolina Freitas, “é, então, desse desajustamento fundamental do direito em relação à realidade que pretendia regular, que nasceram e se consolidaram as organizações e movimentos que vão pugnar não apenas pelas condições materiais para um trabalho em condições dignas, mas também uma democracia não meramente formal ou política, mas também inclusiva, substantiva: uma verdadeira ‘democracia social’”<sup>23</sup>.

Diante deste contexto, não se pode falar em direito coletivo do trabalho sem que seja referido o fato histórico que o ensejou: a Revolução Industrial, ocorrido no período de 1760 a 1860 na Europa, mas com maior repercussão no país mais industrializado neste período: a Inglaterra. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, o direito coletivo do trabalho surgiu com o desaparecimento das corporações de ofício, criadas com o propósito de união dos trabalhadores em busca de melhores condições de vida, propiciou a ideia básica da associação dos grupos de trabalhadores<sup>24</sup>. É possível dizer que a própria extinção destas corporações acarretou a migração dos trabalhadores artesanais, a elas associados, para as fábricas justamente pela dificuldade de se competir com as estruturas de produção em larga escala, em detrimento da produção doméstica.

Tal fato resultou em uma inversão da organização social, uma vez que a população europeia, majoritariamente rural à época, com o surgimento das indústrias, acabou por aumentar a concentração demográfica nos meios urbanos, no entorno dos complexos industriais. A urbanização da população foi um dos fenômenos resultantes desta transferência de contingente populacional e, conseqüentemente, exigiu uma transformação do meio urbano favorável a comportar a nova coletividade, com todos os obstáculos que a situação demandava.

Com o desenvolvimento voltado para a nova atividade econômica que se expandia, novas relações sociais eram criadas. Conforme a atividade fabril crescia exponencialmente, também cresciam a demanda e as exigências dos empregadores, sempre voltadas para a produção em grande escala e pela busca incessante por maiores ganhos, tudo isso em detrimento para a exploração da mão-de-obra operária.

Esta expansão contribuiu para o aumento do número de fábricas, bem como o contingente de empregados e, via de consequência, o crescimento dos problemas sociais oriundos deste evento. As

---

<sup>23</sup> FREITAS, Carolina. *A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013, pp. 29-30.

<sup>24</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1122.

condições subumanas e subjugação dos trabalhadores às exigências dos patrões, gerou um desequilíbrio imensurável entre os detentores dos meios de produção e os detentores da força de trabalho, o que desencadeou um sentimento de revolta e entre os trabalhadores e estes, vitimados pela injusta disparidade de armas, além da inércia do Estado, viram na união entre os trabalhadores como a única forma de subsistência e de resistência perante os mandos e desmandos dos empregadores.

O cenário era de extensas exaustivas jornadas de trabalho, que podiam chegar às 16 horas por dia, condições de trabalho insalubres, que colocavam a integridade dos trabalhadores em risco, salários extremamente baixos e exploração da força de trabalho de mulheres e crianças, sem quaisquer segurança e proteção. Nesta conjuntura, viu-se uma oportunidade de paridade de armas quando o poder da coalizão entre os trabalhadores confrontou o poder econômico. A busca por melhores condições de trabalho e diminuição dos Em complemento, Amauri Mascaro Nascimento pontua que “Não há dúvida que a Revolução Industrial do século XVIII criou condições para a coalizão dos trabalhadores, oprimidos que estavam, como proletários, engajados pelas fábricas, em precárias condições, no início da sociedade industrial, fator que influenciou no despertar do seu propósito associativo”<sup>25</sup>.

Ressalta-se que a inatividade legislativa do Estado à época, propiciava aos empregadores, em sua maioria industriais, a detenção do poder normativo nos limites de seus estabelecimentos. Com isso, estabeleciam normas próprias, sem qualquer respaldo legal, regendo as atividades laborais de acordo com as suas imposições, sem levar em conta quaisquer elementos que garantissem segurança, proteção e dignidade nas relações de trabalho. Tal situação acarretou a desumanização do trabalho, com o subjugamento do empregado à condição de força de trabalho, desprovido de quaisquer prerrogativas que não fossem a geração de lucro a qualquer custo.

Diante das situações de indiligência e desamparo do Estado com relação aos operários, surgiram as primeiras manifestações sindicais na Inglaterra, por meio da associação de grupos de trabalhadores concentrados nos arredores dos polos industriais. E, tendo a sua origem remota nas péssimas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores fabris da época<sup>26</sup>, estes perceberam que a união dos operários poderia causar repercussão em um nível nacional. Diz-se, então, que o direito coletivo do trabalho teve sua origem no mundo por meio das primeiras expressões espontâneas de grupos de trabalhadores nas cidades industriais que, em um objetivo comum, lançaram-se no cenário sociopolítico com a finalidade de conquistar melhorias nas condições de trabalho dos operários.

---

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 60.

<sup>26</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho - 3ª v.: Situações laborais colectivas*. Coimbra: Almedina, 2012, p. 19.

Salienta-se que direito de associação ganhou força, na Inglaterra e na França, no final do século XIX, iniciando uma etapa de intensa atividade normativa, vinculada aos direitos trabalhistas, com o surgimento dos ideais relativos à liberdade sindical. Porém, em alguns países da Europa, a sindicalização encontrou obstáculos para sua fixação, diante de governos autoritários e centralizadores que impediam o exercício de atividades negociais. Com a assinatura do Tratado de Versalhes, juntamente com a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, os princípios inerentes aos direitos coletivos ganharam força no cenário jurídico ocidental, logo após a Primeira Guerra Mundial.

Necessário se faz esclarecer que o caráter jurídico do direito coletivo do trabalho despontou como uma ação reivindicatória de direitos até então inexistentes. E foi através da força das uniões sindicais, pelas reivindicações que trouxeram as mudanças esperadas pelas classes trabalhadoras, mesmo que de maneira ainda insuficiente, mas como resultado destas lutas entre as classes dominantes e dominadas, sob o ponto de vista socioeconômico.

Sobre este período, Pierre Jaccard leciona que “devemos reconhecer que suscitando a guerra de classes, o sindicalismo deu ao mundo operário um estatuto que ele não teria conseguido de outro modo. (...) o defeito do sindicalismo é o de não existir senão para a luta e a reivindicação”<sup>27</sup>. Isto é, sem que houvesse o sentimento de coletividade como um robusto meio de impugnação das práticas dos industriais, não haveria uma interferência estatal na atividade econômica e sequer surgiriam os preceitos que hoje ressoam na legislação laboral.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, [o direito coletivo do trabalho] já foi chamado de Direito Corporativo, Direito Normativo, Direito Sindical e, hoje, Direito Coletivo<sup>28</sup>. Foram várias as denominações atribuídas ao direito coletivo do trabalho e muito em razão da progressão e amplitude deste ramo laboral no contexto mundial. Contudo, no entendimento de Maurício Godinho Delgado, hoje, disputam hegemonia dois epítetos, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Sindical, com certa concorrência, ainda, da expressão Direito Social<sup>29</sup>.

Manifestações de greve, convenções de caráter coletivo, normatização das propostas dos operários e defesa dos interesses partilhados por uma ou várias categorias profissionais foram as primeiras expressões de direito coletivo do trabalho e de sindicalismo que moldaram a estrutura juslaboral no mundo, o que propiciou a criação de um ambiente favorável à construção, constitucionalização e

---

<sup>27</sup> JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Tradução: Rui de Moura. Lisboa: Editora Círculo de Leitores, 1960, p. 299.

<sup>28</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14ª ed. rev. atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 1222.

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 18

internacionalização dos princípios e normas trabalhistas, sendo a criação dos sindicatos a locução do pragmatismo pioneiro dos direitos sociais da época.

É de suma importância destacar a função social do direito coletivo do trabalho, posto que são e estão diretamente relacionadas ao desenvolvimento do direito do trabalho no mundo e vão além de uma mera denominação ou consubstanciação jurídica. Nas palavras de Amauri e Sônia Mascaro Nascimento, “Na gênese da norma jurídica está presente a energia dos fatos e valores que se atuam reciprocamente, pressionado uns sobre outros, pondo-se a norma jurídica como a síntese integrante que se expressa como resultado da tensão”<sup>30</sup>.

Portanto, na presença de interesses em conflito e diante de um desequilíbrio desta grandeza, a norma trabalhista chega como uma consequência de fundo humanitário com a finalidade de assegurar e preservar a dignidade do trabalhador e, por conseguinte, do trabalho. A pluralidade de direitos talvez seja a única saída para resolver os problemas existentes em sociedades complexas em demasia. É o que representa o direito coletivo do trabalho no cenário jurídico, qual seja, o efetivo papel de mitigar as desigualdades latentes entre o trabalho e o poder econômico, uma vez que o empregador só pode ser compelido a melhorar as condições de trabalho diante de uma contraposição de poderes que tenham força suficiente para exercer as transformações necessárias nas relações de trabalho, tal como o direito do trabalho e a negociação coletiva.

## **2. O direito coletivo do trabalho: o sindicalismo a partir da Revolução Industrial**

O sindicalismo é tratado pela doutrina como uma consequência de ocorrências históricas que desencadearam uma série de acontecimentos que geraram os precedentes fundamentais para a construção do direito do trabalho da forma como conhecemos na atualidade. Na lição de José Brito Filho, os autores tratam da evolução histórica do sindicalismo, normalmente referem-se a fatos ocorridos antes da Revolução Industrial e da supressão das corporações de ofício<sup>31</sup>. Contudo, faz-se imprescindível esclarecer que tais fatos são o núcleo da origem dos sindicatos no mundo. Isto porque, mesmo que se busque por referências históricas sobre associações de trabalhadores como um organismo coletivo, só é possível vislumbrar tais atividades a partir do trabalho nos ambientes fabris, iniciado no século XVIII.

---

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 25.

<sup>31</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT- Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 52.

Parece um ponto controverso quando a doutrina fixa o surgimento do sindicalismo no mundo a partir da extinção das corporações de ofício, uma instituição reconhecida pela associação de trabalhadores e segregada por categorias profissionais. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, o liberalismo da Revolução Francesa de 1789 condenou a existência de corpos intermediário entre o indivíduo e o Estado, dos quais as corporações foram uma forma. Para ser livre, era o ideário liberal, o homem não poderia estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade da instituição<sup>32</sup>. Apesar desta desvinculação parcial entre corporações de ofício e sindicatos, é possível afirmar que a primeira corresponde efetivamente como a primeira manifestação de organização social voltada para as relações de trabalho, em sentido estrito.

Importante salientar que o direito coletivo do trabalho teve a sua origem no mundo em razão das primeiras expressões espontâneas de grupos de trabalhadores nas sociedades industriais que, com um objetivo em comum, lançaram-se no cenário sociopolítico com a finalidade de alcançar por melhores condições de trabalho. O nascimento da consciência coletiva, especialmente na classe de trabalhadores, foi uma das contribuições mais significativas da Revolução Industrial, do ponto de vista histórico. Nas palavras de Luciano Martinez<sup>33</sup>, a história (...) indica que os indivíduos se agrupam em função do trabalho porque, baseados nele, visam a consecução da sua própria sobrevivência. E é com respaldo neste modelo que se assimilam os sindicatos modernos.

Dentre todos os institutos que norteiam as associações juslaborativas, o instituto negocial é o mais importante, tendo em vista que não somente aperfeiçoa todo o cerne que compreende as relações de trabalho, seja na esfera individual ou na coletiva. Além disso, por serem dotados de preceitos que contrapõem os envolvidos. Enquanto nas relações individuais de trabalho os agentes são tão somente o empregado e o empregador, restringidas à importância do contrato de trabalho firmado pelos envolvidos, nas relações coletivas de trabalho, há uma categoria profissional inteira a ser representada diante do empregador. Daí figura-se o papel do instituto sindical.

O movimento sindicalista é resultado de manifestações concomitantes em um período de intensa normatização ocorrido na Europa no início do século XIX. Nas palavras de Jordi Viña, (os movimentos obreiros organizados) “são os que combinam ações violentas, como o ludismo<sup>34</sup> ou a aparição de um

---

<sup>32</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 58.

<sup>33</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 61.

<sup>34</sup> O Ludismo, expressão que se refere a Ned Ludd (um operário britânico que, enfurecido, quebrou as máquinas na indústria pela qual trabalhava), foi um movimento ocorrido no século XVIII, no qual os trabalhadores, revoltosos com as péssimas

ideário utópico e socialista, cujos exemplos mais relevantes são, na França, Charles Fourier, fundador das comunidades de trabalho ou falanstérios ou Proudhon, na Rússia, Bakunin, fundador da Aliança Internacional da Democracia Socialista e fundador do que se denominará anarquismo coletivista ou no Reino Unido, Robert Owen, defensor do associacionismo organizado nas cooperativas de produção, Friedrich Engels e Karl Marx”<sup>35</sup>.

É evidente que, enquanto a função primeira do direito do trabalho é trazer a proteção do trabalhador, objetivo sem o qual não justificaria a própria existência deste ramo do direito, a função primordial do direito coletivo do trabalho é constituir força e autonomia intervencional defronte à desigualdade entre trabalhador e empregador, uma vez que o trabalhador, individualmente, não possui força a negocial necessária capaz de alterar ou aperfeiçoar as relações laborativas em qualquer âmbito.

Conforme já referenciado anteriormente, a omissão legislativa e a abstenção do Estado diante da precarização das condições de trabalho à época, permitia que os donos do poder econômico ditassem as regras livremente, além de estabelecer diretrizes próprias na condução do seu negócio, o que, obviamente, incluía estabelecer critérios próprios para reger as relações de trabalho e a manutenção dos estabelecimentos industriais.

O Estado, filosófica e economicamente liberal, não intervinha na regulação entre particulares, e cada vez que os trabalhadores, como cidadãos deste, lhe pediam algum tipo de proteção, a negava e reprimia<sup>36</sup>. Esta situação provocou a desumanização do trabalho, mediante a redução do empregado à condição de mero detentor da força de trabalho, desprovido de segurança e quaisquer prerrogativas que não fossem a produção em larga escala e a geração de enriquecimento para os empregadores.

Neste diapasão, a Revolução Industrial exerce um papel crucial na construção do direito coletivo do trabalho, posto que esta, nas palavras de Alice Monteiro de Barros, “acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais”<sup>37</sup>. O cenário existente na transição entre os séculos XIX e XX estava voltado para a exploração da mão-de-obra livre e assalariada

---

condições de trabalho e com a mecanização da mão de obra, que restringiam a oferta de emprego, além da abstenção do Estado em regulamentar e limitar as ações dos industriais, promoviam a destruição de maquinários nos estabelecimentos fabris, com o intuito de forçar a intervenção estatal nas condutas praticadas dos empregadores, mediante a criação de regulamentação das atividades laborativas nas fábricas, para aumentar a proteção do trabalho e do trabalhador e reduzir a desigualdade abissal entre as partes nas relações laborais. O primeiro ato do Parlamento Britânico frente à onda de revoltas em todo o país, foi a aprovação do Frame Breaking Act, que tinha como objetivo punir com pena de morte àqueles que destruíssem os maquinários das empresas. Em contrapartida, além de não repercutir a eficácia pretendida pelo Estado, tal lei aumentou o conflito entre trabalhadores e policiais, havendo um impacto social sem precedentes, levando as autoridades a repensarem os moldes que impunham o regime capitalista na esfera trabalhista e na sociedade.

<sup>35</sup> VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2ª ed. – Curitiba: Juruá, 2013, p. 20 (tradução nossa).

<sup>36</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. São Paulo: LTr, 2011, p. 11.

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 51.

pelos industriais, sem que houvesse quaisquer intervenções do Estado nestas atividades. Era como se Estado, empregadores e empregados fossem instituições distintas, dentro de uma mesma esfera global, mas com interesses conflitantes e em caminhos opostos à construção de uma sociedade equânime, sob às óticas trabalhista e socioeconômica.

Muitas das inconformidades eram causadas pela conduta dos empregadores na utilização da mão-de-obra operária. A inexistência de regulamentação das relações laborais permitia que o empregador fosse o detentor das normas aplicadas no foro das suas instalações. Isso permitia que todas as imposições lançadas pelas figuras patronais fossem tomadas como regras e que estes acabavam por gerir seus negócios de maneira arbitrária, o que acarretava desumanização do labor, com a redução do trabalhador à condição de mero detentor da força de trabalho, desprovido de qualquer proteção, segurança, além de quaisquer prerrogativas que não dissessem respeito à produção massiva e a geração de lucro a qualquer custo.

A necessidade de regulamentação das relações trabalhistas se deu em razão da urgência de se “implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva”<sup>38</sup>. Compreende-se, portanto, que a tutela coletiva dos interesses dos trabalhadores foi uma resposta da sociedade, a partir do momento em que se evidenciou que a classe operária podia combater o desequilíbrio entre as partes. O poder econômico em oposição contingente de empregadores e a união dos trabalhadores frente aos detentores dos meios de produção.

Greves, convenções coletivas e intensa normatização das propostas dos trabalhadores em defesa de interesses coletivos, foram uma das expressões mais evidentes da origem do direito sindical e do direito coletivo do trabalho no mundo, o que permitiu a criação de um ambiente favorável à constitucionalização das normas trabalhistas nos ditames que se evidenciam na atualidade. A criação dos sindicatos assegurou uma interlocução entre o pragmatismo pioneiro dos direitos sociais emergentes à época e o trabalho, como a fonte perene de institutos legislativos voltados para a promoção de igualdade e proteção dos indivíduos, o que é de imensurável importância no contexto da consolidação do regime capitalista e dos ideais liberais, que se contrapõem aos direitos sociais na sua essência e promovem desigualdade material e formal entre os seus pares.

---

<sup>38</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 40.

Alguns autores<sup>39</sup> pregam a divisão do surgimento do sindicalismo em três etapas fundamentais. Este trabalho irá seguir o entendimento voltado para a construção do sindicalismo dentro da sequência linear caracterizada por eventos históricos, para facilitar a compreensão da formação do direito coletivo e a sua consolidação no ramo juslaboral no mundo. Assim, cabe iniciar a formação do conceito de sindicalismo, a partir do estudo do primeiro período historial, o qual a doutrina denomina como fase de proibição na qual reconhece-se como o marco histórico a Lei *Le Chapelier*, a de 14 de junho de 1791, responsável por aniquilar todas as espécies de corporações de cidadãos fossem do mesmo estado ou mesma profissão, além de proibir qualquer tipo de organização profissional, sob pena de intervenção da força pública para efetuar a dispersão destas associações<sup>40</sup>. Tudo isso em defesa do Estado Liberal, pelo qual preconizava o Estado, priorizando a livre iniciativa, além de disseminar a ideia de liberdade absoluta do homem na procura do seu próprio interesse sem a interferência do Estado<sup>41</sup>.

A segunda fase, designada fase de tolerância, pode ser definida como o primeiro período efetivo do desenvolvimento do sindicalismo, quando foi reconhecido o direito de associação sindical, a partir do momento em que “o Estado resolveu revogar as leis penais que puniam a associação dos trabalhadores e, numa segunda etapa, decidiu aprovar leis que autorizavam o direito de associação sindical”<sup>42</sup>. Os movimentos sociais, assim como as denominadas revoluções, principalmente as ocorridas a partir do século XIX, exerceram um protagonismo substancial na descriminalização das organizações profissionais de toda sorte e permitiram a formação dos institutos negociais e coletivos para a edificação do ideal de trabalho como instrumento de desenvolvimento social.

Portanto, a contemporização dos ideais sindicalistas é decorrência de acentuada mobilização dos trabalhadores e da sociedade, sem a qual não seria possível a existência dos institutos representativos em defesa dos interesses dos trabalhadores. A exemplo disto, na Grã-Bretanha, além de uma primeira fase essencialmente violenta, se criou em 1829, a União Geral de Fiandeiras e Tecelões, a Associação Nacional para a Proteção do Trabalho (1830) e a Grande União Consolidada de Ofícios (1833), assim

---

<sup>39</sup> Autores como José Cláudio Monteiro de Brito Filho, em sua obra *Direito Sindical* (2019, p. 57-58), costuma citar Alfredo J. Ruprecht e Antônio Ojeda Avilés para justificar a evolução histórica do sindicalismo em três partes: fases de proibição, tolerância e de reconhecimento, enquanto Amauri Mascaro Nascimento, no mesmo sentido, diferencia os momentos históricos através das mesmas etapas, mas subdivide-as em acontecimentos históricos para endossar a formação da linha evolutiva do histórico do sindicalismo no mundo (*Compêndio de Direito Sindical*, 2015).

<sup>40</sup> Sob a premissa do artigo 8º da Lei *Le Chapelier*, tem-se que “Toda reunião composta por artesãos, trabalhadores, companheiros, jornalheiros, ou provocado por eles contra o livre exercício da indústria e do trabalho facultado a toda sorte de pessoas (...)”, seriam considerados agrupamentos sediciosos e que ensejaria o uso da força pública, com a aplicação da respectiva punição. – Excerto extraído do texto publicado pela Universidade Federal de Minas Gerais – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – Departamento de História, Textos e Documentos. Tradução: Luiz Amaut.

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 62.

<sup>42</sup> Idem, *ibidem*, p. 63.

como, a partir de 1834, a aparição e desenvolvimento do movimento cartista<sup>43</sup>. Na França, aparecem as primeiras sociedades de resistência a partir de 1840, apesar de ter que esperar a grande repercussão que teve a Revolução de 1848 e na Alemanha só se pode citar a revolta dos tecelões de Silésia, em 1844<sup>44</sup>.

A definida terceira fase do desenvolvimento do sindicalismo no mundo é conhecida como a fase de reconhecimento dos precedentes sindicalistas e a consolidação do direito coletivo do trabalho como ramo jurídico. A idealização da regulamentação dos organismos juscoletivistas e as ações coletivas de trabalho são a herança do desenvolvimento da própria história do direito, como um de seus desdobramentos.

São os referidos direitos de segunda geração que, nas palavras de Paulo Bonavides, merecem um exame mais amplo. Dominam o século XX do mesmo modo como os direitos da primeira geração dominaram o século passado. São os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social, depois que germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX. Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula<sup>45</sup>.

Consoante aos direitos de terceira geração, a mais atual na linha cronológica do estudo do direito, a acepção jurídica de indivíduo dá lugar ao coletivo, como complementação dos direitos da geração anterior, em busca pela primazia dos interesses da humanidade e a ela é conferida a tutela e titularidade de direitos que transcendem a esfera individual, buscando alcançar a todos os povos, em sua coletividade. Paulo Bonavides esclarece que “Dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade, os direitos de terceira geração tendem a cristalizar-se no fim do século XX enquanto direitos que não se destinam especificamente à proteção dos interesses de um indivíduo, de um grupo ou de um determinado Estado. Tem primeiro por destinatário o gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta”<sup>46</sup>. A consubstanciação do direito laboral no liame das gerações supracitadas resultou em uma nova era na positivação dos

---

<sup>43</sup> O movimento cartista teve um papel crucial na conjuntura da organização de trabalhadores em associações para forçar a atuação do Estado na promoção de melhores condições de trabalho, além assegurar aos trabalhadores direitos políticos, como o sufrágio universal. Em resposta, o Parlamento Inglês rejeitou todas as demandas dos operários, mas as consequências foram ainda maiores, com uma adesão massiva de operários, que ensejou a criação de diversas políticas trabalhistas, como a criação de uma legislação laboral voltada para o combate à exploração da força de trabalho, além de assegurar a interlocução entre operários e a burguesia industrial.

<sup>44</sup> VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2ª ed. – Curitiba: Juruá, 2013, p. 20 (tradução nossa).

<sup>45</sup> BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 15ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2004, p. 564.

<sup>46</sup> Idem, p. 569.

direitos humanos, pela implementação dos direitos fundamentais voltados para a seara trabalhista, como um novo nível de promoção de equilíbrio entre os sujeitos das relações laborais, da mesma maneira que impôs a exigência de um nível mínimo para se promover o trabalho digno.

Além da evolução dos direitos fundamentais no que concerne o direito do trabalho, outro fator importante e que merece ser destacado diz respeito à própria percepção do trabalhador com relação à sua condição na sociedade. Enquanto indivíduo, sua imagem refletia apenas o sujeito detentor da força de trabalho. Em uma situação na qual a mão-de-obra é excedente, como no caso da intensa massificação demográfica das cidades operárias no século XIX, o trabalhador se coloca em uma condição delicada frente ao empregador, posto que concorrente com os demais indivíduos. Os detentores do poder econômico, em busca da redução dos gastos, repassavam todo este peso para os operários, que se digladiavam em torno de uma vaga de emprego. Isso gerava a subvalorização do trabalho, pois a lucratividade dos industriais era proporcional à redução dos salários e, por consequência, às condições insustentáveis que o acompanhavam.

O cenário em si proporcionou todo um arcabouço para que houvesse uma revolta operária. O trabalhador adquiriu a percepção de comunidade, quando foi capaz de se conscientizar que a luta poderia ser mais eficiente, caso lutassem em conjunto. Se a massa operária é a fora-motriz das indústrias, caso houvesse uma união coesa e voltada para os interesses coletivos, haveria uma paridade de armas entre as forças econômica e de trabalho e foi o que ocorreu. Sem trabalho do operário, não há produção, sem produção não há lucro para os detentores do poder econômico. Portanto, a unidade de trabalhadores permitiu a criação de um mecanismo fundamental para combater o abissal desequilíbrio entre as forças operacionais, contrapondo o trabalho e o capital: a organização operária.

Portanto, a história do sindicalismo se realiza desta forma, isto é, sob a primazia da coletividade como escopo fundamental para o conciliábulo entre os sujeitos das relações de trabalho, mediante o direito de negociação, em um cenário social que urgia por reparações imediatas na estrutura das relações laborais, mas com efeito a longo prazo. Nas palavras de José Martins Catharino “o fenômeno sindical passa a ser histórico com a Primeira Revolução Industrial, a que engendrou uma questão social específica, a resultante de uma nova modalidade de exploração e opressão, concomitante a um progresso material servido por novas técnicas de produção egoísta e poderoso”<sup>47</sup>. Firma-se, dessa maneira, o fenômeno jurídico mais robusto de proteção do trabalho e dos trabalhadores, o qual merece

---

<sup>47</sup> CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 1982, p. 22-23.

proteção legislativa de caráter permanente, para que o trabalho não perca sua função social e que o trabalhador não perca a sua dignidade.

### **3. Aspectos sobre o sindicalismo no ordenamento jurídico português**

A relação de Portugal com o direito coletivo do trabalho, destoa do precedente ocorrido na Inglaterra, muito pelo fato de não ter havido uma imensa industrialização conforme sucedido em território inglês. Nas lições de António Monteiro Fernandes, “Em Portugal, apesar de não ter ocorrido uma verdadeira revolução industrial, a evolução do associativismo profissional obedeceu, esquematicamente, ao padrão geral, que no tocante às posições sucessivas do ordenamento jurídico perante o fenômeno, quer pelo que respeita às vicissitudes experimentadas no domínio dos factos e do debate de ideias”<sup>48</sup>.

O surgimento de organizações associativas em Portugal também respeitou o processo histórico verificado em outros países durante a Revolução Industrial, isto é, as primeiras expressões de qualquer agrupamento voltado à representação de profissões “desenvolveu-se sobretudo em torno de associações de socorros mútuos e cooperativas, duas fórmulas organizativas que, com maior ou menor pureza, tinham em Portugal tradições muito anteriores a 1834”<sup>49</sup>. Desta maneira, já estava inserido no núcleo social português o ideal de coletividade consoante à aquisição de força representativa, ainda que de maneira rudimentar, mas, simultaneamente, abarcada das diretrizes fornecidas pelos eventos que se processou noutros países da Europa industrial.

Considera-se, precipuamente, que a existência e difusão do sindicalismo no âmbito juslaboral estão subordinadas à existência de uma sociedade dotada de avançado desenvolvimento industrial e, por conseguinte, à presença de uma força operária significativa. Neste sentido, nas palavras de Ana Alcântara, “no final do século XIX, Lisboa viveu uma época de mutações económicas, sociais e políticas, impulsionadas parcialmente pelo desenvolvimento industrial e urbano, que sustentaram um momento de transição fundamental para a formação da classe operária lisboeta”<sup>50</sup>.

Portanto o surgimento dos ideários sindicalistas se deu pela transformação da sociedade portuguesa, por meio do desenvolvimento das indústrias, juntamente com o crescimento da classe operária no país. Com isso, em Lisboa surgem associações de cariz operário – inicialmente as

---

<sup>48</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 14ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2009, p. 669.

<sup>49</sup> Idem, p. 670.

<sup>50</sup> ALCÂNTARA, Ana. *Associações de classe e operariado na Lisboa do final do século XIX. In: História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal: Congresso História do Trabalho, do Movimento Operário*. Lisboa: Instituto de História Contemporânea, 2020, p. 24.

mutualistas e posteriormente, com a legalização das Associações de Classe em 1891, as ligadas ao trabalho<sup>51</sup> e, sob este enfoque, depreende-se que foi um dos primeiros momentos em que, nomeadamente, se procedeu uma unidade de trabalhadores, com o objetivo voltado para a concretização de reivindicações de cunho laboral.

A resposta do legislativo lusitano diante do aparecimento destas estruturas organizacionais, que imprimiam resistência às estruturas laborais existentes, além de promover exigências de grupos de trabalhadores, foi liberação do decreto de 09 de maio de 1891, o qual regularizava as associações de classe<sup>52</sup>. Tal decreto foi uma das primeiras consequências acarretadas pelo exercício da força coletiva operária a repercutir no ordenamento jurídico português àquela época. Assim, pode-se dizer que no sistema jurídico-laboral português, o reconhecimento da autonomia coletiva às organizações socioprofissionais ganhou força normativa suficiente para acarretar o seu reconhecimento no ordenamento jurídico, em virtude da valoração dos seus princípios basilares.

Essa transformação social promovida pela emersão dos institutos de direito coletivo, possuem uma importância inenarrável para a consolidação do caráter protetivo presente no direito laboral. É em cenários de crises sociopolítico-econômicas que se verifica a necessidade de criação de uma unidade do corpo social, com o escopo de reparação dos desequilíbrios consequentes do regime capitalista, tal qual vislumbra-se na atualidade.

Logo, nas lições de António Monteiro Fernandes, “o sistema corporativo assentou, em larga medida, numa concepção doutrinal (logo político-legislativa) acerca dos fenômenos coletivos de trabalho – uma concepção marcadamente ordenadora e conformadora desses fenômenos, em especial das formas de organização profissional, na linha dos princípios da hierarquia dos interesses sociais (...) da colaboração e da associação dos trabalhadores com as empresas (...) bem como da subordinação dos indivíduos e dos organismos corporativos ao espírito de paz social”<sup>53</sup>.

Necessário se faz informar que o sindicalismo português surge como uma resposta contrária às investidas de cunho mormente políticos, posto que, em detrimento de interesses operários, na maior parte das atuações, se abstinham de promover mecanismos voltados para a redução das desproporcionalidades sociais existentes, embora tenha havido tentativas de vincular o movimento operário à esfera política, como ocorreu em vários países (como, por exemplo, no Brasil). Por esta razão,

---

<sup>51</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>52</sup> Decreto de 09 de maio de 1891, do qual se extrai o seguinte excerto da sua 1.ª repartição: “O artigo 282.º do código penal proíbe (sic) associações de mais de vinte pessoas, que não tenham sido previamente auctorizadas (sic) com as condições que o governo julgar convenientes. Pois bem, o governo julga conveniente regular as associações de classe.”, p. 207.

<sup>53</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 14.ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2009, p. 673 (onde o autor denota o seu entendimento com excertos retirados dos artigos extraídos do Estatuto do Trabalho Nacional – ETN).

é evidente que a separação dos ideais sindicalistas das forças políticas é, inclusive, necessária para a construção de uma entidade representativa soberana, autônoma e independente da intervenção estatal.

Sob esta perspectiva, a reação promovida pelos operários portugueses, como forma de resistência às pretensões políticas, visando a desassociação das organizações sindicais, foi a organização denominada de Congresso Operário Sindical e Cooperativista<sup>54</sup>, de 1909, cuja manifestação demonstra a concepção sindical em sua mais pura forma, que é a união de indivíduos em busca da mitigação das discrepâncias sociais que corroem a sociedade, por intermédio da força coletiva. É o que se verifica do parecer sobre a tese de organização sindical, quando traz o seguinte excerto: “Ante a necessidade social de se transformar a organização empírica e conseqüentemente autoritária dos povos em bases positivas que as leis das sociologia já hoje indicam na sua previsão científica; ante a necessidade jurídica de se estabelecer a igualdade dos indivíduos entre si, apagando a iniquidade em que vive uma parte da humanidade em face da outra parte, destruindo radicalmente as causas dessa injustiça, repartindo as utilidades conforme as necessidades de cada qual”<sup>55</sup>.

Neste sentido, dada a heterogeneidade da sociedade portuguesa durante a expansão do período industrial, em função da coexistência de indivíduos provenientes de diversas realidades no país, contribuiu para a construção de uma identidade operária e, mais do que isso, voltada para a integração dos indivíduos que dividiam o mesmo cotidiano dentro dos ambientes laborais e os seus impactos na sociedade de um modo geral. É por esta razão que se mostrou necessária uma intervenção estatal consoante a regulamentação das associações de cariz laboral, tendo em vista que já era insustentável a sua indiligência perante o clamor social pela institucionalização das entidades representativas.

A tão almejada mudança de ordem elementar nas relações de trabalho não foi um procedimento de eficácia imediata e demandou um longo percurso até a consolidação constitucional dos princípios laborais. É o que denota António Monteiro Fernandes ao dizer que “a Constituição de 1933 atribuía à propriedade, ao capital e ao trabalho uma função social, em regime de cooperação económica e de solidariedade (art.º 35.º)”<sup>56</sup>, embora o regime denominado Estado Novo vigente à época conduziu ao sindicalismo corporativista, sob o controle do Estado. No entanto, a própria previsão constitucional sobre a função social do trabalho, atrelado à força coletiva pela sindicalização, é notadamente um estágio de fortalecimento dos fundamentos indispensáveis à promoção de uma sociedade mais equânime, tendo

---

<sup>54</sup> Idem, p. 672.

<sup>55</sup> (1909), "Parecer sobre a Tese de Organização Sindical do Congresso Operário Sindical e Cooperativista de 1909", Fundação Mário Soares / Alberto Pedroso, Disponível em: [<http://www.casacomum.org/cc/visualizador?pasta=09772.129>], p. 5.

<sup>56</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 14ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2009, p. 673.

em vista que as relações entre os indivíduos e o trabalho exigia que houvesse um pleno desenvolvimento, principalmente no aspecto sociojurídico.

Do estudo do direito coletivo português consoante ao sindicalismo, o que se percebe da doutrina é que existiram diversos lapsos no desenvolvimento dos institutos sindicais, principalmente quanto à sua eficácia negocial. Tanto que, no período entre 1933 e 1969 houve poucas transformações relevantes do ponto de vista jurídico. Um exemplo é o Decreto-Lei 36173 de 1947, o qual António Monteiro Fernandes afirma que “(neste decreto) a negociação colectiva era nele disciplinada mais como modo de produção de normas, do que como meio de composição de interesses contrapostos”<sup>57</sup>. É, desse modo, um período de sindicalismo formal, sem a aplicação extensiva à negociação propriamente dita, voltada apenas para a análise e controle das relações individuais de trabalho.

Ressalta-se que Portugal se encontrava sob o pálio de um regime ditatorial e, portanto, compreende-se a morosidade do desenvolvimento do direito coletivo do trabalho e do sindicalismo. Ainda assim, no ano de 1969, introduz-se no ordenamento jurídico português dispositivos normativos referentes à diminuição do controle estatal sobre os regimes de associação, mesmo que, nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho “esta fase caracteriza-se pela perda da importância do associativismo sindical, uma vez que os princípios com os quais se tinha desenvolvido – a liberdade sindical, a autonomia colectiva e o direito de greve – estão fortemente limitados”<sup>58</sup>. Tal período é caracterizado pela experiência de unicidade sindical presente no ordenamento jurídico português, por intermédio do Decreto-Lei n.º 23.050<sup>59</sup>, quase nos mesmos ditames os quais o Brasil vivencia na atualidade.

Foi um longo percurso até o reconhecimento da liberdade sindical e os institutos do direito coletivo do trabalho na ordenação judiciária lusitana. Apesar da enorme relevância que assumiram, durante o período revolucionário, os temas relacionados com a democratização das relações de trabalho, o certo é que, por bastante tempo, subsistiram a regulamentação e os modelos organizativos oriundos do sistema corporativo<sup>60</sup>. Evidente é a dificuldade estatal, de um modo geral, em aceitar as entidades negociais como fruto da própria existência do direito do trabalho, além de perpetuar os fundamentos de controle, tirando do trabalhador a autonomia de buscar expedientes que defendam os interesses da classe.

---

<sup>57</sup> Idem, p. 674.

<sup>58</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho - 3º v.: Situações laborais colectivas*. Coimbra: Almedina, 2012, p. 36.

<sup>59</sup> Na legislação supracitada, especificamente no artigo 3.º, tem-se que “A organização de sindicatos nacionais de empregados ou de operários é feita por distritos, em cada um dos quais o Estado só reconhece como entidade de direito público um único sindicato nacional por categoria profissional (...)”. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/330535>.

<sup>60</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 14ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2009, p. 675.

Destarte, é na Constituição da República Portuguesa de 1976, no presente artigo 55.<sup>o61</sup>, que se tem reconhecida a liberdade sindical, dentro das regras estabelecidas pela Convenção n.º 87, da OIT, enquanto país ratificador. Nas palavras de António Menezes Cordeiro, “A natureza associativa dos sindicatos é reforçada pela garantia constitucional de liberdade sindical<sup>62</sup>.”

Outro ponto importante a ser evidenciado foi a modificação do ordenamento jurídico português com o intuito de propiciar uma maior independência das entidades sindicais, sem que haja a intervenção do Estado, mediante o controle característico do corporativismo estatal. Para tanto, o Código do Trabalho português dispõe de uma seção integral para tratar das associações sindicais e associações de empregadores. Além disso, no artigo 446.<sup>o</sup>, 1, do supracitado código, tem-se positivado o texto que versa sobre a autonomia e independência das associações sindicais<sup>63</sup>, no que diz respeito aos cargos relacionados à direção das associações sindicais que devem ser ocupados por pessoas que não estejam vinculadas a partidos políticos, entidades religiosas ou em quaisquer cargos que acarretem conflito de interesses. Com isso, afasta-se a intervenção de instituições alheias ao exercício da instituição sindical, seja na sua organização, gestão e condução da atividade sindical em território português. Tudo isso para manter a maior independência dos sindicatos e autonomia para o exercício da representação, sem que haja interferências externas que neles influenciem.

Por fim, com a constitucionalização dos direitos laborais e coletivos, estes alcançam o patamar de direito fundamental cogente. Por esta razão, atualmente em Portugal, não há qualquer empecilho jurídico-normativo que obste o direito dos trabalhadores no exercício da atividade sindical, seja no plano material ou formal, seja no sentido de liberdade sindical positiva ou negativa, posto que vigente os preceitos relacionados à unidade da instituição representativa, mas dentro da pluralidade sindical, com intervenção cada vez menor do Estado, como defende a doutrina, que é oficializada pelas criações da CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses), criada em 1970, bem como da UGT (União Geral dos Trabalhadores), criada em 1978<sup>64</sup>.

---

<sup>61</sup> O artigo versa sobre a o reconhecimento à liberdade sindical em sentido amplo, respaldando os trabalhadores de no direito de constituição, de filiação, desfiliação, organização de entidade sindicais como “condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses”.

<sup>62</sup> CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho: dogmática básica e princípios gerais; direito colectivo do trabalho; direito individual do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1997, p. 444.

<sup>63</sup> Artigo 446.<sup>o</sup> (...) 1 – O exercício de cargo de direção de associação sindical ou de associação de empregadores é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

<sup>64</sup> São instituições intersindicais, independente e de classe, que possuem funções partilhadas na representação sindical em Portugal, representam as categorias profissionais e os trabalhadores em geral frente à Organização Internacional do Trabalho (OIT).

#### **4. Desenvolvimento histórico do sindicalismo e direito sindical no Ordenamento Jurídico brasileiro**

Os episódios ocorridos na Europa entre os séculos XVIII e XIX influenciaram diretamente os movimentos libertários que ocorriam no Brasil, motivados tanto pela notícia sobre o processo de independência dos Estados Unidos quanto por outras correntes com ideais anarquistas que pairavam sobre o solo brasileiro. Estes eventos mundiais repercutiram necessariamente nas transformações ocorridas no cenário justabalhista brasileiro, o que motivou a evolução das relações coletivas na sociedade, em sentido amplo, o que inclui o ideal coletivista também em âmbito laboral.

Essas mudanças realizadas na sociedade brasileira fizeram com que a população reivindicasse por renovações estruturais, principalmente no que se referia às condições de trabalho e a própria relação do brasileiro com o labor, tendo em vista o crescimento de manifestações sociais contrárias ao regime escravagista, que já haviam sido formalmente reconhecidas pelas autoridades no país. Além disso, os países que possuíam estreitas relações comerciais com o Brasil já não admitiam a exploração da mão-de-obra de escravizados nas manufaturas do país para manter as relações comerciais abertas. Logo, figurar internacionalmente como país escravocrata, conferia ao Brasil uma imagem de país atrasado e subdesenvolvido nas questões sociais, perdido no processo de desenvolvimento da sua estrutura econômico-social, o que poderia vir a prejudicar, futuramente, as suas relações diplomáticas e comerciais.

Durante o período de transição entre os regimes escravagista e o de utilização da mão-de-obra livre, o ordenamento jurídico pátrio trouxe as primeiras medidas que levaram à criação de uma base legislativa favorável ao provimento de dispositivos essenciais ao surgimento do direito do trabalho no Brasil. A aprovação da Lei do Ventre Livre<sup>65</sup>, de 1871 e, posteriormente, a abolição da escravatura, em 1888, com o advento da Lei Áurea, o país conseguiu extinguir a escravidão do seu ordenamento jurídico pátrio. Estes dois eventos podem ser relacionados como o nascedouro do direito do trabalho no Brasil, embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela

---

<sup>65</sup> A Lei do Ventre Livre (Lei n° 2.040, de 28 de setembro de 1871), foi assinada pela Princesa Isabel e promulgada em 28 de setembro de 1871, considerando livre todos os filhos de mulheres escravas nascidos a partir de então. O seu texto estabelecia que os filhos dos escravizados, agora livres, ficariam aos cuidados dos senhores até os 21 anos de idade ou seriam entregues ao governo. (Fonte: Biblioteca Nacional. Disponível em: <https://www.bn.gov.br/explore/curiosidades/28-setembro-1871-promulgada-lei-ventre-livre>].

cumpriu papel relevante na reunião de pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado<sup>66</sup>.

Embora tenha havido previsão constitucional sobre o direito de associação profissional<sup>67</sup>, o sindicalismo no Brasil caminhou a passos demasiadamente lentos, tendo em vista que a transição entre o trabalho servil e a atividade precipuamente agrícola para o trabalho livre e autônomo dependia de um desenvolvimento maior do ramo industrial, o que era ainda incipiente no país na sua fase pós independência. Portanto, verifica-se do estudo da história do sindicalismo pátrio que todas as formas de legislatura voltadas para a representação por categorias, estavam subordinadas às atividades de produção agrária.

O que mudou radicalmente a característica da sociedade brasileira nesta época foi o boom imigratório ocorrido no Brasil no início do século XIX, especialmente nas suas maiores cidades: Rio de Janeiro (a então capital do país) e São Paulo (polo nacional de produção de café). Os imigrantes europeus, apesar de terem sido absorvidos no trabalho nas lavouras, com o passar do tempo e o início da exploração da atividade industrial em solo brasileiro, foram inseridos no trabalho industrial, tendo em vista que já detinham um maior conhecimento de como funcionava o trabalho nas fábricas. Isso leva a crer que o fato de os europeus já terem essa experiência no ramo fabril permitiu que fossem disseminados por estes também os ensinamentos adquiridos com relação à luta por direitos e melhoria nas condições de trabalho e, com isso, alterar o sistema de organização de trabalhadores.

Nas palavras de Yoni Frediani, “com o princípio da industrialização em São Paulo e no Rio de Janeiro, bem como por força das influências provocadas pela imigração estrangeira (italianos, espanhóis, holandeses, franceses etc. que já conheciam um sistema de trabalho disciplinado pelo Estado), desenvolveu-se um movimento de trabalhadores, surgindo as primeiras leis de proteção quanto ao trabalho do menor, concessão de férias aos ferroviários e, posteriormente, aposentadoria à mesma categoria”<sup>68</sup>. Assim sendo, desenvolve-se uma expansão nos centros urbanos ensejaram um novo perfil de trabalhadores, quais sejam: os operários. O Brasil passava, portanto a um novo patamar como Estado Republicano, liberal e federalista, o que favoreceu o surgimento e a difusão de institutos capazes de

---

<sup>66</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr. 2017, p. 114.

<sup>67</sup> A Constituição de 1824 positivou, no seu artigo 179, que versava sobre a inviolabilidade dos direitos civis e políticos dos brasileiros, em seu inciso XXV, a extinção das corporações de ofício, enquanto a primeira Constituição republicana brasileira de 1891, embora fosse silente quanto a questão das organizações profissionais, trazia no parágrafo 8º do artigo 72 o seguinte texto: “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”. Tal comando foi interpretado de forma extensiva pelo judiciário brasileiro, aplicando-se às organizações de foro laborativo.

<sup>68</sup> FREDIANI, Yone. *Direito do Trabalho*. Barueri, São Paulo: Manole, 2011, p. 03.

legitimar as relações laborais, por intermédio da associação de profissionais, bem como a própria regulamentação do trabalho.

Em virtude da exponencial industrialização do país, as organizações profissionais, compostas por trabalhadores livres e assalariados, se popularizaram no final do século XVIII e início do século XIX, o que estimulou uma maior mobilização social a fim de promover o arranjo de categorias profissionais e, com isso, o sindicalismo dava os primeiros passos no Brasil. Amauri Mascaro Nascimento aduz que “As primeiras associações sindicais foram as ligas operárias. Defendiam salários, redução da jornada de trabalho e assistência”<sup>69</sup>. Ainda neste contexto, nas palavras de Rafael Pego, “Outras associações igualmente relevantes eram a Liga Operária de Socorros Mútuos, em 1872; e a União Operária, em 1880, haja vista serem organizações operárias que se assemelhavam às associações de classe, com a finalidade de reivindicação”<sup>70</sup>.

Por ser considerado um período de intensa transição de cenários, em razão da diversificação da estrutura sociopolítica e econômica do país, anteriormente majoritariamente ruralista e manufatureira, a permuta gradativa da sociedade rural brasileira para uma predominantemente urbana, culminou com a formação das atuais metrópoles e, por conseguinte, a industrialização destas cidades, em especial o Rio de Janeiro (capital federal à época) e São Paulo. O que demandava do Estado um maior exercício a fim de assegurar a ordem nas cidades e, ao mesmo tempo, fomentar o progresso no país, em consonância com as exigências que as novas relações sociais demandavam.

Neste contexto, com a finalidade de se consolidar a fase desenvolvimentista do país, em especial após a Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, foi promulgada a primeira Constituição Republicana do Brasil, em 1891 e, mesmo assim, nada havia de grande renovação além de efetivamente assegurar a todos os cidadãos a liberdade de trabalho, isto porque a ausência de precedentes sobre os mecanismos inerentes à instituição da mão-de-obra livre só permitiu a sua inclusão de maneira formal, como um meio de findar irrevogavelmente o regime escravagista no país.

Apesar da supressão significativa de postulados que versassem sobre a regulação do trabalho, a Carta Maior de 1891 trouxe inovações quanto à liberdade de associação assim como a liberdade profissional<sup>71</sup>. A inclusão destes institutos no texto constitucional foi de suma importância para o

---

<sup>69</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 99.

<sup>70</sup> PEGO, Rafael Foresti. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 32.

<sup>71</sup> O artigo 72 da Constituição de 1891, especificamente no § 8º, assegurou aos brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade de direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade. § 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão manter a ordem pública.

amadurecimento dos ideais representativos, tendo em vista que, diante da presença volumosa de imigrantes europeus em território brasileiro, foi possível conciliar os ideais juslaborais mais avançados na Europa aos novos paradigmas trabalhistas em crescimento no Brasil.

É dedutível que, assim como ocorreu no mundo, a predisposição do Estado brasileiro em aceitar os institutos representativos, como exteriorização das ações coletivas de trabalhadores, se deu pela pressão popular. Igualmente, a preambular vivência do imigrante europeu em um sistema de trabalho já disciplinado pelo Estado, acarretou mudanças essenciais no próprio modo de vivenciar o direito do trabalho no Brasil, antes mesmo da sua consolidação enquanto ordenamento jurídico especializado.

Como via de consequência, a autorização estatal para a formação de associações de qualquer espécie, desde que dentro dos ditames constitucionais, favoreceu a criação de organizações de caráter representativo voltadas às categorias profissionais, com o objetivo de pleitear melhoria nas condições de trabalho, de salários e limitação de jornadas. Houve o aumento de manifestações de caráter grevista, embora proibidas pelo Estado, assim como outras formas de pressão dos trabalhadores a fim de promover a paridade de armas entre empregador e empregados.

Desta forma, surgem as primeiras expressões legais sobre a presença das entidades sindicais no país. Conforme destaca Amauri Mascaro Nascimento, o Decreto nº 979 (1903) permitiu a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregados e empregadores, com liberdade de escolha das formas de representação<sup>72</sup>. Com um atraso de quase cem anos, o Brasil passava a formar um ambiente oportuno ao desenvolvimento das instituições sindicais, o que se já encontrava consolidado na Europa. É, portanto, o início da formação sindical no Brasil.

O surgimento da OIT, em 1919, bem como a sua adesão como membro pelo Estado brasileiro, demandou do legislador a devida adaptação dos comandos normativos do país para corresponder às exigências da Organização Internacional, essencialmente aos aspectos voltados para o desenvolvimento das relações de trabalho, além da promoção dos sindicatos como entidades permanentes de direito do trabalho.

Entretanto, no período de transição entre a República Velha e Estado Novo, durante a década de 1930, sob o governo de Getúlio Vargas, embora tenha havido uma intensa atividade normativa no país, não houve um amadurecimento dos ideais trabalhistas, sob a perspectiva jurídica, como ocorreu no continente europeu. Isso se deve à supressão da etapa de consolidação do direito do trabalho como ramo autônomo do direito e a direta institucionalização dos seus comandos normativos no ordenamento

---

<sup>72</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 101.

jurídico pátrio. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, “Construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo trabalhista veio a se institucionalizar, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária”<sup>73</sup>.

Sob o paradigma sindical, o Estado resolveu pautar a sua política social na ideologia da integração das classes trabalhistas e empresariais, organizando, sob a forma de categorias por ele delimitadas, um plano denominado enquadramento sindical<sup>74</sup>. A robustez desta atuação do governo foi tamanha a ponto de se perpetuar por vários anos, assim como é seguro dizer que refletiu na CR/1988, tendo em vista a semelhança entre o modelo sindical vigente e os seus predecessores.

É importante ressaltar que a Constituição de 1934<sup>75</sup> foi a única a trazer a condução dos sindicatos pautada na pluralidade sindical, assegurando-lhe autonomia tanto para a sua criação, quanto para a sua organização e atuação, ainda que sob à salvaguarda dos interesses do Estado. Contudo, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, amparado pelo entendimento de Geraldo Bezerra de Menezes, o regime instituído não foi nem de unidade nem de pluralidade sindical. Não foi respeitada a plena autonomia sindical. Houve restrições à liberdade de administração do sindicato, tanto assim que nas assembleias sindicais havia a presença permanente de um delegado do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio<sup>76</sup>. Portanto, embora assegurasse a liberdade sindical, a Constituição de 1934 não conseguiu fugir do corporativismo estatal e os seus dispositivos acabaram por perder sua eficácia, justamente pela impossibilidade de aplicação no cenário juslaboral brasileiro.

Ainda sob o comando de Getúlio Vargas, então afamado como ditador populista, em 1943 é promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho que, embora tenha nascido no período republicano, durante a tentativa de internalização dos institutos democráticos na sociedade brasileira, foi fundamentada na *Carta del Lavoro* de Benito Mussolini, famoso ditador italiano e precursor do regime fascista. Com isso, o direito do trabalho passa a ser competência do poder executivo, vinculado diretamente a Vargas, fortalecendo o corporativismo estatal à época.

Com a promulgação da Constituição de 1946, o Estado afasta, formalmente, o caráter centralizador e, sob o amparo da Carta-Maior vigente, permite a atuação mais frequente e autônoma dos

---

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr. 2017, p. 121.

<sup>74</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 106.

<sup>75</sup> No artigo 120 da citada Carta dispunha que “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei” que, à época era referido pelo Decreto n.º 24.694 de 12 de julho de 1934, o qual instituiu a pluralidade sindical sob a forma de liberdade de constituição, organização e representação.

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, pp. 109-110.

sindicatos. Todavia, quando o país ensaiava uma progressão dos princípios laborais, caminhando para a consolidação dos institutos normativos trabalhistas e, com isso, preencher a lacuna deixada em seu processo evolutivo, em 1964 ocorre o golpe militar, regime ditatorial que perdurou até o ano de 1985. É publicada uma nova Constituição, em 1967, com previsão normativa sobre o direito de associação de profissionais, sobre direito de greve e regula a forma de custeio dos sindicatos, mas tais diretrizes não são suficientes para desenvolver as relações de trabalho e fazer emergir a prescindibilidade dos sindicatos em solo brasileiro. Assim, mais uma vez o Brasil afundava em um modelo governista autoritário e teve suprimido os interesses trabalhistas, juntamente com os ideais do direito coletivo do trabalho, pela atuação sindical.

Sob o ponto de vista doutrinário, no desenvolvimento do sindicalismo no Brasil, houve uma estigmatização da instituição sindical e, por consequência, de todos os segmentos que são inerentes à sua consolidação. É indispensável trazer à baila a douda interpretação de José Carlos Arouca, ao afirmar que, no Brasil, uma crise sindical “começou no início do século passado, quando a polícia invadia as associações de classe nascentes, destruía seus pertences, espancava e prendia seus militantes, expulsava os estrangeiros, imigrantes anarquistas”. Além disso, “Na ditadura militar instalada em 1964 foram 1.565 intervenções até 1978, atingindo as organizações sindicais mais expressivas (...). A ditadura militar fechou a central Comando Geral dos Trabalhadores (CGT)”<sup>77</sup>.

Por conseguinte, diante de tantos ataques promovidos pelo próprio Estado, os sindicatos foram reputados à condição de inimigos da ordem e da inerente estrutura estatal, ou, muitas vezes, taxados como ramificação do “fantasma do comunismo” que sempre foi o destaque de alas conservadoras presentes na política. Nesta conjuntura, os entes sindicais, para manterem-se atuantes, necessitam da permanente vigilância e controle estatais e, como via de consequência, a liberdade sindical passou a ser interpretada como um risco à função representativa dos sindicatos, não só pelo receio de segregação e perda do objetivo negocial, que é alcançar o maior número de trabalhadores, mas a própria perda do domínio do Estado nas relações e atividades negociais. Com isso, o que se vislumbra atualmente é que a própria unicidade sindical desvirtuou a função dos sindicatos, além de acarretar perdas imensuráveis ao trabalhador.

Parte da doutrina que defende a manutenção do regime de sindicato único em território nacional, se utiliza de entendimentos, já superados, sob a premissa de muitos dos mecanismos centralizadores

---

<sup>77</sup> AROUCA, José Carlos. *Organização sindical: Pluralidade e Unicidade. Fontes de custeio. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, volume 78, nº 2, abr/jun 2012, pp. 85-86. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31423/006\\_arouca.pdf?sequence=3](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31423/006_arouca.pdf?sequence=3)].*

utilizados pelo Estado, principalmente no que se refere aos direitos sociais, é fruto de uma construção social e que se justifica pela ausência da percepção do povo brasileiro sobre a coletividade, principalmente no que se referia às questões sociais. A tese denominada “insolidarismo social”<sup>78</sup> que, nas palavras de Oliveira Viana “Normalmente, o círculo da nossa simpatia ativa não vai, com efeito, além de solidariedade de clã. É a única forma de solidariedade social que realmente sentimos, é a única que praticamos”<sup>79</sup>. E vai além, autoriza e legitima o totalitarismo estatal sob a perspectiva de que “pela instituição de Estado centralizado, com um governo nacional poderoso, dominador, unitário, incontrastável, provido de capacidade bastantes para realizar, na sua plenitude, os seus dois grandes objetivos capitais: a consolidação da sua plenitude e a organização da sua ordem legal”<sup>80</sup>.

Nas palavras de Ricardo Machado Lourenço Filho “Essa perspectiva destacava a inaptidão de nosso povo para a organização coletiva e para expressões de solidariedade social. Ela estava vinculada a uma visão mais abrangente segundo a qual, diante da incapacidade do brasileiro, competia ao Estado organizar a sociedade, mediante a colaboração das corporações como sindicatos e associações profissionais. A necessidade de ordenar a sociedade, sob o controle estatal, justificaria a regra da unicidade sindical”<sup>81</sup>. Tudo isso para defender a permanência da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, sem uma base legal que promova a efetividade das instituições negociais, principalmente no que concerne à melhoria das condições de trabalho e a promoção de assistência aos trabalhadores.

É necessário confrontar tais bases argumentativas, cujo objetivo se limita a reducionismos que impedem que se encontre quaisquer soluções para problemas essencialmente graves, como o desmonte da estrutura sindical brasileira, fruto de um projeto com a própria participação do Estado. Ora, criar escusas respaldadas em caráter subjetivo, é criar na sociedade insegurança e desconfiança nas próprias instituições, sob a justificativa de ser razão inerente à própria conduta da população, que não permite criar mecanismos promotores de igualdade entre os trabalhadores e empregadores, como é o caso do papel dos sindicatos.

De fato, o que se percebe no país é uma atuação estatal voltada para o enredamento da atuação sindical, desde as suas primeiras manifestações. Unicidade sindical, burocratização dos mecanismos de representação, contribuição compulsória, burocratização dos mecanismos de representação,

---

<sup>78</sup> VIANA, Oliveira. *Populações meridionais do Brasil. Capítulo XI – parte II – das causas da insolidariedade social*. Edições do Senado Federal - Brasília: Senado Federal, 2005, p. 233.

<sup>79</sup> Idem, p. 232.

<sup>80</sup> Idem, p. 404.

<sup>81</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011, p. 101.

contribuição compulsória, organização interna hierarquizada, legislação conflitante e restritiva, são algumas das situações permitidas pelo Estado e que contribuem para a desconstrução da própria função sindical e afasta da sociedade a ideia da sua verdadeira importância no cenário juslaboral brasileiro.

É vertente reconhecer que, embora o direito sindical brasileiro ainda caminhe trôpego, rumo ao seu estabelecimento como fonte primária da proteção das normas trabalhistas, a Constituição de 1988 trouxe avanços significativos. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado merecem ser referenciadas “as conquistas relativas à autonomia das entidade sindicais; o fortalecimento do papel representativo dos sindicatos; o fortalecimento do papel da negociação coletiva trabalhista no mercado de trabalho, sempre com a obrigatória participação dos sindicatos; a garantia do direito de greve; o fortalecimento das ações coletivas no processo do trabalho; a atribuição de novo e relevante status ao Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica brasileira; o fortalecimento e universalização da Justiça do Trabalho; a transformação, fortalecimento e universalização do Ministério Público do Trabalho”<sup>82</sup>.

Mesmo diante de incontáveis percalços que impedem o desenvolvimento do direito coletivo do trabalho no Brasil, é de suma importância esclarecer que a temática não é pacífica, tendo em vista que já houve propostas de emenda à Constituição<sup>83</sup>, com a finalidade de sanar o vício legislativo existente no país, que obsta qualquer pretensão de reforma e/ou estruturação com finalidade de modernizar e amadurecer a estrutura sindical vigente no país. Para a realização deste feito, é necessário que o ente representativo, além de ter o pleno acesso para negociar junto ao grupo patronal, atue no ambiente negocial de maneira amplificada, dentro dos ditames legais e que, além de tudo, corporifique os interesses dos obreiros com o objetivo de assegurar garantias e justiça social a todos os trabalhadores, reduzindo o desequilíbrio vertente entre estes e os empregadores. Entretanto, além de criarem outros obstáculos sem, contudo, resolver a questão da unicidade sindical, o legislativo brasileiro jamais conseguiu dar prosseguimento a quaisquer tentativas de reforma sindical no país, o que perpetua o

---

<sup>82</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 276.

<sup>83</sup> Proposta de Emenda Constitucional n.º 369 de 2005, que tinha como finalidade autorizar a organização sindical essencialmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para a solução de conflitos objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica - Exposição de motivos da proposta de emenda constitucional, disponível em: [www.camara.leg.br](http://www.camara.leg.br); além da mais recente intervenção do legislador, pela proposta de emenda constitucional n.º 196 de 2019, que propõe a alteração do art. 8º, da Constituição da República de 1988, assegurando a liberdade sindical, dentro das normas ali dispostas, com o intuito de afastar a intervenção estatal da atuação dos sindicatos e, conseqüentemente, fortalecer os órgão de representação trabalhista, mediante a redução do desequilíbrio entre as partes da relação laboral, que hoje impede o desenvolvimento da estrutura juslaboral brasileira. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153#:~:text=Institui%20a%20contribui%C3%A7%C3%A3o%20de%20negocia%C3%A7%C3%A3o,da%20substitui%C3%A7%C3%A3o%20processual%2C%20podem%20os>

desequilíbrio já gritante entre empregado e empregador em função da deficiência representativa sofrida pelo país.

Logo, não houve nenhuma evolução nas tratativas do Legislativo quanto à necessidade inquestionável de uma alteração no ordenamento jurídico brasileiro consoante à substituição do regime de unicidade sindical atualmente vigente no país, para outro modelo que seja, ao menos, mais adequado aos princípios norteadores do direito do trabalho, principalmente no que diz respeito às garantias fundamentais de proteção e desenvolvimento das relações laborais.

Sob este enfoque, constrói-se uma crítica ao modelo sindical brasileiro, pela imposição constitucional da unicidade sindical. As recorrentes flexibilizações da legislação trabalhista no país contribuí sumariamente para a degradação das relações de trabalho e para o sucateamento das entidades representativas. As recorrentes limitações ao direito coletivo do trabalho promovidas pelo Estado, acabam por enfraquecer os mecanismos de proteção dos trabalhadores frente aos empregadores e o controle estatal se reduz às proibições de cunho relativo, uma vez que a fiscalização frente aos excessos praticados pelos empregadores é ineficaz e agrava o problema de forma que já se encontra insustentável a manutenção do modelo representativo brasileiro em vigência.

## **CAPÍTULO II - CONCEPÇÕES ACERCA DA PLURALIDADE E A UNICIDADE SINDICAL**

Para que seja construído todo o entendimento que cerca a estrutura sindical no mundo, é necessário compreender que existem modelos de representação distintos dentro de uma mesma seara como a do direito coletivo do trabalho. São os modelos de pluralidade sindical – que pode abarcar o conceito de unidade sindical - e unicidade sindical.

A OIT, no texto das suas Convenções nº 87 e 98, não especificam sobre pluralidade sindical como corolário da liberdade sindical. Todavia, é dedutível que a imposição de restrições referentes à constituição, organização, administração e filiação de sindicatos, dentre outras, por quaisquer que sejam estas, já representam violações aos seus mandamentos, precipuamente no que se refere à liberdade sindical, considerando que esta é fundamental para as articulações voltadas para o funcionamento dos sindicatos dentro dos moldes compatíveis com os elementos basilares do direito trabalhista.

Dentro do campo das definições, Amauri Mascaro Nascimento<sup>84</sup> explica a pluralidade sindical como um “princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum”. Sob esta ótica, o interesse coletivo não se restringe apenas às categorias profissionais, mas pessoas em caráter coletivo e de caráter difuso ou concentrado. O autor ainda vai além, ao estender a compreensão de pluralismo como “pluralidade orgânica e unidade de ação, como, também, unicidade orgânica e a pluralidade de ação são variáveis do mesmo tema”. Desta forma, entende-se que esta concepção permite a existência simultânea de sindicatos representativos de mesma categoria, mas que, hipótese destes sindicatos se unirem numa atuação em cooperação, unifica-se somente a atuação “dá-se a unidade de ação, embora organicamente sejam sindicatos separados”.

Sob uma perspectiva mais abrangente, Alfredo Ríos determina a divisão em três tipos de sistemas sindicais, onde há sistemas de unidade sindical, nos quais os trabalhadores voluntariamente decidem se organizar em torno de uma única entidade sindical em um âmbito determinado: empresa, setor, categoria, etc.; há o sistema de unicidade sindical, em que o Estado impôs a constituição de uma organização sindical única em cada âmbito; e há sistemas de pluralidade sindical, em que os trabalhadores voluntariamente se organizam em mais de uma organização sindical em cada âmbito<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 193.

<sup>85</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. Tradução: Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011, 31.

É quase uníssono na doutrina brasileira a compreensão sobre a pluralidade sindical, a multiplicidade de sindicatos concorrentes entre si, mas, isocronicamente, voltados para a proteção de interesses. Nas palavras de Luiz Alberto Matos dos Santos a pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum<sup>86</sup>. É uma estrutura totalmente antagônica à unicidade sindical sendo que, na lição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, neste modelo, pode existir mais de uma organização sindical representativa dos integrantes de determinado grupo, criando-se e se mantendo as organizações sindicais em decorrência da vontade dos interessados, sem que o Estado possa interferir<sup>87</sup>.

Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho “Entende-se por pluralidade sindical a permissão do Estado para formação espontânea de vários sindicatos dentro da mesma base territorial, representando categorias idênticas e competindo entre si pela representatividade ou por condições igualitárias de representação”<sup>88</sup>. Ou, ainda, segundo Luciano Martinez, “A pluralidade sindical é um modelo organizacional que autoriza a coexistência de mais de uma entidade sindical dentro da mesma base territorial ou dentro da mesma categoria profissional ou econômica”<sup>89</sup>. O regime de pluralidade sindical é hoje o único instrumento capaz de reduzir as desigualdades aviltantes nas relações de trabalho em qualquer conjuntura, seja social, jurídica, política, econômica etc.

Atualmente, a doutrina defensora da pluralidade sindical verte o entendimento para a aplicação do sistema da pluralidade sindical, mas também há a estrutura de unidade sindical que, oposta ao regime de unicidade, é uma forma de organização sindical ainda mais consolidada e representativa, posto que engloba vários sindicatos e tem por objetivo fortalecer a representatividade das instituições em benefício dos trabalhadores. Nas palavras de Arnaldo Sussekind, tem-se que “na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (p. ex.: França, Itália e Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, mas, por conscientização dos trabalhadores, vigora, de fato, a unidade de representação p. ex.: Alemanha e Reino Unido; (...) na Argentina há pluralidade sindical, mas a só um sindicato é conferida a *personalidad gremial* para negociar como representante do grupo”<sup>90</sup>.

No modelo de unidade sindical, não é imposta nenhuma limitação à criação de sindicatos, mas há uma conformidade entre os representados em constituir uma entidade única, com a finalidade de

---

<sup>86</sup> SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009, p. 78.

<sup>87</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT- Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 92.

<sup>88</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. *Pluralidade sindical e democracia*. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 130.

<sup>89</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 1562.

<sup>90</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*: Vol. 2. São Paulo: LTr, 2000, p. 1111.

consolidar a instituição e promover maior alcance dos acordos e convenções firmadas por estas. Difere substancialmente da unicidade sindical, nas lições de Maurício Godinho Delgado, pois (a unidade) “traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal”<sup>91</sup>. O importante é enfatizar que a multiplicidade de instituições sindicais, seja na forma de pluralidade ou de pluralismo sindical, tem obtido melhores resultados nos países que possuem uma estrutura sindical mais forte e dotada de maior expressão no campo negocial.

Em contrapartida, e sob à vertente contrária ao que se defende neste presente trabalho, a unicidade sindical, modelo o qual é imposto pelo artigo 8º<sup>92</sup>, da Constituição da República do Brasil de 1988, é um regime que determina a existência de apenas um sindicato representativo de categoria profissional em cada município (base territorial). É previsto, também no artigo 516, da Consolidação das Leis do Trabalho, sob a indicação do não reconhecimento de outra instituição sindical representativa da mesma categoria, econômica ou profissional, na mesma base territorial. Maurício Godinho Delgado pontua que “Trata-se de definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas”<sup>93</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento complementa, informando que a unicidade sindical “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação e (...) poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato da categoria. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão”<sup>94</sup>. É a caracterização do retrocesso do modelo negocial e acarreta prejuízos de proporções imensuráveis aos trabalhadores. Enquanto centraliza a organização sindical nas mãos do Estado, também permite que os próprios sindicatos perpetuem ações antissindicais, tendo em vista que a sua existência é assegurada permanentemente e, com a fragilidade de uma fiscalização insuficiente e ineficaz, acaba por não garantir o pleno exercício representativo e, justamente pela omissão estatal em fiscalizar as atuações dos entes sindicais, a única mas tão somente exige o cumprimento da fixação da unicidade sindical em território brasileiro.

---

<sup>91</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr. 2017, p. 1515.

<sup>92</sup> O artigo 8º da CR/1988 regulamenta e institui preceitos referentes à associação profissional e sindical, cujos incisos tratam sobre as formas de organização, custeio, associação e imposição do sindicato único por base territorial, limitado a um município.

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr. 2017, p. 1518.

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 191.

Uma das justificativas apontadas pela doutrina sobre a existência da unicidade sindical em países que se encontram sob à égide do Estado Democrático de Direito, é que, com a imposição do sindicato único, o Estado encontrou um meio de controlar as relações sindicais, facilitando a gerência das autoridades quanto à fiscalização destes. Há outro gravame nesta situação de unicidade sindical, onde permite-se a formação verdadeiros cartéis sindicais. Nas palavras de Octavio Bueno Magano (a regra da unicidade sindical) “foi adotada com base no argumento de que seria necessário evitar a atomização das entidades sindicais. É possível que estivesse encoberto o interesse das cúpulas sindicais dominantes de conservarem o monopólio do poder, nas fortalezas em que muitas delas se encastelaram”<sup>95</sup>. Ou seja, desta lição depreende-se que, além da nuance autoritária da própria legislação brasileira, a falta de concorrência entre as entidades sindicais ocasionou um comodismo, que se transformou em uma forma de dominação que contraria toda a função social que o sindicato representa no direito do trabalho.

O que a realidade reflete, tendo em vista as fragilidades demonstradas por este modelo de sindicato único, é que ao invés de sindicatos efetivos, representativos e autônomos, o sindicalismo no Brasil permanece estagnado no processo evolutivo, sem qualquer perspectiva de progresso. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, “A Constituição Federal de 1988 conservou a unicidade sindical ou monismo sindical, impondo o princípio do sindicato único, no que não acompanhou a evolução do sindicalismo dos países democráticos”<sup>96</sup>. Esta constatação demonstra que este controle, por si só, representa viés autoritário, totalmente contrário às concepções jurídico-democráticas e fere, substancialmente, os princípios norteadores do direito do trabalho e, igualmente, contribui para a degradação dos seus preceitos.

A verdade é que hoje, falar em unicidade sindical em nações detentoras de Constituições extremamente progressistas que aduzem sobre liberdades, garantias e direitos fundamentais (mormente aos direitos laborais), como a CR/1988, é trazer uma contradição acachapante, além de possuir contradições que impedem a própria aplicação e interpretação dos comandos normativos ali presentes. A Carta-Maior brasileira trouxe um enorme avanço nas relações juslaborais, mas, concomitantemente, possui resquícios de legislações presentes em governos centralizadores. É o que confirma José Cláudio Monteiro de Brito Filho quando afirma que (quanto ao panorama do sindicalismo brasileiro) “Muda pouco, entretanto, pois ao lado desta liberdade são mantidas as bases do sistema corporativista: a unicidade sindical; a contribuição compulsória e a competência normativa da Justiça do Trabalho, as

---

<sup>95</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *A organização sindical na nova Constituição*. Revista Synthesis 9/1989, p. 206. Citado por BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 800.

<sup>96</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1013.

quais, juntas, denominamos *tripé da incompetência* ou *tripé da farsa*, por sustentarem um sindicalismo sem compromisso com as suas bases, além de outras restrições dissonantes de um regime de liberdade sindical<sup>97</sup>.

Portanto, a unicidade sindical hoje representa um modelo corporativista, incompatível com o avanço das complexidades próprias do direito do trabalho, que ensejam aprimoramento constante. No caso do Brasil, o legislador ficou-se inerte quanto à proposição de alternativas que permitam a correção do conflito existente na Constituição, quanto à manutenção da unicidade sindical. Nas palavras de, o sindicalismo constitui um processo concreto, próprio de determinado país em certo momento histórico e a questão de determinar se o sindicato deve ou não deter o monopólio da representação jamais será resolvida aprioristicamente. Se o regime político vigente ensejar a prática da liberdade sindical, os próprios interessados decidirão. Caso contrário, o Estado ditará a solução que lhe for politicamente mais conveniente<sup>98</sup>. Logo, o Estado brasileiro não consegue proporcionar aos seus trabalhadores a autonomia do exercício da liberdade sindical e a sua transição evolutiva no Brasil perdeu-se no processo de consolidação do direito do trabalho, o que restringe a construção de uma sociedade justa e equânime, neste aspecto.

## **1. A liberdade sindical sob à ótica da pluralidade sindical**

Com o advento da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, os países que a ratificaram, por via de consequência, assumiram o compromisso de efetuar as mudanças pertinentes em suas respectivas legislações laborais, com a finalidade de assegurar aos trabalhadores a garantia da proteção dos seus direitos, mediante o fortalecimento dos entes sindicais, sendo assegurada a liberdade de atuação tanto dos trabalhadores, na constituição e organização da estrutura sindical, quanto dos próprios sindicatos, na promoção de mecanismos de proteção do trabalhador e do trabalho. Ao Estado, cabe apenas o dever de fiscalização das estruturas sindicais, mediante a atuação do Ministério do Trabalho, com parca ou nenhuma interferência no que diz respeito ao funcionamento, atuação e organização dos sindicatos, cabendo aos trabalhadores este papel.

---

<sup>97</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT- Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 72.

<sup>98</sup> SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. *Direito e trabalho: reflexões através do tempo*. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Editora Multifoco, 2017, p. 56.

A redação da Convenção n.º 87 da OIT preconiza a defesa da liberdade sindical, que pode ser interpretada como a aplicação ou não da pluralidade sindical, cabendo aos interessados o melhor modelo de representação e organização que atenda melhor aos seus almejos, assegurando a proteção das relações laborativas e trazendo o equilíbrio entre estas partes no cenário trabalhista, posto que a hipossuficiência entre as partes é o que justifica a existência de uma entidade representativa que tenha voz coletiva diante do detentor do poder econômico e, por conseguinte, o peso mais forte na balança da estrutura sociolaboral no mundo.

No texto da supracitada Convenção, a proteção do direito sindical é feita por intermédio de mecanismos que possibilitem a atuação dos sindicatos e dos trabalhadores sem que seja necessária a intervenção do Estado na atuação dos sujeitos do vínculo sindical existente.

A pluralidade sindical está prevista no artigo 2.º da Convenção n.º 87 da OIT<sup>99</sup>, posto que dispõe sobre a possibilidade de constituição das organizações sindicais, apartando a figura estatal deste procedimento, exigindo-se do Estado apenas a anuência dos estatutos gerados por aquela instituição representativa.

Esta estrutura em profusão representa, precipuamente, um regime de autocontrole essencial para o exercício da representatividade no âmbito juslaboral. Alice Monteiro de Barros pontua que é fundamental a saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista<sup>100</sup>. Além disso, mantém o protagonismo negocial nas mãos dos representados, posto que exercerão seus direitos em conformidade com o cenário que melhor lhes favorece, visando a redução das disparidades entre as partes na relação trabalhista.

A corrente contrária à multiplicidade de sindicatos em uma base territorial delimitada, propõe que tal ordenação pode levar à uma competitividade, contrapondo trabalhadores mesmo que em um propósito comum, o que acarretará conflito de interesses e uma provável perda de autonomia transaccional dos sindicatos. Noutras palavras, esta concorrência entre sindicatos pode levar à fragmentação das organizações de trabalhadores e, com isso, ao enfraquecimento das instituições representativas.

Contudo, Pedro Romano Martinez elucida que “Pode-se criticar a defesa da unicidade sindical alegando que, de facto, nos países onde o pluralismo sindical existe há longos anos não deixaram de existir sindicatos com grande poder de negociação”, mas, em contraposição à este argumento

---

<sup>99</sup> Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

<sup>100</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 801.

“continuam a existir sindicatos com grande poder negocial além de que, em momentos de crise, os vários sindicatos costumam associar-se na mesma luta, ou seja, na defesa de interesses convergentes dos diferentes trabalhadores neles filiados”<sup>101</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento propõe ainda a divisão da pluralidade sindical em total e restrita<sup>102</sup>: enquanto a primeira modalidade permite que toda a organização sindical do país seja moldada nos ditames da pluralidade sindical e de maneira absoluta, a segunda seria uma forma de coexistirem pluralidade e unicidade sindical em âmbitos distintos, que ocorre quando “os empregados de uma empresa tem o direito de votar para escolher o sindicato que querem como representante, e sendo o sindicato eleito o único, vedado outro na empresa”<sup>103</sup>.

Portanto, é uma modalidade em que, em sentido estrito, poderá haver unicidade sindical, mas, de maneira geral, a pluralidade sindical é mantida, posto que as negociações ocorridas no domínio de determinada empresa, afetarão somente àqueles vinculados a esta, sem que se obste que as negociações ocorridas no contexto da categoria profissional sejam aplicadas aos representados, caso seja mais favorável do que o negociado no foro empresarial.

No Brasil, o conflito existente remonta ao texto constitucional<sup>104</sup> em detrimento da legislação trabalhista<sup>105</sup>, o que impede que o país seja signatário das normas da OIT no que diz respeito à liberdade sindical. Tal postura é engessada pelo legislativo ano após ano e que dura mais de três décadas desde a promulgação do texto constitucional, tornando a situação juslaboral brasileira ainda mais insustentável sob à perspectiva do princípio da proteção do trabalho e do trabalhador, uma vez que, como veremos adiante, novas flexibilizações do direito do trabalho têm permitido a supressão de direitos dos trabalhadores, fragilizando ainda mais as relações trabalhistas no país.

O que se vivencia no cenário juslaboral brasileiro hoje é a degradação do sistema sindical, mediante pequenas implosões praticadas pelas flexibilizações ocorridas no direito laboral, advindas da reforma trabalhista. O desmonte aos sindicatos, que ocorre silenciosamente no Brasil, só foi possível em

---

<sup>101</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. - Coimbra: Edições Almedina, 2013, p. 1003.

<sup>102</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTR, 2015, p. 194.

<sup>103</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>104</sup> Há divergências dentro do próprio texto constitucional brasileiro, quando o inciso I, do artigo 8º da CR/1988 versa sobre a inexistência de autorização para se constituir sindicato, ao passo que no inciso II do supracitado artigo, veda “a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, limitado à área de um município”.

<sup>105</sup> A Consolidação das Leis do Trabalho determina, em seu artigo 511, que “É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”.

razão da unicidade sindical prevista na Carta-Maior do país. O modelo vigente, que impunha à toda categoria profissional a contribuição sindical compulsória, gerou nos trabalhadores uma sensação de taxaço abusiva, sem a efetiva contraprestação.

Quando extinta a obrigatoriedade contributiva, com o advento da Lei n.º 13.467 de 2017, os trabalhadores tiveram a falsa percepção de que estavam livres de mais uma tributação proveniente do Estado, quando, na verdade, estavam diante da desarticulação do poder representativo dos sindicatos. Uma vez que desmonetizados, os sindicatos já acomodados com a segurança pecuniária que lhes era garantida, agora se utilizam de subterfúgios para evadirem-se da obrigação de defender os interesses dos seus filiados e a categoria profissional a qual representam. Isto porque podem alegar a falta de recursos para garantir uma atuação mais ostensiva, repassando o prejuízo em todos os sentidos para o trabalhador.

Portanto, atualmente no Brasil, não é possível sustentar o regime da unicidade sindical, tendo em vista que inexistente a liberdade sindical em detrimento da imposição constitucional do sindicato único e a pluralidade sindical seria a única maneira de livrar o direito do trabalho das amarras do Estado, posto que, nas palavras de Gilberto Stürmer, “no Brasil, não há liberdade sindical individual, não há liberdade sindical coletiva e não há liberdade sindical em face do Estado”<sup>106</sup>. Portanto, o Brasil é o exemplo mais significativo de como as instituições democráticas não conseguem funcionar plenamente em razão de uma política paternalista promovida pelo Estado, especialmente no que diz respeito ao direito constitucional do trabalho.

Enquanto unicidade sindical não se enquadra nos princípios da liberdade sindical, é conclusão lógica que somente a pluralidade sindical poderá ser o mecanismo mais viável para a concretização da liberdade sindical. É o que leciona Rafael Pego quando afirma que “Quanto mais sindicatos existirem em uma determinada região, todos com possibilidade de atuação em determinada coletividade, melhor para os trabalhadores, porque isso reforça e exige uma melhoria na atuação sindical, haja vista tal critério ser o mais importante na hora de os trabalhadores elegerem qual entidade será a mais representativa”<sup>107</sup>.

Conclui-se, desta maneira, que a pluralidade sindical é, portanto, a positivação da liberdade sindical em sentido amplo, posto que confere ao trabalhador a autonomia de filiar-se ao ente sindical que melhor represente os seus interesses. É incompatível com o modelo democrático quaisquer interferências estatais no que diz respeito à liberdade sindical. É incongruente defender a unicidade

---

<sup>106</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 150.

<sup>107</sup> PEGO, Rodrigo Foresti. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 88.

sindical em qualquer nação que se encontre sob à égide do Estado Democrático de Direito, pois, ao retirar dos empregados a liberdade de constituírem um órgão de representação laboral, indiferentemente da existência de um sindicato na base territorial, acarreta desvirtuamento da própria função representativa dos sindicatos, não cabendo ao Estado suprimir este direito, mas tão somente, facilitando o pleno exercício da atividade sindical, dentro dos ditames legais.

## **2. Aspectos sobre a liberdade sindical e a pluralidade sindical no direito internacional**

É sabido que a Europa é o berço das garantias e liberdades, sob o ponto de vista juslaboral, uma vez que a Revolução Industrial foi o ponto de partida para a construção e a validação dos pressupostos que hoje constituem o Direito do Trabalho no mundo. Posto isso, a OIT surge como uma entidade responsável pela unificação de todos os atributos juslaborais, assim como a ratificação dos seus tratados configura uma unidade entre os países, o que gera uma instrumentalidade dos seus dispositivos como um mecanismo norteador para a consolidação dos princípios laborais no cenário trabalhista mundial.

Neste contexto, a liberdade sindical é fruto de uma construção histórica e, conseqüentemente, um dos mais importantes desdobramentos da evolução do direito coletivo do trabalho no mundo, uma vez que é a exteriorização de alguns dos seus princípios mais basilares, como por exemplo, o direito à proteção do trabalhador, bem como da função social do trabalho. Não há desenvolvimento social, se não há trabalho digno, assim como não há igualdade se, nas relações laborais, há acentuado desequilíbrio entre os seus sujeitos.

No direito laboral internacional, sobretudo no que concerne os países signatários da Convenção n.º 87 da OIT, verifica-se estes promoveram uma internalização dos institutos da liberdade sindical em seus ordenamentos jurídicos, a fim de se adequarem aos dispositivos da Organização laboral. A percepção que se tem do estudo dos ordenamentos jurídicos internacionais, principalmente daqueles que possuem estrutura pautada na *Civil Law* (tais como: Portugal, Espanha, Alemanha, França), é que, embora ainda tenham falhas na aplicação da liberdade sindical de maneira efetiva, a maioria dos países busca a atualização da sua legislação para que seja contemplada a autonomia dos trabalhadores e a liberdade sindical como a validação do direito coletivo como ramo indispensável do direito para o desenvolvimento do trabalho digno.

Países vizinhos do Brasil, inclusive integrantes do mesmo bloco econômico (Mercosul), são Estados ratificadores da Convenção n. 87 da OIT. Destaca-se, entretanto, o sindicalismo uruguaio que consegue salvaguardar seu poder representativo dos seus trabalhadores mediante a união da

organização sindical. Tudo sem criar empecilhos à liberdade sindical no país, visto que diante de inexistência de acordo entre os sindicatos para promover determinada negociação coletiva é colocado em prática o instituto do sindicalismo mais representativo, que determinará qual será a entidade legítima a realizar a negociação coletiva em nome de todos os trabalhadores<sup>108</sup>.

Já no Paraguai, há a concessão de incentivos estatais aos sindicatos que possuam maior poder representativo, assegurando aos delegados sindicais a sua estabilidade, sem que esta proteção configure obstáculo para que outras entidades sindicais possam praticar as funções sindicais de maneira concomitante<sup>109</sup>.

É necessário elucidar que não há previsão em nenhuma das Convenções da OIT, orientadas para o sindicalismo e liberdade sindical, que estabeleça a exigibilidade da implementação da pluralidade sindical nos países signatários. A pluralidade sindical é tida como um dos desdobramentos da liberdade sindical, pelo fato de não haver nenhuma restrição por parte do Estado na constituição de associações sindicais. Muitos dos países aqui estudados desenvolveram o sindicalismo mediante o estabelecimento de uma unidade sindical da categoria de trabalhadores ou de trabalhadores em geral, seja pela composição de confederações e federações de sindicatos, dentre outros modelos. Todavia, este modelo de sindicalismo foi fruto da difusão de ideais e preceitos que favoreceram o aperfeiçoamento da atividade negocial a um patamar em que os trabalhadores puderam desenvolver a percepção de que a unidade das entidades sindicais poderia conferir-lhes maior poder de negociação frente ao empregador.

Compreende-se, portanto, que a pluralidade sindical é o meio que muitos países encontraram para solucionar os problemas de representatividade dos trabalhadores no cenário juslaboral. Isto porque é conferida a independência dos trabalhadores na designação de qual entidade terá mais capacidade de lhes representar perante a entidade patronal. E, conforme se evidenciará, a seguir o caminho para a consolidação dos princípios do direito coletivo do trabalho é a liberdade sindical.

## 2.1 Alemanha

O direito sindical alemão encontrou muitos obstáculos para ser integrado ao ordenamento jurídico pátrio, por diversas razões. Um dos principais motivos remetem à Lei *Reichszunftordnung*,<sup>110</sup> de 1731

---

<sup>108</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. *Dogmática da liberdade sindical: Direito, Política, Globalização*. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003, p. 276.

<sup>109</sup> Idem, p. 277.

<sup>110</sup> Também denominada como Regulamento do Sistema de Guildas Império. As guildas eram um sistema que tratava das organizações de indivíduos com atividades e interesses em comum, tais como os artesãos e mercantis, mas que tinham por

que vedava de maneira absoluta a formação de associações de trabalhadores, sendo as violações dos seus preceitos tratadas na seara penal.

Contudo, já na segunda metade do século XIX, diante da expansão das atividades comerciais e, conseqüentemente, com o aumento do número de trabalhadores assalariados, principalmente nas fábricas e indústrias do país, a formação de núcleos associativos de cunho laborativo se tornou inevitável, o que levou o Estado (Reich) a autorizá-las no território alemão, desde que não se vinculassem às organizações políticas.

Após a Primeira Grande Guerra, em 1918, a Constituição de Weimar trouxe um dos primeiros manifestos acerca da liberdade de associação dos trabalhadores de quaisquer profissões, indiscriminadamente, com a finalidade de proteger o trabalho e promover melhorias nas condições de trabalho, bem como dos salários, sendo consideradas ilegais quaisquer medidas que objetivassem a restrição ou obstrução dos seus princípios.

Era comum a criação de mecanismos de cooperação entre os empregadores e empregados para negociação e regulamentação de direitos, para que favorecessem a melhoria dos salários e das condições de trabalho e, visando o desenvolvimento geral da economia com a participação ostensiva dos operários e, com o reconhecimento dos pactos e acordos promovidos neste sistema, foi possível parear relativamente as partes nas relações de emprego à época, tudo em defesa da ordem econômica e na tentativa de redução das desigualdades.

Entretanto, nas palavras de Vito Paulo Neto, “com o crescimento do nazismo no território alemão, as associações sindicais foram abolidas, sendo que as competências em matérias coletivas se tornaram virtualmente obsoletas, os sindicatos foram desarticulados, as greves proibidas e se passou à adoção dos decretos de normas coletivas designados por Adolf Hitler”<sup>111</sup>. Foi um período de intenso desmonte dos direitos e garantias trabalhistas outrora construídas e respaldadas pelo ordenamento jurídico alemão.

Com o advento da Lei sobre a Organização do Trabalho Nacional, de 1934, tornou-se o empregador o “líder da empresa” e os empregados e trabalhadores os “seguidores” que trabalham juntos para promover os propósitos comerciais e o bem comum das pessoas e do estado<sup>112</sup>. Tudo isso

---

intuito promover a assistência e a defesa dos interesses daqueles que as compunham (sendo tal associação feita de maneira compulsória). Com a criação da supracitada lei, a ideia era extinguir este modelo associativo e criminalizar as organizações associativas semelhantes.

<sup>111</sup> PAULO NETO, Vito. *A Justiça do Trabalho na Alemanha, sua importância e a aplicação atual*. In: A importância da Justiça do Trabalho no âmbito do direito comparado. Revista de Estudos Jurídicos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2017, p. 145. Disponível em:

[\[https://www.trt4.jus.br/portais/media/432153/A\\_IMPORTAANCIA\\_DA\\_JUSTIACA\\_DO\\_TRABALHO\\_NO\\_AAMBITO\\_DO\\_DIREITO\\_COMPARADO\\_%25283%2529.pdf\]](https://www.trt4.jus.br/portais/media/432153/A_IMPORTAANCIA_DA_JUSTIACA_DO_TRABALHO_NO_AAMBITO_DO_DIREITO_COMPARADO_%25283%2529.pdf).

<sup>112</sup> Idem, *ibidem*.

com o objetivo de diminuir os litígios trabalhistas por meio da coerção e arbitrariedade do estado nazista, que excluiu da esfera legal todos os trabalhadores judeus e comunistas.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, no nacional-socialismo da Alemanha, hiato na vida sindical daquele país, os trabalhadores foram agrupados na Frente de Trabalho Alemã para a consecução dos objetivos do nazismo, eliminada, assim, a liberdade de organização, a exemplo do corporativismo e do socialismo, sendo a principal fonte normativa a (supracitada) Lei de Ordenação do Trabalho Nacional (AIG – 1934)<sup>113</sup>.

tal situação perdurou até o término da Segunda Guerra Mundial quando, em 1952, a Lei de Contratos Coletivos (*Tarifvertragsgesetz*) pôs fim ao modelo centralizado de controle das atividades laborativas, mediante o monopólio do poder nas mãos dos empregadores, e passou a regular, de maneira igualitária, as atividades negociais coletivas de trabalho, nos ditames da Constituição de *Weimar*.

Nos dias atuais, vigora na Alemanha o modelo abstencionista ou de autonomia coletiva pura, que é aquele em que a lei se omite ou não reprime a liberdade sindical, como evidenciado em países como a Itália, Suécia, Inglaterra, Bélgica e Uruguai<sup>114</sup>. Este modelo contribui para a atuação mais ostensiva dos sindicatos, uma vez que o Estado não intervém nas suas relações, gestão e procedimentos, assegurando uma maior autonomia das entidades sindicais e favorecendo a fiscalização pelos próprios representados.

Além disso, o regime sindical alemão é da unidade sindical, isto é, embora haja separações entre categorias profissionais, a unidade de representação atua como uma forma de defesa dos trabalhadores de maneira geral e não apenas dentro do contexto limitado à atividade profissional desempenhada. É, portanto, indiscutivelmente o modelo sindical mais democrático, sob o ponto de vista juslaboral. Isto porque, indiferentemente da existência ou não de um controle legislativo, os próprios trabalhadores exercem a liberdade sindical plenamente, posto que a escolha do ente representativo é feita por estes, de maneira desimpedida.

O que se verifica do estudo do direito sindical na atualidade, como define o autor Amauri Mascaro Nascimento, é que vigoram os sistemas *cogestionário conflitual ou integrativo*<sup>115</sup>, sendo o primeiro, aplicado aos sistema sindical alemão, como um meio de autocomposição existente dentro do foro da própria empresa, mediante a transação entre o empregador e os trabalhadores, que submeterão a lide para o apreço da própria entidade representativa alocada na empresa, que irá apreciar a demanda, para encontrar, na legislação alemã, a solução mais adequada à controvérsia.

---

<sup>113</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1233.

<sup>114</sup> Idem, p. 1237.

<sup>115</sup> Idem, p. 1344.

Desta maneira, é importante ressaltar que este sistema contribui para que a tomada das decisões, no âmbito empresarial, tenha a coparticipação dos trabalhadores, posto que o desenvolvimento da empresa está diretamente atrelado ao bem-estar e desenvolvimento dos seus empregados, pelo bem da coletividade como um todo. No regime sindical alemão é um compromisso público da empresa assegurar que a valoração econômica que é imputada pelo mercado, não extrapole os valores dos interesses sociais e coletivos em troca do lucro a qualquer custo. Portanto, este mecanismo de controle institucional oferecido pelos sindicatos e própria autonomia sindical dos trabalhadores, permitem que haja uma maior fiscalização das ações do empresariado e o seu papel desempenhado na sociedade. A empresa não pode ser maior do que os seus trabalhadores, mas deve haver uma cooperação entre os seus agentes na promoção da igualdade entre os indivíduos para o bem coletivo.

Desta forma, o que se depreende do estudo do Direito Coletivo alemão é que, na atualidade, as entidades sindicais subdividem-se em categorias comercial e industrial, não segregando os trabalhadores pela categoria profissional, como ocorre em diversos países. No entanto, há a unidade sindical como regra geral, mas é predeterminada pela autonomia e liberalidade da vontade dos trabalhadores, sem que haja qualquer regramento para tal condição, uma vez que não há nenhum comando normativo que limite a criação de sindicatos, sendo, portanto, um modelo pluralista, pautado na unidade do ente sindical, com o objetivo de fortalecer o instituto negocial na Alemanha, ao contrário do que ocorre no sistema de unicidade sindical.

## **2.2 Espanha**

Por um breve estudo do direito sindical espanhol, é possível compreender que o seu surgimento se deu pela combinação de fatos históricos, sendo o liberalismo defendido pela Revolução Francesa e a iminência de um novo modelo econômico advindo da Revolução Industrial. Contudo, as implicações no ordenamento jurídico do país merecem destaque na construção de todo o entendimento que visa se defender no presente trabalho, que é a luta pelo progresso dos sindicatos e o desenvolvimento do trabalho no mundo.

Historicamente, o início do ideal representativo na Espanha se deu com o fim dos grêmios<sup>116</sup>, durante os séculos XVIII e XIX, que, segundo Jordi Garcia Viña, se deu por “duas causas: 1) Eram

---

<sup>116</sup> Os grêmios ou corporações gremiais compreendem-se por primitivas associações de profissionais de determinadas categorias, fossem assistenciais ou laborais e é lembrado como o único meio de associação legalmente permitida, tendo perdurado, na Espanha, pelo período compreendido entre os séculos XV a XIX.

considerados como um símbolo do antigo regime, e todas aquelas ideias que supunham uma certa conexão deveriam ser eliminadas. 2) Supunham, e esta é a razão principal, uma clara limitação à liberdade industrial e ao progresso econômico”<sup>117</sup>. Em outras palavras, apesar de existirem associações de profissionais, nada há sobre a representação destes no cenário juslaboral espanhol. São, portanto, apenas um agrupamento de trabalhadores que desempenhavam a mesma atividade e a sua finalidade consiste, basicamente em tornar conhecidas as atividades daqueles trabalhadores.

Após o fim dos grêmios profissionais, resultado do nascimento do liberalismo econômico consequente da Revolução Industrial, foi o curso natural até que se formassem grupos dos detentores do capital, que se tornavam os industriais e, com este poder em mão, a exploração da força de trabalho assalariado passava a ser a relação laboral dominante. E, diante do mesmo contexto verificado na Inglaterra e em outros países europeus, a associação de trabalhadores foi uma das consequências das práticas abusivas dos industriais.

O sindicalismo na Espanha passou por diversas etapas, desde a utilização da norma civil para regular a relação laboral<sup>118</sup>, até a fase de proibição das associações sindicais, sob o pretexto de que tais associações trariam o encarecimento, embaratecimento ou até mesmo regulação dos bens e serviços oferecidos<sup>119</sup>, sendo um dos reflexos trazidos pelo liberalismo econômico que trabalhava sempre em favor do poder econômico, em detrimento das questões sociolaborais. Neste sentido, “O liberalismo significava a proibição do associacionismo profissional, não apenas por uma questão ideológica, mas porque havia um *“temor”* dele, o que se refletia em uma *‘linguagem de medo’*”.<sup>120</sup> Tal proibição acarretou reações populares de cunho revoltoso, que culminaram na revolução liberal de 1868 onde supôs-se que a Constituição de 1869 regularia o direito de associação, preceito que passou para a Carta Magna de 1876<sup>121</sup>.

É somente com o advento da Constituição de Weimar, a primeira Constituição europeia sobre os direitos dos cidadãos, incluindo-se os direitos dos trabalhadores e sobre as condições de trabalho, além

---

<sup>117</sup> VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho sindical: cuestiones actuales em España*. 2.ª edición. Curitiba: Juruá, 2013, p. 21 (tradução nossa).

<sup>118</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>119</sup> Há que se falar em um período de tolerância das associações e reuniões, durante o início do século XIX, quando a Constituição de 1809, assegurava o direito de associação e de reunião nos seus artigos 17 a 19. Entretanto, no Código Penal de 1870 trazia, novamente a proibição das organizações, com o subterfúgio de que haveria autorregulação do mercado pelas associações, conforme se verifica do artigo 556, o seguinte texto: “Los que se coligarem con el fin de encarecer ó abaratar abusivamente el precio del trabajo ó regular sus condiciones serán castigados, siempre que la coligacion hubiere comenzado á ejecutarse, con la pena de arresto mayor”. Disponível em: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1870/243/A00009-00023.pdf>

<sup>120</sup> Idem, p. 22.

<sup>121</sup> Idem, p. 24.

da criação da OIT, em 1919, que será possível pensar na consolidação do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, no sindicalismo propriamente dito na Espanha, período concomitante com a ditadura do General Primo de Rivera.

A personalização do sindicalismo na Espanha se dá com a criação da União Geral dos Trabalhadores (*Unión General del Trabajadores*) que, segundo Jordi Garcia Viña, “se prestou à colaboração fundamentalmente por meio da participação dos principais organismos administrativos laborais, como foram o Conselho do Trabalho, o Conselho de Estado e a Organização Corporativa Nacional. Este mesmo sindicato representou os trabalhadores espanhóis na recém-criada Organização Internacional do Trabalho”<sup>122</sup>.

Com a implantação da segunda república, em 1931, houve uma maior movimentação legislativa quanto à legislação em matéria de direito do trabalho. A Constituição espanhola de 1931 deu a devida atenção à legislação laboral, conferindo a ela o caráter de lei especial, pelas peculiaridades inerentes à sua efetivação, o que destoa de vários ramos do direito, em sentido amplo. Nas lições de Jordi Garcia Viña, neste período “constitucionalizou, pela primeira vez, o Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Assim, cabe destacar que o art. 1 definiu a Espanha como ‘*uma República democrática de trabajadores de toda classe, que se organiza em régimen de libertad y de justicia*’”<sup>123</sup>.

A alteração da estrutura sindical espanhola foi feita de forma gradativa. Durante a ditadura do General Franco, a forma de organização sindical mais influente, as *Comisiones Obreras*, surgiu de forma espontânea, sem maiores pretensões, como um novo modelo de movimento sindical. Nas palavras de Ilse Marie Führer, este modelo representativo “surgiu de forma descentralizada nas empresas, desvinculada, portanto, dos sindicatos tradicionais no exílio, e dentro de uma nova geração de trabalhadores. Adaptada forçosamente a seu status ilegal, desenvolveu novas estruturas organizativas, assim como métodos de ação e luta para impor suas reivindicações”. E é, a partir desde momento, que “se estabeleceu uma forma de organização sindical da classe trabalhadora com evidente capacidade de desenvolvimento sob condições ditatoriais”<sup>124</sup>.

Passa-se, então, para o período de reformas na Espanha. A transição política entre os anos de 1975 e 1978 (nomeadamente, o ano de promulgação da Constituição espanhola), configurou em uma extensa lista de direitos laborais previstos na legislação máxima do país, solidificando os institutos

---

<sup>122</sup> Idem, p. 33.

<sup>123</sup> Idem, p. 35.

<sup>124</sup> FÜHRER, Ilse Marie. *Los Sindicatos em España: de la lucha de clases a estrategias de cooperación*. Madrid: Consejo Economico y Social (CES), 1996, p. 76 (tradução nossa).

trabalhista definitivamente no ordenamento jurídico espanhol, situação que, conseqüentemente, consolidou o sindicalismo no país.

Relativo à liberdade sindical, está prevista na Constituição de 1978<sup>125</sup> e a criação dos sindicatos é livre, bem como a liberdade de afiliação dos trabalhadores. Dentro da regulação interna do país, são conferidas duas vertentes bem delimitadas quanto à aplicação da liberdade sindical. Nas palavras de Jordi Garcia Viña são elas “A vertente organizativa. É a manifestação estática do direito da liberdade sindical. A vertente dinâmica. É a tradução dos mecanismos de ação para a defesa dos direitos outorgados pela Constituição aos sujeitos titulares do direito de liberdade sindical”<sup>126</sup>.

O país é signatário da Convenção n. 87 da OIT e de seus desdobramentos normativos, assegurando aos trabalhadores espanhóis a autonomia em escolher a entidade sindical que lhe representará, sem quaisquer limitações impostas pelo Estado, no que respeita a sua criação, gestão, regulamentação e atuação, adotando um sistema de pluralidade sindical.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, “Na Espanha, a maior representatividade é aferida em três níveis espaciais, em âmbito de Estado, em âmbito de Comunidade Autônoma e em âmbito territorial e funcional específico”<sup>127</sup>. Isso pode ser considerado um mecanismo de descentralização da representatividade, mas, na essência, permanece um sistema de unidade. Conclui o supracitado autor que “será mais representativa a organização de primeiro ou segundo grau que se filia a uma organização sindical mais representativa em plano estatal ou é criada por uma entidade sindical representativa”<sup>128</sup>.

No direito sindical espanhol, o sindicato é o único representante dos trabalhadores e ainda se verifica que, no âmbito das empresas, é possível haver a representação de maneira direta entre o empregado e os empregadores e esta atuação de forma dinâmica, de acordo com o caso concreto, o que distingue o procedimento espanhol de outros países com a mesma estrutura representativa.

José Claudio Monteiro de Britto Filho aponta que “quando trata do duplo canal de representação na Espanha [...] é que representações eletivas e representações sindicais, comitês de empresas e

---

<sup>125</sup> Art. 7. “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”; Art. 28.1. “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales Internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.

<sup>126</sup> VIÑA, Jordi Garcia. Derecho sindical: cuestiones actuales em España. 2.ª edición. Curitiba: Juruá, 2013, p. 54 (tradução nossa).

<sup>127</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 79.

<sup>128</sup> Idem, p. 80.

delegados de pessoal, que são órgão de representação unitária ou eletiva, e seções sindicais e delegados sindicais, que são os órgãos de representação sindical, se encontram, do ponto de vista funcional [...] numa situação de equiparação”<sup>129</sup>. É, portanto, um processo de representação sindical demasiadamente desenvolvido, em comparação com os seus pares europeus, no que se refere à representatividade dos trabalhadores de maneira direta.

No entanto, a doutrina crítica ao modelo sindical espanhol se atenta para a situação em que a representatividade dos sindicatos ocorre de forma difusa e que, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, torna “absolutamente irrelevante o número de filiados, porque é relevante o número de votos obtidos nas eleições dos Comitês de Empresas, com o que a representatividade é aferida em uma sede alheia ao sindicato e com base nas eleições da representação dos trabalhadores na empresa”<sup>130</sup>. O autor ainda afirma (*apud* MANGLANO, 1996, p. 84/85) que o modelo sindical espanhol promove “a distorção do mapa sindical, propicia abusos das organizações maiores sobre as menores, fomenta a imagem política e burocrática das grandes estruturas sindicais, facilita o distanciamento entre as cúpulas e as bases”<sup>131</sup>. Isso pode configurar monopólio sindical e, conseqüentemente, aproximar o modelo sindical vigente no modelo criticado pela OIT, o da unicidade.

O que se pode concluir do estudo do sindicalismo espanhol é que este caminha para uma eventual reforma, a fim de que as profundas mudanças ocorridas na estrutura representativa do país não sejam a motivação para a centralização da representatividade, expondo o empregado às imposições arbitrárias das entidades sindicais, contrariando todos os pressupostos da liberdade sindical e se conformando com as distorções promovidas pelo capitalismo nas relações de trabalho. O caminho menos tortuoso é o favorecimento da negociação e da devolução do poder às mãos dos trabalhadores, favorecendo todos as camadas sociais que dela dependem.

## **2.3 França**

Conforme apresentado neste trabalho, como ocorrido nos vários ramos do direito no mundo, as estruturas componentes do direito sindical possuem suas ramificações oriundas de um mesmo evento histórico: A Revolução Industrial. Não poderia ser diferente na França, país que foi o berço da revolução que alterou toda a forma de dizer e interpretar o direito laboral no mundo.

---

<sup>129</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Op. cit.* p. 330, *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (org.). *Temas de direito sindical: homenagem a José Claudio Monteiro de Brito Filho*. São Paulo: LTr, 2011, p 69.

<sup>130</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>131</sup> Idem, *ibidem*.

Neste sentido, o direito sindical francês foi construído sob a proteção de leis ao longo do tempo, o que possibilitou o fortalecimento do movimento no país. Por isso, a França possui, atualmente, um desenvolvido sistema sindical, cuja construção se deu por leis sindicais que contribuíram para a consolidação do movimento negocial laboral no país, mediante a aplicação da liberdade sindical sob o modelo da pluralidade sindical, sem a delimitação imposta pelo Estado ou quaisquer resquícios corporativistas.

O trajeto percorrido pelo sindicalismo na França começa pela denominada *Loi Waldeck-Rousseau*, de 1884, que, formalmente, tornou sem efeito a Lei de Chapelier, e que permitiu que fossem formadas associações de categorias profissionais ou de atividades correlatas, com a finalidade de promover a defesa dos seus interesses, fossem econômicos, profissionais ou organizacionais, sem que houvesse a interferência estatal<sup>132</sup>. Nas palavras de Carmil Vieira dos Santos, (a supracitada lei) “sobre a liberdade de associação profissional, que constituiu o testemunho mais forte, o mais carregado de promessas de direito republicano. Pode-se duvidar de que um direito do trabalho seja praticável sem um pleno reconhecimento do direito sindical. Com efeito, esse pleno reconhecimento começa pela liberdade e autonomia sindicais, sem o que a atuação do sindicato será sempre atrelada ao poder dominante e controlada pelos dirigentes sindicais sem compromisso com as bases”<sup>133</sup>. O reconhecimento legal dos sindicatos legitimou as reivindicações de foro laboral, assegurando as atividades dos institutos negociais, assim como conferiu autonomia aos sindicatos para atuarem como o substituto do trabalhador na lida com os empregadores.

Uma mudança significativa ocorrida no cenário laboral coletivista francês se deu, segundo Carmil Vieira dos Santos, no período entre 1884 e a Primeira Guerra Mundial, onde a estrutura do movimento sindical se fez especialmente em função ou em busca de um esforço de “federação”, no sentido amplo, que se percebe em três planos: primeiro, no plano geográfico e local, segundo, no plano profissional e, por fim, no plano de unificação nacional<sup>134</sup>. É importante ressaltar que tais transformações no sindicalismo francês abriram o caminho para a instituição de um sindicalismo de viés operário, a despeito do sindicalismo de viés industrial, que acarretavam disputas e conflitos de toda monta, como reflexo da disparidade entre as partes da relação laborativa que dali surgia.

---

<sup>132</sup> Art. 1. – Sont abrogés la loi des 14-27 juin 1791 et l’article 416 du code pénal. Les articles 291, 292, 293, 294 du code penal et la loi du 18 avril 1834 ne sont pas applicables aux syndicats professionnels. Art. 2. – Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l’établissement de produits se constituer librement sans l’autorisation du Gouvernement.

<sup>133</sup> SANTOS, Carmil Vieira dos. *O direito sindical francês e brasileiro: uma história comparada*. São Paulo: LTr, 2011, p. 24.

<sup>134</sup> Idem, p. 26.

A alternância de comandos normativos ocorrida no território francês, embora tenha acarretado um tortuoso caminho para a consolidação do direito sindical no país, também permitiu o aperfeiçoamento dos seus institutos legais e, conseqüentemente, o desenvolvimento das próprias relações entre os sindicatos, trabalhadores e Estado. Entre proibições e permissões, o ordenamento jurídico francês tem se demonstrado dinâmico e atento às modificações ocorridas no âmbito juslaboral, principalmente no que diz respeito ao direito coletivo laboral.

O que se extrai desta análise do direito coletivo do trabalho na França, é que as lutas operárias despertaram na sociedade um ideal de que é o modelo econômico vigente que depende, precipuamente, dos trabalhadores e, portanto, não deve existir uma concorrência entre os interesses econômicos e sociais, mas que devem atuar de maneira ostensiva para que as desigualdades materiais e formais sejam reduzidas.

A função social do sindicalismo é, portanto, “a luta pela abolição do assalariado<sup>135</sup>”, posto que o capitalismo, em sua gênese, representa uma nova modalidade de escravidão consensual e que necessita de mudanças constantes na sua estrutura para permitir o desenvolvimento da sociedade com a finalidade de refrear a expansão dos desequilíbrios econômicos advindos deste modelo econômico.

Com o advento dos institutos apregoados pela OIT, na França, a liberdade sindical alcançou um patamar de garantia fundamental inerente ao exercício da atividade laboral em si, posto que transcende a esfera pública e, portanto, generalista, para abranger as empresas internamente, principalmente após o país ratificar a Convenção 135 da organização laboral internacional. Tal ratificação é fruto dos eventos denominados “Acordos de Grenelle”. Segundo os autores Raquel Varela e Roberto della Santa “Em maio de 1968, uma série de greves iniciadas pelos estudantes, acarretou uma adesão de mais de 9 milhões de grevistas, sendo considerada a maior greve geral da história da França. As ruas eram ocupadas pelos estudantes e as fábricas tomadas pelos trabalhadores. Tal fato culminou no aumento dos salários para todos os trabalhadores, além do aumento substancial do salário-mínimo (25%)”<sup>136</sup>. Além disso, assegurou aos representantes dos trabalhadores a proteção eficiente contra quaisquer medidas ilegais ou condutas antissindicais que possam acarretar prejuízos às pessoas destes e ao exercício da atividade sindical de maneira plena.

Na Carta Social Europeia de 1950, tendo a França como uma das signatárias, eram estabelecidas normas como o direito à igualdade de possibilidades nas matérias referentes ao emprego e às profissões;

---

<sup>135</sup> Idem, p. 28.

<sup>136</sup> VARELA, Raquel; DELLA SANTA, Roberto. *Maior de 68 na Europa – Estado e Revolução. In: Revista Direito & Práxis*, Rio de Janeiro, Vol. 9, nº 2, 2018, p. 969-991.

o direito à transparência nas informações da empresa, consoante ao trabalho; o direito dos trabalhadores em participar das determinações e ações voltadas para a melhoria das condições de trabalho; e o direito dos idosos em receber uma proteção social promovida pelo Estado ou pela própria empresa.

Embora o modelo sindical francês pode ser considerado hoje como um dos mais progressistas, tendo em vista o panorama da União Europeia como aderente dos preceitos normativos trazidos pela OIT, a globalização tem trazido obstáculos ao desenvolvimento das relações de trabalho não só na França, mas em diversos países. Problemas sociais como desemprego e aumento do movimento migratório ao país, tem acarretado uma intensa flexibilização dos direitos laborais, em detrimento de um mercado mais atrativo e competitivo, tem levado a França a prejuízos de grande vulto social, como a sua não ratificação da Constituição europeia, o que pode levar ao enfraquecimento do movimento sindical francês.

Consoante à liberdade sindical, nas palavras de Carmil Vieira dos Santos, na França os sindicatos por não sofrerem intervenção direta do Estado, podem constituírem-se dentro do mesmo ramo profissional ou no âmbito da empresa, nos ditamos do pluralismo sindical em sentido amplo. Além disso, a liberdade sindical não diz respeito a tão somente aos sindicatos de maneira isolada, mas também às uniões e federações, cujas constituições estão previstas nos artigos L. 2133-1, L. 2133-2 e L. 2133-3 do Código do Trabalho francês<sup>137</sup>.

Desde a sua consolidação no texto da sua Constituição de 1946<sup>138</sup>, há um esforço considerável do legislador em atribuir validade dos seus institutos na legislação infraconstitucional. É o que se verifica do artigo L. 2141-4 do Código do Trabalho do país que traz em rol taxativo as determinações sobre o livre exercício sindical pelos trabalhadores em seu território<sup>139</sup>.

Desta forma, o que se conclui é que as intensas manifestações sociais em território francês tiveram como resultado o desenvolvimento do direito coletivo no país, estando sob à égide dos institutos trazidos tanto pelos comandos normativos da OIT, como das regras e constituições promulgadas no âmbito da União Europeia, sempre respaldadas pelos princípios dos direitos humanos e sociais.

---

<sup>137</sup> SANTOS, Carmil Vieira dos. *O direito sindical francês e brasileiro: uma história comparada*. São Paulo: LTr, 2011, p. 52.

<sup>138</sup> Como uma prévia do cumprimento dos dispositivos abrangidos pela OIT, consoante aos direitos trabalhistas, a Constituição francesa atuou na vanguarda jurídica ao incluir o direito sindical em seu texto preambular, dele se extrai o seguinte excerto: "Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhère au syndicat de son choix". Disponível em: [<https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1946-ive-republique>].

<sup>139</sup> Code du travail - Article L2141-4 "*L'exercice du droit syndical est dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre*". Disponível em: [[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177917/?anchor=LEGIARTI000006901605#LEGIARTI000006901605](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177917/?anchor=LEGIARTI000006901605#LEGIARTI000006901605)].

A França pode ser considerada uma nação vanguardista, consoante o paradigma europeu, assegurando aos seus trabalhadores o direito de organização sindical livre e de maneira democrática, que permite a atuação da representação laboral não somente no foro sindical, mas igualmente com intervenção direta no gerenciamento da empresa. Atua sob os princípios norteadores da liberdade sindical, mediante a pluralidade sindical como um dos principais expoentes das relações coletivas no país.

Para tanto, a França adota um dos mais importantes pressupostos da liberdade sindical: a autonomia do trabalhador em escolher o sindicato mais representativo. Este regime permite que, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento “diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o mais representativo atuará em nome dos demais trabalhadores nos casos de ação conjunta. A lei fixa requisitos para escolha do sindicato mais representativo: número de efetivos, independência do sindicato, volume das contribuições, experiência e antiguidade”<sup>140</sup>.

A liberdade sindical no território francês é exercida de maneira integral, embora tenha critérios específicos que devem ser obedecidos para que ocorra o reconhecimento da representatividade sindical. Esta estrutura sindical favorece uma maior instrumentalidade das normas e procedimentos pelo instituto da negociação coletiva, que sai fortalecida tanto no âmbito da empresa quanto na esfera das Uniões e Federações sindicais, o que confere aos seus trabalhadores melhores condições de trabalho e melhores remunerações, protegendo o trabalho e o trabalhador das variações impostas pela dinâmica do mercado de trabalho.

O que distingue o modelo sindical francês do brasileiro é exatamente o fato de que no primeiro há liberdade sindical, nos moldes do que determina a OIT, ou seja, a liberdade sindical integral. Isto significa que várias entidades sindicais podem representar a categoria profissional e, ao contrário do que apregoa as correntes contrárias ao pluralismo sindical, isso não representa quaisquer desigualdades entre os sindicatos, mas, pelo contrário, assegura aos trabalhadores que somente o sindicato representativo irá se manter de pé, pela adesão dos sindicalizados, deixando a autonomia da escolha nas mãos dos trabalhadores.

Entretanto, em virtude da intensa globalização e terceirização da força de trabalho para países emergentes e com menos direitos trabalhistas, vários países aderentes da liberdade sindical, como é o caso da França, têm passado por transformações que colocam em risco todas as conquistas dos trabalhadores pelo sistema negocial. Isto porque, para se tornar um mercado competitivo, muitos países

---

<sup>140</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015, p. 194.

têm flexibilizado leis trabalhistas e promovendo novos acordos coletivos, com o intuito de tornar o mercado interno mais atrativo para investimentos.

No caso da França, a reforma trabalhista assinada em 22.09.2017, foi promovida uma extensa modificação na legislação laboral do país, com o intuito de flexibilizá-la, mediante a simplificação dos trâmites legais, o que resultaria em um aumento exponencial de vagas de emprego e as empresas teriam mais incentivos para poderem se adequar à demanda do mercado interno e externo, além de se blindar rapidamente contra oscilações da economia.

Todavia, o que se extrai do estudo da taxa de desemprego na França, é que a reforma trabalhista promovida não acarretou mudanças significativas nos índices de desocupação no cenário interno, posto que em outubro de 2018, 1 ano após a assinatura da reforma trabalhista, a taxa de desemprego na França atingiu 9,0%<sup>141</sup>. Tal situação, só comprova que, embora venham embasadas no discurso de promoção e aumento de empregos, a situação pós-reforma acaba por escancarar a fragilidade das relações de trabalho e dos sindicatos, expondo tão somente os trabalhadores às situações de precarização e subemprego.

Portanto, conclui-se que, mesmo que a França detenha um dos modelos sindicais mais efetivos e adequados aos termos da OIT, tanto quanto à liberdade sindical, quanto ao fortalecimento dos seus institutos sindicais, fatores internos podem explicitar o quão frágil são as conquistas dos trabalhadores ao longo do tempo. Por esta razão, é ainda mais imprescindível a defesa dos mecanismos de proteção do trabalhador frente às oscilações de mercado e as mazelas dos legisladores em imputar ao empregado todos os ônus das relações laborais.

## **2.4 Inglaterra**

Berço do capitalismo e da Revolução Industrial, é a partir do desenvolvimento do sindicalismo inglês que se compreende os seus desdobramentos e evolução em todo o mundo. A Inglaterra é o ponto de partida para os estudiosos do sindicalismo no mundo e a fonte primária para a compreensão de toda as suas diferentes trajetórias históricas que foram traçadas a partir das ocorrências em território inglês.

Historicamente, desde o surgimento das primeiras organizações de trabalhadores ocorrido a partir da Revolução Industrial, é sabido que o governo britânico se abstinha de se envolver nas questões

---

<sup>141</sup> A taxa de desemprego na França no ano de 2017, oscilava na faixa de 7,8%. Contudo, após a reforma trabalhista, em novembro de 2017, os números não sofreram alterações significativas que justificassem a flexibilização de normas trabalhistas. Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/france/unemployment-rate>.

relacionadas ao domínio econômico, atuando como mero espectador das complicações oriundas desta omissão, adotando os pressupostos da filosofia liberal, com intervenção mínima do Estado, imputando aos trabalhadores todas as responsabilidades e ônus advindos do trabalho livre e assalariado, sem, contudo atribuir a contraprestação aos detentores do poder econômico, que apenas recebiam os lucros do negócio, sem demais encargos sociais envolvidos nesta relação de emprego.

Em virtude deste arcabouço liberal investido pelo Estado britânico foi responsável pelo atraso na formação dos sindicatos em seu território, inclusive pela atribuição de comandos normativos que notoriamente impediam a organização de grupos de trabalhadores com finalidade reivindicatória. Como se verifica das palavras de José Claudio Monteiro de Brito Filho (*apud* AVILÉS, 1995, p. 100) quando afirma que “a respeito da Inglaterra, indica as leis sobre coalizão de 1799 e de 1800, que proibiam organizações ou reuniões de trabalhadores que tivessem o objetivo de melhoria de salário ou de influenciar nas condições de trabalho”<sup>142</sup>.

É somente a partir do início do século XX que se tem início a fase de tolerância das associações de profissionais. A saber, nas palavras de Ivan Colangelo Salomão, “Celebrado em 1906, o *Trade Disputes Act* estabeleceu as características gerais que balizariam as negociações coletivas de trabalho, a saber: (1) a não-obrigatoriedade de realização de acordos coletivos; (2) o reconhecimento dos sindicatos por parte das empresas enquanto entidade negociadora seria voluntário; e (3) o Estado estaria praticamente eximindo de mediar os conflitos entre patrões e empregados através de suas instituições”<sup>143</sup>. No entanto, é a partir da Segunda Guerra Mundial que se inicia a construção do sindicalismo britânico e a construção do direito coletivo do trabalho, nos moldes que se verificam na atualidade.

O modelo sindical aplicado na Inglaterra atualmente é respaldado pelo sistema da liberdade sindical, mas, sobretudo, fundado pela unidade das entidades sindicais e pela vontade dos trabalhadores em filiarem-se e manterem-se filiados a estes sindicatos. Um dos fenômenos desta forma de representação é refletida na versatilidade da estrutura de representação sindical. Nas palavras de Ivan Colangelo Salomão (*apud* KATZ, 1993), “Em 1920, havia 1.394 sindicatos registrados no Reino Unido, dos quais restaram, no início do século subsequente, aproximadamente 200. A alta concentração na composição do poder político dos sindicatos pode ser verificada pelo fato de que aproximadamente vinte

---

<sup>142</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT- Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 58.

<sup>143</sup> SALOMÃO, Ivan Colangelo. *O sistema britânico de negociações coletivas de trabalho*. In: *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, n° 19, 2015, p. 244. Disponível em: [\[https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/210598/001014398.pdf?sequence=1\]](https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/210598/001014398.pdf?sequence=1).

deles, com mais de 50 mil membros cada, reúnem 87% de todos os trabalhadores sindicalizados”<sup>144</sup>. Esta aglutinação de sindicatos comprova que, em um cenário de liberdade sindical, na qual envolve a possibilidade de constituição de vários sindicatos pelos trabalhadores, a direção habitual da trajetória das entidades sindicais segue o paradigma da unificação destas, com o notório objetivo de ampliar o poder de influência nas negociações coletivas. Na esfera federativa, a Inglaterra goza de apenas uma central sindical denominada *Trades Union Congress*, que participa efetivamente das negociações coletivas que ocorrem em território inglês.

Apesar do sindicalismo na Inglaterra ser pautado em um plano de continuidade, não favorecendo mudanças de grande relevância em sua estrutura representativa, é necessário compreender que a denominada globalização também trouxe alterações em todas as camadas das relações de trabalho, o que acabou por repercutir negativamente na seara juslaboral do país, assim como ocorreu em grande parte do mundo.

Tal situação se deu pelo fato de que este globalismo traz consigo um estigma característico do regime capitalista: o prevailecimento do mercado e do poder econômico frente ao direito do trabalho em um contexto geral, o que acarreta flexibilização das normas trabalhistas e desregulamentação das formas de trabalho. Para gerar uma economia competitiva em um plano mundial, cada país tende a sacrificar parte do seu ordenamento jurídico para tornar o país mais atrativo do ponto de vista dos investidores e, na maioria dos casos, é a legislação trabalhista que sofre os golpes mais severos.

Mesmo assim, o que verifica do estudo do sindicalismo britânico é que, embora o seu sistema de negociação coletiva tenha passado por situações que quase ensejaram o seu enfraquecimento, os sindicatos ingleses ainda possuem um poder de representação consideravelmente estável e, o mais importante, os próprios trabalhadores detêm o entendimento da importância que os sindicatos possuem na lida com os empregadores e que na iminência de transformações socioeconômicas, que são permanentes, somente os sindicatos poderão municiar os trabalhadores na proteção dos seus direitos e garantias fundamentais, o que é impossível caso a negociação ocorra somente entre o patrão e o empregado avulso.

---

<sup>144</sup> Idem, p. 253.

### **CAPÍTULO III - O SINDICALISMO E A LIBERDADE SINDICAL FRENTE ÀS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E DA DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL**

Amauri Mascaro Nascimento, ao citar Hildebrando Accioly, conceitua os acordos ou ajustes entre Estados como atos jurídicos por meio dos quais se manifesta o acordo de vontades entre dois ou mais Estados. Ordinariamente, dá-se-lhes a denominação genérica de tratados, mas, conforme a sua forma, o seu conteúdo, o seu objeto, ou o seu fim, podem ter essa mesma denominação ou várias outras<sup>145</sup>. Atualmente, um dos maiores obstáculos para uma adesão integral de uma Convenção Internacional pelos Estados-membros é a exigência de que a sua ratificação pressupõe a completa incorporação ao ordenamento jurídico, além de ser imperioso que ocorram mudanças a nível legislativo, executivo e administrativo do país signatário, como está previsto no artigo 11, da Convenção n. 87 da OIT, acerca das normas precípua à efetividade do sindicalismo<sup>146</sup>.

As diretrizes sobre o sindicalismo, juntamente com as da liberdade sindical encontram-se amparadas em várias convenções, protocolos e recomendações internacionais, dentro do campo juslaboral. Contudo, ao contrário das Convenções, as recomendações não possuem caráter vinculante em sentido jurídico ou normativo ao Estado-membro.

Este trabalho amparará o seu estudo em três diplomas internacionais de imensurável relevância, sendo eles as Convenções nº 87 e 98, pela Organização Internacional do Trabalho e, sob jurisdição regional pertencente a um bloco econômico, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, de dezembro de 1998, com imensurável visibilidade mundial, além de adesão massiva de países que se declaram sob à égide do Estado Democrático de Direito e que hoje representam as principais nações aderentes das diretrizes para a configuração do direito coletivo do trabalho no mundo, como instrumento de fortalecimento dos institutos laborais, na positivação das suas normas no caso concreto.

É importante ressaltar que as relações de emprego possuem caráter dinâmico e quase sempre sofrem alterações nas suas estruturas, seja para atender determinada demanda ou, de uma forma mais ampliada, para modificar a própria concepção da realização do trabalho. Sob este prisma, é imprescindível que as instituições representativas estejam fortalecidas a fim de combater a precarização do trabalho, evitando que ocorram situações graves como no período pós-revolução industrial.

---

<sup>145</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, 142.

<sup>146</sup> Artigo 11: todo membro da OIT para qual esteja em vigor o presente convênio, se obriga a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização.

A OIT é o principal mecanismo de regulamentação dos institutos juslaborais no plano internacional e é dela que partem os dispositivos reguladores e unificadores dos tratados da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>147</sup> e convalidado tanto pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>148</sup> quanto pelo Pacto dos Direitos Civis e Políticos<sup>149</sup>, tendo em vista que são o escopo que conduz o direito no trabalho pela sua essência, uma vez que não se trata uma norma *sui generis*.

Suas convenções, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, “são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais”<sup>150</sup>.

Para o sindicalismo, a OIT assume um papel ainda mais crucial que, nas palavras de José Claudio Monteiro de Brito Filho, “é, entretanto, na legislação elaborada no seio da Organização Internacional do Trabalho que residem os fundamentos do modelo de sindicalização com liberdade”<sup>151</sup>. Isto porque, pautado no direito ao desenvolvimento e na dignificação do direito do trabalho, vemos nas Convenções da OIT um modelo de síntese dos direitos fundamentais, voltados, precipuamente, para a pessoa do trabalhador como objeto de proteção em caráter permanente.

Consoante à Declaração Sociolaboral do Mercosul, de dezembro de 1998, pode-se afirmar que foi uma forma que o bloco econômico regional encontrou para complementar os interesses do bloco, mediante o aprofundamento nos aspectos sociais, como uma das suas finalidades preponderantes e não somente a defesa das inclinações econômicas e tributárias, que motivaram a sua criação. Portanto, a Declaração em voga trouxe ao campo intercontinental as regulamentações e normas diretivas voltadas para a defesa de direitos individuais e coletivos, de efeitos difusos ou concentrados, o que inclui questões acerca da liberdade sindical e aspectos relativos ao sindicalismo, vinculando os Estados-Membros à

---

<sup>147</sup> A DUDH prevê no art. XXIII recursos para a promoção de condições que favoreçam o desenvolvimento do trabalho e de suas relações no mundo. Neste artigo estão previstos dispositivos como o direito ao trabalho e a sua livre escolha, mediante condições igualitárias, assegurando a proteção contra o desemprego, contra a discriminação e que permita a sua subsistência de maneira digna, resguardada pela proteção social e, para ser o agente da tutela destes direitos, há a figura dos sindicatos.

<sup>148</sup> Estabeleceu a juridicidade dos dispositivos presentes na DUDH, o que permitiu a responsabilização dos estados signatários por eventuais descumprimentos ou violação de direitos previstos nesta.

<sup>149</sup> O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, permitiu a inserção de garantias fundamentais que asseguram aos indivíduos direitos e liberdades tais como: direito à vida; ao acesso à justiça; à autodeterminação dos povos; à igualdade de direitos entre os indivíduos; à proibição da tortura, escravidão, servidão e quaisquer tipos de trabalhos forçados; além dos direitos voltados para as liberdades de informação e expressão, de pensamento, de religião, liberdade de votar e de ser eleito, dentre outros, que angariaram maior força à sociedade contra interesse que não fossem os desenvolvimentos humano e social, além de realizar a integração dos direitos sociais e econômicos, para nunca se conflitarem..

<sup>150</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, 136.

<sup>151</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT - Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 84.

obrigação do cumprimento de seus dispositivos e seguimento das regras, concernentes à vigência do instrumento juslaboral. Este enunciado representa o compromisso e a garantia dos signatários de promover, no âmbito da sua jurisdição, meios de assegurar a proteção e difusão de normas relacionadas aos direitos humanos e sociais, especificamente voltados para a seara laboral, visando a unificação e pacificação das interpretações dos comandos normativos pelas cortes judiciárias dos estados, com repercussão direta nos diplomas dos países signatários, respeitando-se a soberania de cada país, mas sem excluir a necessidade imperiosa da sua aplicação, como reconhecimento da sua eficácia jurídica.

No que diz respeito ao sindicalismo e à consecução da liberdade sindical, as organizações internacionais e intercontinentais têm por objetivo assegurar aos trabalhadores de todos os países signatários que haja sistemas legais suficientes a garantir-lhes a autonomia plena de constituir instituições representativas que detenham a capacidade de imputar aos empregadores o cumprimento do ordenamento jurídico. Isso só é possível, se houver a liberdade sindical, sem que isso configure a fragmentação dos institutos, mas que atendam os objetivos e os interesses próprios dos seus representados e que combata as condutas antissindicais praticadas contra os trabalhadores por quaisquer agentes das esferas sociopolítico-econômicas.

Portanto, conforme ensinam Murilo Oliveira e Mariana Porto, “para se erguer uma perfeita democracia contemporânea é preciso chegar a uma simetria das liberdades parciais, convergindo, portanto, para o princípio da liberdade sindical”<sup>152</sup>. Logo, tem-se a liberdade sindical como um direito fundamental de caráter subjetivo que deve ser assegurado a todos os trabalhadores e, por este motivo, este instrumento necessita de regras de alcance global para que sejam pronunciados os regimentos, por meio das convenções e declarações, com o maior número de signatários possível, em razão da pacificação dos instrumentos jurídicos, uma vez que fazem parte da gama de liberdades públicas. Assim, as organizações internacionais dirigidas ao direito trabalhista atuam, portanto, como condutores destes preceitos indispensáveis para a dignificação do trabalho em todo o mundo e a sua função normativa assegura aos trabalhadores que as violações praticadas pelos signatários acarretarão sanções, como forma de coagir e impedir tais condutas ilegais.

---

<sup>152</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. *Em busca da liberdade sindical*. In: MANNRICH, Nelson (coordenador). *Revista do Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, Ano 33, n. 128, de outubro – dezembro de 2007, p. 173. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172618>.

## 1. A liberdade sindical pela perspectiva da Organização Internacional do Trabalho

Sob o viés filosófico sobre o conceito de liberdade, palavras de Pierre-Joseph Proudhon, “A liberdade é essencialmente organizadora: para assegurar a igualdade entre os homens, o equilíbrio entre as nações, é preciso que a agricultura e a indústria, os centros de instrução, comércio e entreposto, estejam distribuídos segundo as condições geográficas e climatéricas de cada país, a espécie dos produtos, o carácter e os talentos naturais dos habitantes, etc., em proporções tão justas, tão sábias, tão bem combinadas que nenhum lugar apresente nunca excesso ou falta de população, de consumo e de produto”<sup>153</sup>.

É neste contexto em que se identifica a liberdade sindical como parte integrante dos direitos fundamentais, uma vez que representa uma forma de proteção de carácter especial, que oriunda da junção entre as liberdades individuais conferidas durante períodos antigos, com os ideais das liberdades coletivas, provenientes das relações sociais contemporâneas. Salienta-se que a liberdade sindical, defendida por tratados e convenções internacionais, desenvolve-se em duas frentes: a primeira voltada para o carácter coletivo, voltado para direito de formação do grupo de trabalhadores ou categoria profissional com poder de negociar frente ao empregador; a segunda voltada para o carácter individual, baseado na autonomia do trabalhador em filiar-se a ou constituir instituições sindicais.

É necessário invocar o brilhante entendimento de Joaquim José Gomes Canotilho ao esclarecer o respaldo jurídico que permite que os direitos humanos alcancem patamares constitucionais. Segundo o autor, “(...) os direitos fundamentais cumprem a função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva: 1) constituem, num plano jurídico-objectivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; 2) implica, num plano jurídico-subjetivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdade negativa)”<sup>154</sup>. Logo, os direitos fundamentais munem-se da titularidade de interesses de carácter universal, mas com o intuito de atingir sujeitos específicos, dentro do ideal de universalidade, tal como uma categoria profissional e a um único trabalhador que a ela pertencente.

É neste sentido que a Organização Internacional do Trabalho aprova a primeira grande norma relativa à liberdade sindical, sendo a Convenção n.º 87 de 1948, a qual versava também sobre a proteção

---

PROUDHON, Pierre-Joseph. *O que é a propriedade?* (Título do original: *Qu'est-ce que la propriété? Ou recherches sur le principe du droit et du gouvernement*) – Tradução de Marília Caeiro. 2.ª ed. – Lisboa: Editorial Estampa, 1975, p. 245.

<sup>154</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7.ª ed. - Coimbra: Almedina, 2003, p. 408.

do direito de sindicalização, que estabelece a regulação da liberdade sindical frente ao Estado, procurando impedir que este obstaculize o surgimento e a configuração dos sujeitos coletivos<sup>155</sup>.

Em 1949, é aprovada a Convenção nº 98 da mesma organização que, além de reiterar as proteções voltadas para as garantias inerentes à liberdade sindical, tem como objetivo a salvaguarda de direitos sindicais, da sindicalização, bem como da negociação coletiva, mediante a proteção contra atos antissindicais e quaisquer perseguições para aqueles trabalhadores sindicalizados ou que deixam de sindicalizar-se. Ademais, suas disposições procuram uma real vigência destes direitos ao estabelecer uma clara tutela frente ao empregador e um conjunto de facilidades para o seu exercício<sup>156</sup>.

Em um espectro mais regionalizado, tem-se a Declaração Sociolaboral do Mercosul, de 1998, o qual versa sobre os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores e a obrigação do seu cumprimento pelos Estados membros, o que inclui o Brasil. A presente declaração teve por objetivo a integração do bloco econômico para regulamentar e uniformizar as questões voltadas para o fortalecimento das relações de emprego em caráter individual e/ou coletivo, e proteção dos direitos laborais, em comunhão com os institutos juslaborais, para proteger a atuação dos sindicatos e, conseqüentemente, respaldar e assegurar o pleno exercício da liberdade sindical.

Estes diplomas internacionais são importantes para a interlocução entre os preceitos normativos laborais, com a finalidade de afinar os ordenamentos jurídicos dos Estados ratificadores nos ditames dos artigos ali constantes. No que se refere à liberdade sindical, a OIT tem combatido os argumentos que defendem que a unicidade sindical impede a dispersão dos sindicatos e a fragmentação dos institutos representativos, por ausência de objetividade no exercício da atividade negocial. A solução para contrargumentar esta teoria seria buscar uma fórmula que permita conciliar o sistema de pluralidade sindical e a efetividade da ação sindical, que se debilita ante a dispersão organizativa<sup>157</sup>. Neste sentido, seria facultado aos trabalhadores a autonomia necessária para a determinação sobre qual é o ente sindical mais atuante na seara representativa, seria uma alternativa para assegurar simultaneamente a liberdade sindical e o poder de representação do sindicato, através de um juízo de valor firmado pelos próprios representados.

Para isso a OIT criou mecanismos para o funcionamento em profusão dos seus comandos normativos referentes à liberdade sindical, mas, principalmente, em defesa da pluralidade sindical ou pela unidade sindical, com relação ao que se define como instituto sindical com atuação negocial

---

<sup>155</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. Tradução: Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011, p. 21.

<sup>156</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>157</sup> Idem, p. 32.

notoriamente efetiva. Nas palavras de Alfredo Ríos, uma forma para que seja reconhecida esta característica do sindicato, dependerá do próprio Estado em estabelecer um critério para o seu reconhecimento, “pode ser a consistência afiliativa, ou a eleição pelos trabalhadores, ou vários critérios de aplicação simultânea, como antiguidade da organização, o número de afiliados, o número de convenções coletivas subscritas, o número de greves realizadas, a obtenção da maioria de votos em uma eleição entre os trabalhadores do âmbito”<sup>158</sup>.

Uma outra via, extraída de uma análise aprofundada dos dispositivos das convenções da OIT, seria assegurar previamente aos trabalhadores as prioridades para que seja reconhecida a representatividade do sindicato, através de um regimento interno, onde sejam promovidas avaliações periódicas, com a participação dos trabalhadores, filiados ou não. Devem ser apresentadas publicamente as informações sobre a gestão do ente sindical, mediante balanços periódicos e com informações claras para que o trabalhador compreenda o que tem sido feito pelo seu representante sindical. Para isso, é importante que não seja proibida a constituição de outros sindicatos de mesma categoria, sem restrição territorial ou quaisquer outras restrições, tendo em vista que, na ocorrência de irregularidades ou de incumprimento dos deveres preestabelecidos, os trabalhadores promovam a alternância de representação entre os sindicatos disponíveis para tanto, por meio de assembleias e eleições ou, até mesmo a dissolução do sindicato por ingerência ou ilegalidades praticadas (atos que contrariem os regimentos internos e a lei). A própria concorrência entre as entidades sindicais fomenta a melhoria na representação e na negociação coletiva.

A força motriz da representação por sindicatos na atualidade refere-se à liberdade sindical pelo desenvolvimento constante das suas instituições onde quer que estejam. Por este critério, assinala-se, de maneira geral, que a atividade sindical inclui todas aquelas ações dos trabalhadores vinculadas funcionalmente à defesa e à promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são próprios, em um contexto de respeito às normas básicas do ordenamento jurídico e aos direitos de terceiros<sup>159</sup>.

Desta maneira, voltados para a projeção de comandos normativos visando à regulamentação na esfera internacional do direito do trabalho, assim como em busca da segurança jurídica por meio do cumprimento dos seus enunciados, organizações como a OIT, assim como as organizações formadas em blocos continentais, visam a promoção de justiça social, mediante ações positivas e o desenvolvimento das condições de trabalho, cuja finalidade é evitar que haja um desequilíbrio estrutural entre os países neste ramo. A ação de ratificação das convenções pelos países e, por conseguinte, a

---

<sup>158</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>159</sup> Idem, p. 37.

imperatividade das normas às nações aderentes, representam um grande avanço na esfera juslaboral e permite que haja uma harmonia entre os ordenamentos jurídicos consonantes àquelas normas, o que inclui e determina a aplicação da liberdade sindical lato sensu.

## **2. Convenção n. 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho**

Como o principal tema defendido por este trabalho, a liberdade sindical encontra-se respaldada pela Convenção n. 87 da OIT. Nesta o seu preâmbulo já prevê “a afirmação do princípio da liberdade sindical” como um dos “meios aptos a melhorar a condição dos trabalhadores e assegurar a paz”. E, de igual importância, o artigo 2º, que preceitua que “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”.

Já António Monteiro Fernandes esclarece que a Convenção n.º 87 da OIT, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, “continua a desempenhar papel fulcral na expansão dos princípios (aliás, na aparência, tão genéricos) que consagra, tais como: o direito individual de sindicalização (constituição e filiação), a independência dos sindicatos perante o Estado, o direito de formação de uniões sindicais (de âmbito geográfico variável), a limitação do exercício da liberdade sindical pelo respeito da legalidade em cada país (pressupondo, como é óbvio, que nesta se comporte a observância dos princípios procedentes)”<sup>160</sup>.

O que se observa é que seus institutos, embora tenham mais de setenta anos, revelam-se fundamentais para o desenvolvimento do direito coletivo do trabalho no mundo, em virtude da intensa evolução das relações negociais e laborais, que a todo momento exigem a adaptação e atualização das leis para que não ocorram retrocessos nos direitos conquistados pela luta de classes ao longo do tempo, uma vez que, como os seus mandamentos protegem.

O artigo 2º é, inclusive, debatido nas cortes de direito internacional, em razão do seu conteúdo, que afasta a intervenção do Estado diante de eventuais questionamentos que vem a ser feitos e discutidos no que diz respeito à constituição dos sindicatos e a eventual fragmentação dos institutos negociais e perda do objetivo dos sindicatos, em virtude de uma competição que poderá existir entre eles. No entanto, é entendimento pacificado na jurisprudência laboral internacional sobre isso. É o que preceitua a

---

<sup>160</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 17ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2014, p. 631.

resolução do Comitê da Liberdade Sindical de 2006, especificamente o que outorga o parágrafo 319, onde lê-se que “Apesar de que os trabalhadores podem ter interesse em evitar que se multipliquem as organizações sindicais, a unidade do movimento sindical não deve ser imposta mediante intervenção do Estado por via legislativa, pois a dita intervenção é contrária ao princípio enunciado nos artigos 2 e 11 da Convenção n. 87”<sup>161</sup>.

No parágrafo n. 325<sup>162</sup> do supracitado Comitê, tem-se uma interpretação ainda mais extensiva quanto ao que descaracteriza a liberdade sindical ou conflita com os seus princípios. Dele extrai-se o entendimento de que “A faculdade de impor obrigatoriamente a todos os trabalhadores da categoria profissional interessada o pagamento de contribuição a um único sindicato nacional, cuja existência está permitida para uma ocupação dentro de uma região determinada não é compatível com o princípio de que os trabalhadores devem ter o direito de filiar-se às organizações que estimem convenientes. Em tais circunstâncias, a obrigação legal de pagar cotizações ao monopólio sindical, estejam ou não os trabalhadores filiados a ele, representa uma nova consagração e consolidação do dito monopólio”.

Esclarece-se que a pluralidade sindical não é obrigatória de acordo com as regras da Convenção trazida à baila. Contudo, a possibilidade de formarem sindicatos em profusão para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, sem que haja mecanismos de controle por parte do Estado, é fundamental para que a efetividade da liberdade sindical seja alcançada e, por conseguinte, para a implementação de um regime sindical que seja adequado aos princípios democráticos, colocando em questionamento todos os modelos ou de atos que sejam incompatíveis com esta.

Conforme aludido no presente trabalho, não houve a internalização dos dispositivos presentes na supracitada Convenção no ordenamento jurídico brasileiro pelo fato do país não a ter ratificado e, atualmente, não há a possibilidade de sua ratificação no Brasil, pelo flagrante conflito de suas normas com os comandos presentes na Constituição do país, que impedem a aplicação da liberdade sindical em sua legislação trabalhista. É o que elucidam Maristela Basso e Fabrício Polido sobre a Convenção n. 87 da OIT, posto que “o Brasil continua a considerá-la intocável, em particular pela matéria ali tratada e a suposta existência de conflito normativo decorrente de seus dispositivos e a Constituição Federal de

---

<sup>161</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Capítulo 5. Derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, p. 71. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-normes/documents/publication/wcms\\_090634.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_090634.pdf).

<sup>162</sup> Idem, p. 73.

1988”<sup>163</sup>. Embora o momento atual seja especialmente adequado para que o Poder Legislativo brasileiro implemente condições que permitam a ratificação do diploma internacional, com o objetivo de reparar os danos causados ao sindicalismo pátrio, em razão das consequências causadas pela atual reforma trabalhista de 2017.

Decerto, o Brasil anda na contramão do desenvolvimento dos institutos juslaborais, essencialmente pela falta de atualização da legislação sindical no seu ordenamento constitucional, uma vez que o país não possui lei sindical própria. Para se ter uma base de conhecimento, a Convenção n. 87 da OIT foi ratificada pela Argentina, Bolívia, Colômbia, Equador, Guatemala, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. Assim, a maioria dos países sul-americanos segue o princípio da liberdade sindical em suas principais dimensões, a liberdade de criar sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o direito de fundar federações e confederações, o direito de filiação dos sindicatos a organizações estrangeiras ou internacionais e a liberdade individual de filiação ou desfiliação sindical<sup>164</sup>.

Dos 150 países que ratificaram a Convenção n. 87 da OIT, conforme demonstrado no presente trabalho, é possível compreender que a liberdade sindical, nos parâmetros estipulados pela Organização laboral, permitiu que cada país compusesse a sua estrutura das mais variadas formas, como o modelo de agregação em unidade, com altíssima influência no cenário laborativo, que permitiu a consolidação do sindicalismo, como ocorrido na Alemanha. No Chile, embora haja uma fragmentação dos sindicatos em nível de empresa, como uma espécie de pluralismo substancial, os sindicatos possuem força negocial de relevância. Já na Espanha, a pluralidade é limitada, mas a decisão é fruto do consenso entre os trabalhadores, sem a intervenção do Estado, como determina a OIT.

### **3. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho**

Segundo António Monteiro Fernandes, “a Conv. OIT n° 98, sobre o direito de organização e de negociação colectiva (adoptada em 1949), tem incidência no campo da liberdade sindical, instituindo princípios protectivos como o da proscricção de tratamentos discriminatórios em matéria de emprego com base na filiação ou não filiação sindical, e o da não ingerência recíproca das organizações socioprofissionais, com relevo particular no que toca à independência das associações sindicais face aos

---

<sup>163</sup> BASSO, Maristela; POLIDO, Fabricio. *A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Lex Magister, Ano 78 – n° 3 – jul. a set. – 2012, pp. 124-125.

<sup>164</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro (1993). *Transformações da organização sindical na América do Sul*. In: Revista da Faculdade de Direito, da Universidade de São Paulo, n. 88, 255-271, p. 259. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67222>.

empregadores”<sup>165</sup>. Isto é, a supracitada Convenção prevê institutos legais para salvaguardar os direitos sindicais dos trabalhadores, principalmente no que concerne as relações com os empregadores e as entidades patronais em geral.

Através da leitura dos dispositivos presentes na Convenção n. 98 da OIT, pode-se dizer que esta é uma complementação do que dispõe a Convenção n. 87 da mesma organização, com enfoque especial à proteção aos direitos de sindicalização e de promover negociações coletivas, tudo isso sob à égide da liberdade sindical e de suas conjecturas normativas.

Um dos enunciados de maior importância presente no supracitado texto, refere-se a garantia de proteção dos trabalhadores em matéria de sindicalização, em um contexto geral<sup>166</sup>. Pode-se interpretar este dispositivo como um meio que assegure a proteção dos trabalhadores contra quaisquer atos que promovam a discriminação sindical, isto é, impede que os trabalhadores sindicalizados sejam dispensados arbitrariamente em função desta condição, além de obstar que as organizações patronais pratiquem atos antissindicais ou que tenham por objetivo influenciar diretamente na atuação dos sindicatos, seja na via administrativa ou por qualquer incentivo financeiro a estes<sup>167</sup>. Desta forma, promove-se a proteção dos sindicatos diante das interferências que possam vir a causar violações de toda a sorte no campo negocial do país.

Importante ressaltar que o Brasil, enquanto não é signatário da Convenção n. 87 da OIT, ratificou a Convenção n. 98 e a introduziu em seu ordenamento jurídico, pelo Decreto n. 33.196 de 29 de junho de 1953, tendo vigência nacional a partir de 18 de novembro do mesmo ano. O que é outra situação de incoerência do legislador brasileiro ao aderir somente parte de um conjunto de convenções que visam assegurar a liberdade sindical de maneira plena, o que não ocorre no país.

Além disso, durante a sua reunião de nº 108, ocorrida no ano de 2019, foi concluído que a Lei nº 13.467 de 2017 está em desacordo com a convenção em voga, pois autoriza que os trabalhadores possam firmar com os empregadores acordos individuais de forma que contrarie e prejudique o disposto

---

<sup>165</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 17ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2014, p. 631.

<sup>166</sup> No artigo 1º da Convenção n. 98 tem-se o seguinte texto: 1. “Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

<sup>167</sup> Artigo 2º - “1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores”.

nas normas coletivas.<sup>168</sup>. Ademais, outra mudança promovida na legislação laboral brasileira pela Lei n. 13.467, advém da autorização que se dá para que acordos coletivos de trabalho prevaleçam sobre as convenções coletivas de trabalho<sup>169</sup>. Sobre esta alteração promovida pela recente reforma trabalhista no país, o Comitê de especialistas na aplicação de acordos e recomendações da OIT concluiu que “esta disposição se desprende que as cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores negociadas a nível de setor de atividade ou de profissão em todos os casos serão superadas por cláusulas menos protetoras negociadas a nível de empresa”<sup>170</sup>.

Por conseguinte, a única conclusão a que se chega é que o sindicalismo no Brasil, já extremamente fragilizado e precário em razão da Lei-Maior do país, está sob o risco de extinção justamente pelas alterações promovidas em sua legislação laboral, que não trazem nenhum benefício ao trabalhador, mas tão somente ao empregador que dita as regras em conformidade com o que trará mais retorno econômico, mesmo que ao custo do sucateamento das relações de emprego.

Pode-se dizer que o Brasil, embora signatário da Convenção n. 98 da OIT, não possui em seu ordenamento jurídico qualquer dispositivo que respalde a sua aplicação no plano material, o que acontece, da mesma forma, com a Convenção n. 87, da qual o país sequer é subscritor.

#### **4. Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**

Um dos principais acordos elaborados pelo bloco econômico sul-americano, traz em seu conteúdo normas de elevada relevância no cenário juslaboral de foro regional, mas com reflexos extracontinentais, pois trata, igualmente, da extensão dos institutos aplicáveis à liberdade sindical. Conforme aduz Amauri Mascaro Nascimento, “(esta declaração) tem por finalidade mostrar uma preocupação com a dimensão social, e não meramente econômica, que deve ser dada ao Mercosul, condição fundamental para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social”<sup>171</sup>. Isso significa que os Estados-membros se comprometem a adotar medidas e valores que promovam o desenvolvimento das condições

---

<sup>168</sup> CLT – Artigo 444 – As relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Este artigo confronta, ainda a Recomendação n. 91, de 1951 da OIT (a qual o Brasil também ratificou), que dispõe que os empregadores e os trabalhadores obrigados por um contrato coletivo não devem poder estipular nos contratos de trabalho disposições contrárias as do contrato coletivo, salvo se mais favoráveis.

<sup>169</sup> Artigo 620 da CLT com a nova redação dada pela Lei n. 13.467 de 2017.

<sup>170</sup> OIT - *Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 – Aplicación de las normas internacionales del trabajo – Informe de la Comisión de Expertos em Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (Informe III – Parte A), p. 63. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_670148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf)

<sup>171</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 184.

de trabalho e o trabalho digno, mediante o cumprimento de direitos e obrigações contidos tanto nas Convenções da OIT, quanto nos demais tratados de direito juslaboral existentes e que se refiram à mesmas matérias tratadas por elas.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1998 se pautou nos dispositivos presentes nas Convenções da OIT, no que diz respeito aos direitos fundamentais do trabalho e os seus princípios, bem como estabelecer uma relação de harmonia entre o progresso econômico e o estado de bem-estar social consoante, sobretudo, aos liames laborais e todos os seus encadeamentos sob o prisma jurídico. Outra similitude se refere ao fato de que seus dispositivos entrarem em conflito com a CRFB de 1988, embora o Brasil seja aderente da supracitada Declaração.

Nas palavras de Maria Cristina Peduzzi, “A aplicabilidade da Declaração, portanto, passa por um duplo viés: i) o primeiro, de caráter negocial, cujo palco principal será a Comissão Sociolaboral do Mercosul. Aqui, a atuação consolida-se sobretudo pela ação política e pressão sindical, com vistas a transformá-la efetivamente em um espaço de negociação que leve ao Grupo Mercado Comum questões sociais; e ii) em outro plano, a dimensão da aplicação da Declaração terá cunho estritamente jurídico, dizendo respeito à eficácia de seu conteúdo no contexto dos ordenamentos jurídicos dos Estados-Partes”<sup>172</sup>.

Como se sabe, o Brasil é o único Estado-Membro do Mercosul que não ratificou a Convenção n° 87 da OIT e, após a promulgação da CRFB/1988, tornou-se ainda mais inviável a sua ratificação, posto que no texto da Carta-Maior brasileira, há a limitação da entidade sindical por categoria profissional limitada a um município, vedando a criação de sindicatos da mesma categoria profissional na mesma base territorial.

A grande contradição, da qual faz parte o Estado brasileiro, é justamente o fato deste ser signatário da Declaração Sociolaboral do Mercosul, mas não aplicar no seu ordenamento jurídico os termos ali ratificados, pautando-se na soberania do país e na própria norma constitucional, como meio impeditivo da aplicação dos termos e assinalados na supracitada declaração regional, tendo-se em vista a unicidade sindical praticada no país.

Isto porque, em respeito às normas contidas nas Convenções n.º 87 e 98 da OIT, o disposto na DSM de 2015, em seu capítulo III sobre os direitos coletivos, especialmente no artigo 16, prevê a

---

<sup>172</sup> PEDUZZI, Maria Cristina. Excerto da sua apresentação no 3º Encontro de Cortes Supremas dos Países-Partes do Mercosul e Associados de nov/2005. Disponível em: [<http://www.tst.jus.br/-/mercosul-cristina-peduzzi-fala-sobre-declaracao-socio-laboral>].

liberdade sindical aplicável tanto aos empregados quanto aos empregadores.<sup>173</sup> o fato limitador do supracitado artigo está exatamente no fato de vincular os comandos normativos da declaração, desde que estejam em conformidade com as normas internas dos países signatários. Neste sentido, como o Brasil é o único país que não ratificou a Convenção n.º 87 da OIT, a sua legislação interna impede que seja aplicado o instituto da liberdade sindical no país, em razão do conflito existente entre a sua Constituição e os comandos normativos presentes na DSM.

Portanto, embora o Brasil seja parte de um bloco econômico relativamente consolidado no cenário mundial, as declarações e acordos ali firmadas são aderidas de maneira meramente formal. Além disso, criou-se na própria DSM subterfúgios para que os seus dispositivos fossem aplicados, caso não confrontassem com o ordenamento jurídico interno dos Estados-Membros. Assim, torna-se um instituto sem eficácia normativa e, no caso do Brasil, apenas mais um regulamento pautado na promoção da liberdade sindical a ser ignorado pelo Estado.

## **5. Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho de 1998**

Embora sejam equiparados com os pressupostos de direitos humanos, os direitos fundamentais possuem vieses mais intrínsecos aos ordenamentos jurídicos dos países, enquanto os direitos humanos são voltados para uma concepção universal. Essa internalização dos direitos fundamentais é um processo natural do desenvolvimento da coletividade, em busca da positivação de leis mais progressistas, voltadas para a construção de uma sociedade mais equânime.

Neste sentido, Bernardo Gonçalves Fernandes conceitua os direitos fundamentais referindo-os como “um processo de constitucionalização dos direitos humanos, entendidos estes últimos como elementos de discursos morais justificados ao longo da história. Assim, os direitos fundamentais não podem ser tomados como verdades morais dadas previamente, mas como elementos em constante processo de reconstrução, haja vista que sua justificação e normatividade decorrem de uma Constituição positiva, igualmente mutável”<sup>174</sup>.

---

<sup>173</sup> O artigo 16 da Declaração Sociolaboral do Mercosul traz em rol taxativo a autonomia dos empregadores e trabalhadores em constituir organizações de acordo com a sua conveniência, sem excetuar-se a liberalidade de afiliação, desde que em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

<sup>174</sup> FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 12ª ed. rev. ampl. atual. Salvador: JusPODIVM, 2020, pp. 361-362.

Por mais que pareça redundante afirmar que o conjunto de direitos trabalhistas está intrinsecamente vinculado aos direitos fundamentais, ainda é necessário que a sociedade esteja sempre conectada com os princípios que compõem a estrutura juslaboral em todo o mundo, como forma de manter as nações sempre atentas às mudanças provenientes do desenvolvimento das relações de trabalho, para que não haja nenhuma supressão de direitos ou quaisquer retrocessos que acarretem danos de toda sorte aos trabalhadores.

Não há desenvolvimento sem trabalho digno. É a partir desta premissa, a qualidade de vida é medida, em grande parte, na proporção em que as relações de trabalho são progressistas e, igualmente, pelas próprias condições de prosperidade econômica favorecida pelos índices de empregabilidade e da qualidade do trabalho, possibilitada por um ordenamento jurídico laboral forte e blindado contra a precarização do trabalho.

Sobre este entendimento, encontra-se o respaldo nas palavras de Carolina Freitas quando afirma que “Não deve, portanto, ser causa de espanto que a preservação da dignidade da pessoa humana exija uma regulação mínima das relações laborais, no sentido de que um trabalho em condições de superexploração, degradantes, humilhantes ou excessivamente pesadas será sempre impeditivo do livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador e, portanto, tornará impossível o respeito da sua dignidade humana”<sup>175</sup>.

Para criar meios de fomento ao desenvolvimento do trabalho no mundo, a Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel substancial na gestão do direito laboral internacional, sendo a sua criação motivada para exercer a manutenção de todas as normas e regramentos que estão relacionados ao trabalho no mundo ou, nas palavras de Roseli Fernandes Scabin, a OIT foi criada “no sentido de promover a paz mundial e de prevenir o mundo contra o surgimento de focos de potenciais conflitos através da humanização das condições de trabalho”<sup>176</sup>. Neste sentido, a internacionalização dos preceitos fundamentais, no que concerne o direito do trabalho, possui um viés que transcende a esfera sociopolítica ou meramente jurídica, mas sim uma perspectiva humanística indispensável na relação entre o homem e o trabalho.

Pautada em uma atuação ostensiva e de prevenção, a OIT adota uma posição de combate aos desequilíbrios advindos das permanentes atualizações das relações laborativas, principalmente daquelas

---

<sup>175</sup> FREITAS, Carolina. *A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013, p. 40.

<sup>176</sup> SCABIN, Roseli Fernandes. *A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: LTr, 2015, p. 03.

provenientes da intensa globalização, para que o capitalismo selvagem não se torne predominante. Portanto, nas palavras de Eduardo Biacchi Gomes e de Andréa Arruda Vaz, a OIT é o principal arcabouço normativo capaz de direcionar os países, por meio das suas normas e declarações, “à promoção de um mínimo de dignidade de forma a abarcar o máximo de países do planeta, em caráter universal, para um modo de vida minimamente decente, já que, na maioria das vezes, o trabalho, para grande parcela da população, pode ser o principal meio de se proporcionarem e de se efetivarem os direitos humanos”<sup>177</sup>.

Sob este enfoque, tem-se a Declaração da OIT de 1998, sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, como mecanismo jurídico capaz de efetivar os princípios intrínsecos dos direitos do trabalho, além de conduzir os países para o reconhecimento e imperatividade dos direitos mínimos e fundamentais ao trabalhador, sem os quais não existem ambiente minimamente possível para o exercício do trabalho digno.

Nas lições de Matteo Carbonelli, a Declaração de 1998 é fundamental para estabelecer “que todos os Estados-Membros da OIT, tendo aceitado os princípios e os direitos previstos na Constituição de Filadélfia (...) têm a obrigação de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de acordo com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais consagrados nas referidas Convenções e mais estabelecidas em outras Convenções e Recomendações sobre os mesmos assuntos (...)”<sup>178</sup>. Por esta razão, mais do que a mera ratificação das suas Convenções e normas em geral, a OIT atua como um órgão fiscalizador, a fim de averiguar a atuação dos Estados-Membros para efetivar os seus enunciados, por meio da integração destes ao ordenamento jurídico de cada país e, com isso fomentar as mudanças necessárias para o maior cumprimento aos princípios fundamentais protegidos pela Organização laboral.

Consoante aos direitos fundamentais abarcados pela Declaração de 1998, pode-se dizer que a sua promulgação se deu com o intuito de alcançar o maior número de ordenamentos jurídicos possível, posto que, ao contrário das Convenções da OIT, as Declarações possuem um caráter mais informativo do que legal e não acarretam obrigações aos aderentes, como fazem as Convenções. Entretanto, a sua importância não é reduzida, uma vez que tem o potencial de direcionar os Estados-Membros ao que a OIT estabelece como direito fundamental aplicável ao ramo juslaboral.

---

<sup>177</sup> GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. *A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luis Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: LTr, 2015, p. 158.

<sup>178</sup> CARBONELLI, Matteo. *A proteção internacional dos direitos fundamentais no trabalho*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luis Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: LTr, 2015, p. 26.

Para elucidar o papel da Declaração de 1998, é possível extrair do seu conteúdo o que se considera como direito fundamental do trabalho, que são divididos em temas, sendo eles: *a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*<sup>179</sup>. São os pilares do denominado trabalho digno, no contexto da OIT, uma vez que indispensáveis ao desenvolvimento das relações de emprego em qualquer país.

É como define a autora Luciane Cardoso Barzotto, ao dizer que “Quando a Declaração (de 1998) da OIT veda a utilização de trabalho escravo e infantil, tem-se de um modo mais claro, a proteção à dignidade econômica do trabalhador, mas ao afirmar a exigência da liberdade sindical, a Declaração adentra a esfera política, sendo os bens econômicos um efeito da organização dos trabalhadores. Por fim, ao prescrever a não-discriminação no trabalho, a OIT afirma a dignidade jurídica da pessoa com o seu caráter intrinsecamente igualitário”<sup>180</sup>.

A atenção principal que este trabalho destina à liberdade sindical pode ser traduzida pela percepção de que, sem a presença de uma entidade laboral que assegure a eficácia dos direitos e garantias fundamentais, tudo o que está positivado nas Convenções da OIT se darão por meras recomendações. Isto é, sem um órgão de fiscalização e atuação ostensiva, representará na possível ineficácia dos comandos normativos internalizados nos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros.

Um sindicato fortalecido pelos próprios trabalhadores, tendo assegurada a liberdade sindical dos seus componentes, não está suscetível às mazelas advindas da globalização e das constantes mudanças promovidas pelo mercado de trabalho, cuja única finalidade é a obtenção do maior proveito econômico possível. O trabalho decente não é negociável e, por esta razão, os sindicatos devem representar a força-motriz dos trabalhadores, para que todos os direitos adquiridos por décadas de lutas sejam sempre mantidos ou aperfeiçoados para que nenhum direito fundamental seja objeto de questionamento ou flexibilização em favor da parte mais forte da relação empregatícia.

Por este motivo, a referenciada Declaração possui enorme relevância no cenário juslaboral em todo o mundo, sendo que, primordialmente, representa uma gama de preceitos indispensáveis já

---

<sup>179</sup> Enunciado n.º 2 da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que é voltado a todos os Membros, mesmo que não tenham ratificados as Convenções, a fim de promover, em suas Constituições, diretrizes que estejam em conformidade com os direitos fundamentais, no que concerne o trabalho.

<sup>180</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 21.

explicitados nas Convenções da OIT que tratam de princípios e direitos fundamentais, mas também significa que a OIT dispõe de um arcabouço jurídico imprescindível no que diz respeito ao trabalho digno.

Portanto, a Declaração de 1998 somente confirma a necessidade inadiável de se fomentar a estruturação e o desenvolvimento do trabalho no mundo, para que sejam corrigidas as injustiças e desequilíbrios que impedem o avanço social na superação dos problemas advindos da exploração da força de trabalho e obtenção do lucro a qualquer preço, que propicia o sucateamento do trabalho e das relações de emprego.

## **CAPÍTULO IV - A EFETIVAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL COMO ALTERNATIVA PARA O FORTALECIMENTO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO MUNDO E AS SUAS REPERCUSSÕES NO DIREITO LABORAL E PROCESSUAL LABORAL: UM PARALELO ENTRE BRASIL E PORTUGAL**

A concepção de liberdade, enquanto princípio, dentro da perspectiva jurídica, parte do contexto em que se analisa o estudo dos direitos fundamentais e vai além da dialética, trazendo para o plano material todo um cabedal necessário para assegurar a sua evolução e desenvolvimento ao longo do tempo. Nas palavras de Rodrygo Rocha Macedo, “Utilizando-se a perspectiva da história das mentalidades no Ocidente, é permitido conceber liberdade como o processo contínuo de autodeterminação dos indivíduos em termos de crenças, opiniões e escolhas, bem como seus efeitos na esfera pública mediante o acesso às instituições, sem riscos vitais para quem age livremente ou para outrem”<sup>181</sup>.

Enquanto direito fundamental, a liberdade exerce um papel indispensável na preservação dos direitos humanos, além de figurar como cláusula pétrea nas constituições democráticas, tal qual a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, denominada Constituição-Cidadã justamente por abarcar preceitos elementares na efetivação das liberdades e garantias fundamentais, de caráter universal e de amplo alcance. Isto porque representa um escopo de fundo sociológico, mas de repercussão jurídica, posto que configura um sustentáculo dentro da proposta normativa de uma constituição de cunho progressista.

Parte da doutrina categoriza que a liberdade sindical cumpre funções distintas e complementares que, nas palavras de Alfredo Villavicencio Ríos, são a função de equilíbrio, que busca compensar a assimetria de poder que há entre o trabalhador individualmente considerado e o empregador; a função de composição ou pacificação do conflito empresarial; a função normativa, mediante a qual as representações sindical e empresarial regulam as condições de trabalho das distintas coletividades laborais em uma empresa ou em um setor; a função de coesão social e democracia material, tendo em vista que as organizações de trabalhadores não apenas representam interesses econômicos, mas também interesses sociais e, desde esta perspectiva, o papel das organizações sindicais não se limita a fixar condições de trabalho, mas se converte em um componente muito importante da democracia

---

<sup>181</sup> MACEDO, Rodrygo Rocha. *Dicionário de conceitos políticos – Instituto do Legislativo Paulista / organizadores: Any Ortega e Stanley Plácido da Rosa Silva*. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2020, p. 96.  
PEDUZZI, Maria Cristina. *A Declaração Sociolaboral do Mercosul*. In: *3º Encontro de Cortes Supremas dos Países-Partes do Mercosul e Associados*. Disponível em: [<http://www.tst.jus.br/-/mercosul-cristina-peduzzi-fala-sobre-declaracao-socio-laboral>].

material; a função de vigência real do Direito do Trabalho, posto que o mero estabelecimento de direitos e obrigações em normas de origem estatal não é suficiente para que estas se apliquem efetivamente<sup>182</sup>.

A liberdade sindical representa uma das estruturas basilares para a construção de uma sociedade equânime. Isto porque, enquanto uma ramificação dos elementos formadores dos direitos humanos, atua como direito fundamental coletivo. É o que leciona Joaquim José Gomes Canotilho, ao afirmar que “Faz ainda uma distinção que também nos parece perfeita para o nosso sistema constitucional entre os direitos fundamentais coletivos, cuja titularidade pertenci às próprias organizações, com o objetivo de preservar e tutelar as formações sociais garantidoras de espaços de liberdade e de participação no seio da sociedade plural e conflitual”<sup>183</sup>. (completar)

## **1. Impactos processuais da liberdade sindical**

A Constituição brasileira de 1988, estabelece mecanismos que visam promover a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme se extrai do seu artigo 7º<sup>184</sup> e incisos, os quais versam desde as proteções do emprego e do empregado, até a fixação de garantias mínimas e indispensáveis ao fomento de condições dignas de trabalho, além da tutela de direitos imanentes à classe trabalhadora. Já o artigo 8º, Carta-Maior, sustenta a capacidade processual dos sindicatos e lhe asseguram “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (inciso III). Isso inclui a fiscalização das práticas abusivas ou ilegais pelos empregadores, além de impulsionar intervenções, de ofício, nas situações que exijam o cumprimento das leis laborais, acordos ou convenções coletivas aplicáveis. Portanto, a autonomia sindical transcende a esfera representativa mormente trabalhista e alcança a sua validação como patrono em litígios que tenham por objetivo a proteção dos interesses dos seus representados, em termos generalistas.

---

<sup>182</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve*. Tradução: Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011, pp. 15-17.

<sup>183</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed. - Coimbra: Almedina, 2003, p. 424.

<sup>184</sup> O artigo 7º abarca os direitos basilares voltados para o desenvolvimento e aperfeiçoamento das relações de trabalho e assegura ao trabalhador direitos como seguro desemprego, fundos pecuniários relativos ao tempo de serviço, garantia de salário mínimo, décimo terceiro salário, direito à férias, adicionais por exercícios de atividades perigosas e/ou fora do horário normal de trabalho, salário-família, fixação de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, repouso semanal remunerado, licença-maternidade e paternidade, aviso prévio, reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, proteção do trabalho em face da automação, seguro contra acidentes de trabalho, vedação de distinção de salários por gênero, raça ou quaisquer formas de discriminação, proibição do trabalho noturno para menores de dezoito anos e de qualquer trabalho para menores de dezesseis anos, dentre outros direitos que visam promover o desenvolvimento dos trabalhadores.

Conforme abordado amplamente, vigora atualmente no Brasil o regime da unicidade sindical. Por esta razão, hoje o país enfrenta uma crise sem precedentes no seu sistema sindical, justamente pelo fato do regime atualmente em vigor enfraquecer o direito negocial e as relações de trabalho, mediante a condescendência do poder público em permitir a supressão de direitos indispensáveis ao fomento do trabalho digno, além de criar meios de impedir o acesso aos tribunais pelo trabalhador. Estas situações tornam a atuação processual pelos sindicatos ainda mais importante, pelo fato de proteger as categorias profissionais coletivamente, alcançando cada trabalhador para que não seja necessária uma demanda judicial para a defesa dos seus direitos de maneira individual e que não possui repercussão geral, pois o poder judiciário brasileiro atua dentro da limitação imposta pela decisão proferida pelo tribunal.

É importante salientar esta temática, uma vez que os sindicatos possuem capacidade postulatória, o que significa possuir autonomia plena para propor demandas judiciais em face de quaisquer pessoas, sejam elas jurídicas ou físicas, desde que as ações promovidas estejam relacionadas aos interesses coletivos e/ou individuais da categoria por ele representada, ou em defesa dos interesses institucionais que estejam de acordo com a sua própria gestão, desde que estejam regularmente legitimados à demandar judicialmente, como condição *sine qua non*, nos moldes estabelecidos tanto pela CR/1988, quanto da CLT, além do Código de Processo Civil vigente.

Nas palavras de Adriana Pimenta, “à luz dos princípios constitucionais e, portanto, com a finalidade de concretizar direitos de natureza alimentar, (...) a substituição processual sindical se apresenta como um meio de efetivação da cidadania, na medida em que, uma vez não assegurados na prática os direitos trabalhistas, quer pela inexistência de políticas públicas nesse sentido, quer pelo intenso e reiterado descumprimento da legislação pelos particulares, outro Poder do Estado, o Poder Judiciário, tem acabado por suprir este vazio de tutela, desde que devidamente provocado por um ente intermediário coletivo, que representa a todos e a cada um dos membros da categoria, por força da Constituição Federal”<sup>185</sup>.

Embora tenham sido conferidos vastos poderes aos sindicatos, a questão processual sindical ainda sofre imensas intervenções externas e o corporativismo estatal contribui para a manutenção de práticas antissindicais, possibilitada pela unicidade sindical. Fato é que hoje, no Brasil, as instituições sindicais deixaram de integrar a esfera juslaboral e passaram a representar interesses nomeadamente políticos, colocando o trabalhador em segundo plano, como coadjuvante da sua própria existência. E isso é, em grande parte, consequência de uma estrutura sindical sumariamente corporativista, deficiente e

---

<sup>185</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição processual sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 22.

precária, decorrente da imposição constitucional do sindicato único. A unicidade sindical viabiliza a formação de conchavos entre os próprios sindicatos e os detentores dos poderes político e econômico, o que coloca o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade ainda maior, o que escancara desigualdades já existentes.

Logo, dentro da realidade brasileira, a substituição processual pelo sindicato ficou vinculada ao interesse do próprio sindicato e não mais ao da categoria profissional representada, como deveria ser. O caráter transindividual dos órgãos de representação trabalhista, cuja relação jurídica deveria transcender o âmbito individual e atuar na efetivação dos direitos coletivos das categorias profissionais, passa a figurar em segundo plano, sendo a instituição pela instituição e não pela representatividade laborativa.

É nessa conjuntura em que se deve destacar a importância da liberdade sindical. Isto porque a imposição do sindicato único permitiu, assim como ainda permite, que quaisquer alterações legislativas ocorridas na seara trabalhista permitam o desencadeamento de situações que relativizem os direitos e garantias essenciais ao trabalhador, o que respalda a ocorrência de violações de toda monta, sem que o judiciário possa intervir efetivamente, dada a previsão normativa que ratifica tais condutas lesivas.

Os acontecimentos predecessores ao surgimento do direito do trabalho são fundamentais para a compreensão dos acontecimentos recentes. É indubitável que qualquer crise econômica e/ou social são decorrência de ações que propiciem a supressão de direitos socio-laborativos. As mudanças que transcorrem dentro dos padrões sociais, políticos ou econômicos servem apenas para que se possibilite a adequação do direito às novas realidades, não alterando a sua essência, mas somente o seu exercício e a sua eficácia, em razão de novas demandas que as relações sociais exigem.

Sob à ótica processual, o enfraquecimento dos sindicatos, seja pela redução do investimento voltado à manutenção destes ou mesmo pela derrogação de direitos trabalhistas, acarreta o desmonte das entidades de negociação coletiva e retira dos movimentos sindicais a autonomia para a atuação junto aos tribunais, para que sejam assegurados os direitos dos trabalhadores, além da defesa da organização destes em busca da proteção dos seus interesses, da sua representação e da atividade negocial junto ao empregador.

Portanto, a liberdade sindical não atua somente como catalizador na atuação voltada à redução das desigualdades nas relações de trabalho, mas também representa um fortalecimento da representação processual pelo sindicato, tendo em vista que um sindicato fortalecido pela escolha e autonomia dos trabalhadores não estará sujeito às mazelas do legislador em desconfigurar a legislação trabalhista em favor dos detentores do poder econômico. Assim como estará respaldado pelo princípio da segurança jurídica, pela atuação do judiciário para o efetivo cumprimento da lei.

## 2. A substituição processual pelo ente sindical: paralelo entre Portugal e Brasil

As diferenças presentes no direito coletivo português e brasileiro vão além da substituição processual pelo sindicato nas demandas trabalhistas de cada país. Entretanto, para que se chegue ao cerne dos problemas discutidos no presente trabalho, é necessário focar nas peculiaridades advindas de qualquer dos países, com a proposta de mecanismos que possibilitem o aperfeiçoamento do direito coletivo do trabalho de uma maneira universal.

A substituição processual sindical é um dos princípios mais peculiares do ramo do direito processual laboral, tendo em vista que em nenhum outro ramo é possível a substituição processual por uma unidade de representação coletiva em outros ramos do direito. Por esta razão, faz-se imprescindível estabelecer paralelos entre ordenamentos jurídicos laborais semelhantes, para que se faça um exercício de complementação entre os dois, com a finalidade de identificar as lacunas presentes e corrigir o que precisa ser corrigido.

No que concerne o direito processual laboral português, o artigo 5.º do seu Código de Processo do Trabalho<sup>186</sup>, em especial no que se refere o n. 2 do *códex*, legitima o sindicato a promover a representação e a substituição processual e traz, em rol taxativo, os requisitos para a sua efetivação nos tribunais portugueses, para a propositura de demandas judiciais e para autorizar a intervenção do sindicato nas questões laborais trazidas à apreciação do judiciário. Entretanto, conforme assevera Carolina Freitas, de acordo com o enunciado nos incisos n. 1 e 2 do artigo 5.º do CPT, é necessário pontuar que “a legitimidade é subdividida em ordinária, exercida nos casos em que estiverem em causa

---

<sup>186</sup> Artigo 5.º Legitimidade de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e de associações de empregadores  
1 – As associações sindicais e de empregadores são partes legítimas como autoras nas acções relativas a direitos respeitantes aos interesses colectivos que representam.  
2 – As associações sindicais podem exercer, ainda, o direito de acção, em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem: a) nas acções respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes da associação sindical ou nesta exerçam qualquer cargo; b) Nas acções respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra os seus associados que sejam representantes eleitos dos trabalhadores; c) Nas acções respeitantes à violação, com carácter de generalidade, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados.  
3 – Para efeito do número anterior, presume-se a autorização do trabalhador a quem a associação sindical tenha comunicado por escrito a intenção de exercer o direito de acção em sua representação e substituição, com indicação do respectivo objecto, se o trabalhador nada declarar em contrário, por escrito, no prazo de 15 dias.  
4 – Verificando-se o exercício do direito de acção nos termos do n.º 2, o trabalhador só poderá intervir no processo como assistente.  
5 – Nas acções em que estejam em causa interesses individuais dos trabalhadores ou dos empregadores, as respectivas associações podem intervir como assistentes dos seus associados, desde que exista da parte dos interessados declaração escrita de aceitação da intervenção.  
6 – As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são parte legítima como autor nas acções em que estejam em causa a qualificação de informações como confidenciais ou a recusa de prestação de informação ou de realização de consultas por parte do empregador.

interesses coletivos, e extraordinária, quando estiverem em causa interesses individuais”<sup>187</sup>. Esta subdivisão se justifica pela complexidade dos casos a serem analisados, posto que nas demandas individuais, são analisadas as especificidades do caso concreto.

A substituição sindical no direito coletivo português também possui uma particularidade quanto à legitimidade processual, no que se refere a propositura de demandas judiciais contra empregadores que praticam atos antissindicais. Como é sabido, a representação por sindicato é um direito fundamental imprescindível à manutenção do trabalho justo e digno. Portanto, quando há quaisquer práticas, pelos empregadores ou terceiros, que correspondam a quaisquer condutas que atinjam diretamente a atividade sindical, ou quaisquer interferências que tragam prejuízos à luta sindical por direitos voltados para a melhoria das condições de trabalho e dos trabalhadores, há a previsão nas alíneas *a* e *b* do inciso n. 2, do artigo 5.º do código processual laboral português, que o autorizam a desempenhar ações efetivas para corrigir e coibir tais violações e/ou ilegalidades que afrontem o bom funcionamento dos sindicatos no país.

Quanto à legitimidade de atuação em demandas que possuem caráter individual, mas que possuam interesses idênticos, está positivado na alínea *c*, do inciso n. 2, do artigo 5.º a legislação processual laboral portuguesa. Isto significa que, nas demandas promovidas por mais de uma pessoa, mas que tenham os conteúdos idênticos, desde que a lesão apontada nas demandas represente uma violação de âmbito geral, o sindicato atuará como um representante processual indireto, posto que, dada a repercussão geral da ação promovida pelos trabalhadores, o sindicato pode agir processualmente para que não haja novas transgressões aos direitos dos trabalhadores, independentemente da propositura de novas ações pelos trabalhadores. Nestes casos, a legitimidade processual dos sindicatos possui um caráter pacificador e uniformizador da interpretação do ordenamento jurídico, pois, ao provocar o judiciário, quanto à atenção as demandas de interesses comuns dos trabalhadores, o sindicato passa a representar os trabalhadores direta e indiretamente interessados naquele tema em particular. Portanto, mais do que a legitimação da representação processual, o sindicato também atua como catalisador dos pressupostos no ordenamento jurídico, posto que visa unificar e pacificar o entendimento quanto os temas em litígio.

Desta forma, no direito coletivo português, a legitimidade dos sindicatos em promover a substituição processual pode ser considerada de caráter pleno, mas não ilimitado, posto que possui a salvaguarda majoritária na representação dos trabalhadores, em um contexto geral. A limitação prevista

---

<sup>187</sup> FREITAS, Carolina. *A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013, p. 99.

no CPT corresponde à comunicação, por escrito, do sindicato quanto a intenção de promover a demanda judicial em nome dos trabalhadores interessados, conforme preceitua o inciso n. 3 do artigo 5.º do supracitado ordenamento jurídico. Na hipótese de inércia dos interessados, compreende-se que o sindicato possui legitimidade para dar continuidade ao processo, passados 15 (quinze) dias da última comunicação proferida nos autos.

No que concerne a intervenção dos trabalhadores nas ações coletivas propostas pelo sindicato, o inciso n. 4, do artigo 5.º do CPT, determina que estes só podem intervir no processo como assistentes e, no inciso n. 5 do mesmo artigo, nas ações que versem sobre interesses individuais, é imputado ao (s) interveniente (s) que a sua interferência no processo só será admitida, caso haja declaração, por escrito, dos interessados quanto ao aceite daquela intervenção, o que afasta a hipótese de ocorrência de litisconsórcio necessários na ação promovida, mas tão somente como auxiliares.

Já no ordenamento jurídico brasileiro, a CR/1988, no inciso III, do seu artigo 8.º, determina que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. No entanto, não há nenhum dispositivo que preveja exceções quanto ao dispositivo constitucional, isto é, cria-se um ambiente favorável às interpretações limitadoras da substituição processual ampla aos sindicatos.

Nas palavras de Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, “O processo do Trabalho, dotado de autonomia didática e legislativa, possui princípios próprios, *ν. g.*, celeridade, concentração, informalidade, oralidade, economia processual, (...) voltado, precipuamente, para a efetivação prática do Direito do Trabalho (art. 7º, CF/88), este, por sua vez, tendo por função precípua, a proteção ao hipossuficiente”<sup>188</sup>.

Atualmente no Brasil não há uma legislação processual trabalhista, sendo utilizada subsidiariamente a legislação processual civil para a resolução das lides trabalhistas nos tribunais brasileiros. Este fator, por si só, configura um obstáculo à atuação dos sindicatos nas hipóteses de substituição processual. A falta de um código processual laboral no país permite que haja interpretações diversificadas sobre o mesmo assunto, posto que aplicáveis à esfera processual cível, que diverge, em grande parte, das questões particulares do foro juslaboral.

No que respeita a substituição processual laboral, utiliza-se o CPC/2015, especificamente o artigo 18<sup>189</sup>, que estabelece que a substituição processual deve ocorrer nas hipóteses previstas em lei. Neste sentido, compreende-se que, no caso dos sindicatos, a substituição processual não é ação de mera

---

<sup>188</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição processual sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 58.

<sup>189</sup> Art. 18. “Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico.”

representação processual, mas de substituição em sentido amplo, no que se refere à categoria profissional.

Um dos maiores problemas que a substituição processual, pelos sindicatos, encontra no cenário juslaboral da atualidade, é justamente o fato da utilização subsidiária do CPC como fonte da sua normatização. Isto porque, ao provocar o judiciário em nome de terceiro, a atuação sindical conflita com a atuação do Ministério Público do Trabalho no Brasil, enquanto órgão de fiscalização própria do Poder Judiciário e que detém poderes para assumir a representação processual de qualquer trabalhador em território brasileiro.

No entanto, diante do que se compreende do direito processual trabalhista, direito coletivo do trabalho e do direito do trabalho, é possível concluir que os sindicatos atuam como o primeiro escudo dos trabalhadores, frente à entidade patronal, visto que a judicialização das queixas de irregularidades apresentadas pelos trabalhadores é tida como a última forma para se pleitear por direitos, devendo passar por etapas de autocomposição extrajudiciais, para que a ilegalidade seja sanada de maneira mais breve e em tempo hábil. É neste sentido que o papel dos sindicatos deve ser fortalecido, uma vez que o seu papel primordial é trazer condições mais dignas à parte hipossuficiente da relação de trabalho para, com isso, se alcançar a igualdade material entre as partes desta relação, por meio da paridade de armas e não somente a igualdade formal, assegurada pela lei.

Enquanto a lei existe no plano formal, os sindicatos operam na obtenção de novos direitos, além de buscar a efetividade das normas no plano material e de promover acordos e convenções de caráter coletivo para beneficiar o maior número de trabalhadores, sendo sindicalizados ou não. É o que defende José Francisco Siqueira Neto, ao dizer que “O equilíbrio de poder nas relações de trabalho, portanto, não vem da lei trabalhista protetiva em si, mas da existência de sindicatos livres autônomos, atuantes e independentes. Sem sindicatos livres, a lei trabalhista não protege o trabalhador e, tampouco limita o poder do empregador”<sup>190</sup>.

Por este motivo, nas palavras de Adriana Pimenta, “A substituição processual sindical implica na democratização do acesso à justiça, maior efetividade dos direitos materiais e maior celeridade processual, na medida em que, destacando seu ponto principal, são resolvidas várias demandas latentes – ou reais – através de uma só”<sup>191</sup>. Além disso, favorece aos trabalhadores o acesso à justiça, nos ditames previstos pela Constituição, bem como assegura às entidades sindicais a sua legitimidade enquanto ente

---

<sup>190</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo, LTr, 1999, p. 57.

<sup>191</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição processual sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 65.

coletivo. A substituição processual pelos sindicatos é, conseqüentemente, o mecanismo mais eficiente na reparação de ilegalidades praticadas pelo empregador, posto que a atuação do sindicato no processo não visa somente o resultado positivo judicialmente, mas, também, o seu reflexo nas categorias profissionais por eles defendidas, sem que o trabalhador tenha de sacrificar o seu emprego para assegurar os seus direitos<sup>192</sup>.

No Brasil, o papel dos sindicatos tem sido cada vez mais reduzido, em detrimento das recentes alterações na principal legislação laboral do país, a CLT, pela intitulada reforma trabalhista. O sistema de unicidade sindical comprometeu ainda mais a estrutura de representação e, com isso, a substituição processual pelo sindicato tem sido reduzida vertiginosamente em razão da imposição do pagamento de custas processuais ao trabalhador, nos casos de sucumbência, além de outras mazelas que têm por finalidade somente refrear o acesso à justiça e não assegurar melhoria nas condições de trabalho dos cidadãos.

Depreende-se, portanto, que a substituição processual em território brasileiro está fadada ao desaparecimento, uma vez que o modelo sindical restritivo e antidemocrático presente no país, só favorece ações que visam o enfraquecimento dos institutos de defesa e proteção dos trabalhadores contra os ataques do mercado de trabalho, motivados pelo capitalismo selvagem e pela obtenção do lucro a um custo muito alto, por se referir à dignidade do trabalho e do trabalhador. O sindicalismo brasileiro está em crise. O surgimento de novas relações de trabalho, mas informais e desprovidas de direitos e garantias, no contexto da globalização, conseguiu desordenar o já tão desorganizado movimento sindical do país. As flexibilizações ocorridas na legislação trabalhista brasileira, desponta como um dos maiores golpes contra o trabalhador que, sob a justificativa de geração de empregos, se mostrou, nos últimos quatro anos, uma máquina de sucateamento do trabalho no país e, infelizmente, sem perspectiva de melhora a curto ou longo prazos.

### **3. Retrocessos do modelo democrático constitucional brasileiro: A Constituição de 1988 e o antagonismo frente às Convenções, Tratados e Declarações Internacionais sobre a liberdade sindical**

---

<sup>192</sup> No Brasil, é prática comum o empregador dispensar o trabalhador que o demandar judicialmente, embora seja previsto na legislação trabalhista brasileira (art. 839, da CLT) que não é necessário que o empregado peça demissão da sua função para promover ação judicial contra o empregador. Como é prática corriqueira pelo empregador dispensar o empregado demandante, como forma de punição, o empregado acaba por não promover ações contra este, coagido pela perda do seu emprego.

Quando se discute o tema liberdade sindical no Brasil, o que vêm à mente é, indubitavelmente, a incongruência existente no seu ordenamento jurídico, a começar pela CR/1988, onde preceitos voltados para a autonomia e liberdade sindical se contrapõem, se anulam e exteriorizam um sistema sindical corporativista, engessado e que vai na contramão de todos os institutos consagrados pela OIT.

Como aqui já referido, Constituição brasileira veda a criação de mais de um sindicato por categoria profissional, em qualquer grau de representatividade, que seja na mesma base territorial, limitando-os por um sindicato de categoria profissional por município. Este sistema só contribui para aumentar a politicagem dentro das entidades sindicais e o interesse dos trabalhadores acaba por ficar em segundo plano ou, na maioria das vezes, esquecido. Atualmente há uma enorme quantidade de sindicatos no país, mas não há sequer uma organização entre os sindicatos de mesma categoria, a fim de concentrar as conquistas da categoria profissional. O que se vê é um amontoado de sindicatos sem uma finalidade propriamente organizada.

A extensão territorial do país acaba por contribuir para a pulverização do direito coletivo brasileiro. A expansão de sindicatos é diretamente proporcional ao surgimento de municípios, mas a representação é unitária, dentro de um sistema descentralizado e municipalizado em sua integralidade. Ou seja, garante poucos direitos e garantias trabalhistas e, quando há algum direito conquistado, acaba não sendo extensível aos outros trabalhadores da mesma categoria. Junte-se ao imbróglio a questão da intensa ramificação das categorias profissionais, como por exemplo, o sindicato de motoristas que se subdivide em sindicatos de motoristas autônomos, motoristas de táxi, motoristas privados, motoristas de aplicativos e assim por diante. Cada um possui um sindicato e os direitos conquistados por um destes sindicatos acaba por não refletir nas outras categorias, embora exerçam a atividade profissional de motoristas.

A ausência de um modelo democrático, dotado de instituições coerentes e em conformidade com os preceitos trazidos pela OIT, quanto à liberdade sindical propriamente dita, acarreta a situação a qual se verifica na atualidade: uma simulação, onde o sindicato finge que exerce a atividade negocial, mas de uma forma tão sutil e cruel, que faz com que os trabalhadores acreditem que são representados.

A liberdade sindical é o único caminho para o desenvolvimento do direito sindical no país e, para isso, é urgente a sua desvinculação do Estado, que lhe confere o modelo privatístico-subordinado. Nas palavras de Wilson de Souza Campos Batalha “o sindicato como entidade de direito privado está alheio ao controle estatal sob todos os aspectos – sob o aspecto da sua constituição, de sua organização, da elaboração dos seus estatutos, da definição da categoria que intenta representar, da indicação da base

territorial, da eleição de seus órgãos diretores e controladores”<sup>193</sup>. É, como se verifica, um problema de cunho político-legislativo, não há um esforço sensível dos legisladores em promover mudanças estruturais no arquétipo sindical brasileiro. O *status quo* favorece a parcela privilegiada da sociedade e, enquanto os privilégios de uma casta poderosa são mantidos, o preço que se paga é a qualidade do trabalho e de vida do trabalhador.

Complementa-se o entendimento acima exposto com o de Raquel Betty de Castro Pimenta quando afirma que é “A partir do direito de auto-organização, a entidade sindical determina os interesses a serem defendidos e as formas adotadas para perseguir seus objetivos, seja por meio da autotutela, com a deflagração de um movimento grevista, seja definindo as reivindicações a serem perseguidas nas negociações a serem perseguidas nas negociações coletivas, no exercício da autonomia coletiva, ou por meio da representação judicial ou administrativa destes interesses”<sup>194</sup>.

A partir da liberdade sindical, desenha-se um cenário favorável à expansão e aperfeiçoamento da força representativa, pois os países adotantes deste sistema utilizam da liberdade sindical para, através do pluralismo, compor uma estrutura centralizada, que seja suficiente para salvaguardar setores mais desguarnecidos ou menores, indiferentemente se há ou não subdivisão das categorias, pois a atividade principal é automaticamente abrangida pela unidade sindical de amplitude nacional, o que não ocorre nos moldes da atualidade, visto que os direitos conquistados pelo sindicato municipal não alcançam as categorias profissionais em nível nacional.

A crítica que se faz ao modelo sindical brasileiro é que o sistema de unicidade sindical não funciona e, além disso, está sujeito à incontáveis ataques, como o que ocorreu com a reforma trabalhista de 2017. Além de disfuncional, o modelo sindical brasileiro é frágil, retrógrado e engessado no tempo. Com o controle da representação nas mãos de sindicatos locais é impossível que se fale em plenitude do direito coletivo no Brasil, pois a ausência total de liberdade sindical impede a formação de entidades fortes e participativas e, quando algum sindicato desponta na qualidade, a sua atividade está estanque ao limite do município e sem reverberações em âmbito nacional.

Conclui-se que, diante das poucas possibilidades de solução a curto prazo (além de uma urgente reforma sindical integral), seria a criação de uma unidade sindical, com o objetivo de centralizar as realizações positivas dos sindicatos locais, a fim de aumentar o alcance aos demais trabalhadores. A CR/1988 não possibilita quaisquer alterações no modelo sindical vigente e sequer favorece à aplicação da liberdade sindical em território brasileiro, motivo pelo qual o país permanece sem ratificar a

---

<sup>193</sup> BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992, p. 82.

<sup>194</sup> PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Condutas antissindicais praticadas pelo empregador*. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

Convenção n. 87 da OIT. Embora a Constituição brasileira possua caráter progressista, há imprecisões normativas consoante ao direito sindical. Os sindicatos brasileiros não são representativos de maneira geral. Muito pouco se discute sobre a reforma sindical necessária e o legislador parece não está muito preocupado com as repercussões negativas que esta situação causa ao trabalhador, isto porque um sindicato enfraquecido favorece as camadas mais poderosas da sociedade e estas não demandam por mudanças que essencialmente equilibram as relações e diminuam as desigualdades. Sem uma alteração substancial na legislação brasileira, começando por uma Emenda Constitucional que permita a aplicação da liberdade sindical no país, muito pouco se pode fazer para minimizar os danos decorrentes da precarização dos sindicatos.

Unidade sindical (federalização), autorregulamentação dos sindicatos e a obrigatoriedade de delegacias sindicais dentro das central das empresas (pelo menos das maiores), seriam as medidas a curto prazo que poderiam aumentar a representatividade do trabalhador no país, mas o cenário que se desenha ainda é muito nebuloso. Entretanto, a luta deve continuar.

#### **4. A reforma trabalhista: Lei nº 13.467 de 2017 e a crise da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro**

Se há um consenso entre os estudiosos do direito do trabalho, sejam juristas, sejam pesquisadores, é que o direito do trabalho necessita ser revisto periodicamente e em caráter permanente, com o objetivo de atualizar os seus institutos. É indispensável que o ramo juslaboral deve ser a fonte norteadora para que lhe acompanhe o mercado de trabalho e não o oposto, apesar de ser o que vem sendo imputado pelos detentores do poder econômico aos trabalhadores. O direito do trabalho não tem predisposição a morrer com o passar do tempo. Pelo contrário, a sua versatilidade permite que as suas transformações acarretem até mesmo uma nova roupagem legislativa, mas jamais a sua extinção. E é sob à égide deste pressuposto que se inicia a crítica à recente legislação trabalhista brasileira, que promoveu alterações de grande vulto nas relações laborais e afetou diretamente a atuação dos sindicatos, com o objetivo explícito de enfraquecer-lhe e, perigosamente, acarretar a sua extinção por obsolescência, em razão do seu engessamento permitido pelo texto constitucional brasileiro.

Para os estudiosos do tema, não é nenhum segredo de que o sindicalismo no Brasil é terreno arenoso, visto que, com o passar dos anos, trava-se uma batalha hercúlea para se fazer valer as prerrogativas sindicais pela coalizão dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho. Infelizmente, com o avanço do neoliberalismo no cenário mundial, o poder econômico tem ditado as

regras trabalhistas, com a finalidade de obtenção de ganhos a qualquer custo, mesmo que represente a precarização do trabalho, mediante o enfraquecimento dos instrumentos de proteção presentes no direito laboral.

A própria construção do sindicalismo brasileiro é dotada de polêmicas e procedimentos questionáveis, sob à ótica das organizações internacionais de fomento ao desenvolvimento laboral no mundo. Isto porque, conforme robustamente o que foi mostrado, em poucos momentos da história o instituto negocial teve alguma liberdade de atuação no país e, ainda assim, sob à intervenção do Estado no controle dos procedimentos promovidos pelos sindicatos, figura que jamais deixou de centralizar as atribuições conferidas aos entes sindicais na função representativa. Nas palavras de Augusto César Leite de Carvalho, “são as chagas do corporativismo, ainda assim insuficientes para obscurecer a importância da negociação coletiva de trabalho, instrumento de solução dos conflitos coletivos que viabiliza a correção de injustiças e promove a adaptação da norma abstrata à realidade plural e complexa, prescindindo da intervenção estatal”<sup>195</sup>.

Todavia, a vinculação dos sindicatos com o poder político despertou um sentimento individualista no trabalhador brasileiro, sendo uma conduta generalista da sociedade que tem valorizado a competição, e a concupiscência nos ambientes de trabalho, além despertar no cidadão médio a falsa percepção de que existe meritocracia em uma nação profundamente desigual como o Brasil. Noutra via, vão sendo abandonados os sentimentos imprescindíveis para o desenvolvimento social, como a cooperação, inclusão, coletividade e a solidariedade entre os seus pares. Isso acaba culminando na inconsistência das ações coletivas, o que demonstra a necessidade quase que obrigatória de se repensar o sindicalismo no Brasil, pela sua própria sobrevivência na esfera jurídica trabalhista.

Nas palavras de Leonardo Rabelo de Matos Silva, “O sistema unitário de estrutura sindical vigente no Brasil prevê uma “Pirâmide” Sindical, onde a representação dos trabalhadores é organizada mediante entidades de graus diferentes: primeiro grau – sindicatos; segundo grau – Federações; terceiro grau – Confederações”<sup>196</sup>. No entanto, a existência de Centrais Sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores, são um dos desdobramentos da influência política no sistema sindical brasileiro, posto que a representação e a organização do corpo sindical destas centrais são compostas por indivíduos vinculados a partidos políticos, o que vincula ainda mais a entidade estatal ao exercício e atuação dos

---

<sup>195</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati, 2011, p. 75.

<sup>196</sup> SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. *Direito e trabalho: reflexões através do tempo*. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Editora Multifoco, 2017, p. 55.

sindicatos, afastando ainda mais a autonomia dos trabalhadores das decisões que são tomadas no âmbito destas instituições.

As recentes modificações ocorridas na legislação trabalhista brasileira, com a promulgação da Lei nº 13.467 de julho de 2017, criaram óbices à atividade sindical e expôs o trabalhador às condições ainda mais assimétricas frente ao empregador. Dentre os vários conteúdos polemizados na nova legislação laboral, dá-se devida ênfase à extinção da contribuição sindical obrigatória (tanto para associados quanto para não associados)<sup>197</sup> e a limitação do acesso à justiça pelo trabalhador, mediante a imposição de restrições que impedem o trabalhador de questionar judicialmente as violações praticadas pelo empregador, mesmo aqueles que sejam detentores dos benefícios da assistência judiciária gratuita<sup>198</sup>. Assim, o rearranjo sucedido na legislação laboral brasileira fez com que direito juridicamente assegurados fossem desfigurados sob a justificativa (que se demonstrou falaciosa) de gerar mais empregos, em razão da crise econômica pela qual o Brasil passa desde o ano de 2015. O que se viu, entretanto, foi o agravamento da instabilidade socioeconômica, além do aumento exponencial da taxa de desocupação e da informalidade na cena laborativa<sup>199</sup>.

No que diz respeito ao direito sindical, o ponto mais importante da legislação laboral, alterada pela denominada reforma trabalhista, foi a alteração relativa à extinção da contribuição sindical compulsória<sup>200</sup>. A matéria mais sensível desta alteração se vislumbra pelo fato de que os valores, recolhidos dos trabalhadores na forma de imposto, integravam o fundo de manutenção dos sindicatos, sendo a sua

---

<sup>197</sup> As contribuições sindicais obrigatórias estavam previstas pelos artigos 578 a 591 da CLT e pelo inciso IV, do artigo 8º da Constituição da República de 1988.

<sup>198</sup> A Lei nº 13.467 de 2017 trouxe mecanismos que impedem o trabalhador a ter o acesso irrestrito à justiça, o que era assegurado pela legislação anterior. O legislador sequer disfarçou o real interesse em criar limites à propositura de ações trabalhistas de maneira gratuita e irrestrita, sob o falso argumento de impedir demandas infrutíferas, isto é, o texto atual intimida o trabalhador de demandar judicialmente pelo medo de lhe ser imposto o pagamento de custas processuais em caso de sucumbência, mesmo em casos onde a temática não seja pacífica nos tribunais, o que afronta o direito constitucional de pleno acesso à justiça e permite que o empregador proteja suas obrigações, ou pior, que pratique ilegalidades indiscriminadamente, sem que seja punido exemplarmente, posto que, na maioria dos casos, o judiciário não pode agir de ofício diante das irregularidades praticadas pelos empregadores, em respeito ao princípio da inércia do judiciário, cabendo aos sindicatos promover estas ações ou o próprio trabalhador, individualmente.

<sup>199</sup> Nas palavras de Denis Maracci Gimenez, “sob impacto da reforma trabalhista, a economia brasileira prosseguiu a trajetória de relativa estagnação iniciada em 2015, o volume de empregos prometidos não foi gerado, ampliou-se a desigualdade ocupacional e salarial com o avanço de formas flexíveis de contratação, uso e remuneração da força de trabalho, em um cenário de enfraquecimento dos sindicatos, das negociações coletivas e das instituições públicas do trabalho”. GIMENEZ, Denis Maracci. O trabalho pós-reforma trabalhista [livro-eletrônico], volume 1/Organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesis – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 02.

<sup>200</sup> O artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho determinava que o imposto sindical, cobrado anualmente era obrigatório a todos os trabalhadores participantes de categoria econômica ou profissional, incluindo profissionais liberais, sendo o valor da contribuição referente a um dia de trabalho do empregado e era descontado diretamente de seus proventos, retido na fonte. Com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, a contribuição passa a ser obrigatória somente para os participantes da referida entidade sindical, os sindicalizados. O imposto sindical passa a ser condicionado à autorização prévia e expressa do trabalhador e a manifestação da sua vontade deve ser devidamente registrada nos termos da legislação vigente.

fonte de renda principal. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, (a extinção da contribuição sindical obrigatória) “se faz sem o estabelecimento de uma gradação temporal para essa transição. (...) Ora, a ausência de uma regra de transição para o fim da compulsoriedade dessa contribuição sindical torna difícil o processo de adaptação do sindicalismo”<sup>201</sup>.

O que a doutrina esclarece é que não houve no Brasil uma prévia reforma sindical que tornasse a contribuição sindical mandatória dispensável, sem que esta fosse a sua principal origem de provisão de recursos. Assim, o que se verifica é que a proposta do texto normativo foi tão somente suprimir a capacidade financeira dos sindicatos, inviabilizando a estrutura sindical no país e tornando a função representativa e o direito coletivo do trabalho como apêndices do direito do trabalho. Além disso, embora seja incompatível com a liberdade sindical, nos moldes da Convenção nº 87 da OIT, a contribuição sindical compulsória exercia um papel de manutenção das entidades sindicais, tendo em vista que a falta de comunhão entre os trabalhadores e os sindicatos produzida pela unicidade sindical impossibilitava que o trabalhador enxergasse os sindicatos como associações de tutela dos direitos laborais.

Neste sentido, a própria estrutura sindical brasileira, alinhada pelo regime da unicidade sindical, permitiu que esta alteração legislativa significasse a acentuação da crise do sindicalismo no Brasil. Isto porque, diante de um sistema que por si só é extremamente frágil, era previsível que modificações desta monta no ordenamento jurídico representasse a inviabilidade de ação do instituto representativo, fosse pela redução da sua capacidade financeira ou por qualquer mecanismo que representasse a diminuição do interesse do trabalhador em permanecer sindicalizado.

É imprescindível elucidar que a instabilidade do sindicalismo no Brasil é o resultado de um projeto que vem sendo construído ao longo da história do direito do trabalho no país, a começar pela imposição do monismo sindical e os seus reflexos na assistência aos trabalhadores, oferecido pelas associações sindicais. Em outras palavras, a imposição do sindicato único propiciou um cenário em que a força das entidades sindicais fosse contestada, justamente por não oferecer a proteção e eficácia necessárias para a dignificação do trabalho e salvaguarda dos direitos dos obreiros.

A desqualificação da importância dos sindicatos foi planejada e executada justamente por grande parte da população para qual estes representam um “obstáculo” aos seus interesses econômicos: a classe patronal. Por outro lado, a mídia que defende o liberalismo econômico atua na disseminação sistemática de uma imagem negativa sobre o sindicato e o seu significado na sociedade. Ademais,

---

<sup>201</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 45.

acontecimentos históricos como a ditadura civil-militar, colaboraram para a estigmatização dos sindicatos como inimigos do desenvolvimento econômico e como propagadores de ideais comunistas que, para a sociedade à época, representava uma ameaça mundial.

É indubitável que a unicidade sindical se tornou um percalço para a desconstrução da visão retrógrada e reducionista que a população mantém sobre os sindicatos até a os dias atuais. A começar pelas baixas mobilização e aderência dos trabalhadores à causa sindical. Um dos principais problemas pode estar no fato de que é retirado do trabalhador o poder de escolher quem o representa, o que o afasta ainda mais das entidades sindicais, seja mera de falta de interesse ou pelo desconhecimento da importância destas na sua realidade.

Além disso, a composição dos sindicatos hoje, bem como a quantidade de sindicatos por base regional (município) são objetos de questionamento por grande parte da doutrina. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente existem no Brasil 17.481 sindicatos com registro ativo, dos quais 69,16% (ou 12.090) são de empregados e 30,84% (ou 5.391) de empregadores<sup>202</sup>, o que é considerado um número exorbitante tendo por comparação outros países. Os Estados Unidos, por exemplo, contam com, aproximadamente, 190 sindicatos, enquanto a Argentina com 91 e a Alemanha, reconhecida mundialmente por ter um sindicalismo forte, com apenas 16<sup>203</sup>. Cumpre salientar que, dos países citados, somente os Estados Unidos, assim como o Brasil, não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, em compromisso com a liberdade sindical e com o aprimoramento do sindicalismo no mundo.

Ainda assim, apesar da imensa quantidade de sindicatos, o Brasil sofre ano após ano com a diminuição da taxa de sindicalização, pela queda exponencial do número de sindicalizados<sup>204</sup>. Este fenômeno decorre da vigência da reforma trabalhista, que derrubou a obrigatoriedade da contribuição sindical, incluindo trabalhadores celetistas, servidores públicos e autônomos. Isso demonstra mais um fracasso da unicidade sindical, levando-se em conta o fator de que a quantidade é um fator totalmente desprezado da qualidade de representação, principalmente no que concerne o sindicalismo.

Estes fatores somente corroboram para que se mantenha enraizada na sociedade brasileira a imagem desfavorável dos seus sindicatos. A doutrina é crítica ao modelo sindical pátrio e é pontual ao esclarecer a ocorrência de dessindicalização massiva. Nas palavras de Aldemiro Rezende Dantas Júnior,

---

<sup>202</sup> Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Painel gráfico de sindicatos com registro ativo no Brasil até 25 de maio de 2021. Disponível em: [<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>].

<sup>203</sup> PEREIRA NETO, João Batista; HERNANDES, Otto Dmitry Garkauskas. *Déficit de representatividade dos sindicatos*. In: *Inteligência Jurídica*. Disponível em: [<https://www.machadomeyer.com.br/pt/imprensa-ij/deficit-de-representatividade-dos-sindicatos>].

<sup>204</sup> Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Agência IBGE notícias. In: *Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019, influenciada pelo setor público*. Disponível em: [<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>].

“as entidades sindicais foram acostumadas, durante várias décadas, a conviver com esse modelo do dinheiro fácil, e é certo que o hábito do cachimbo costuma deixar a boca torta. (...) Agora é necessário fazer o caminho inverso, e para isso será necessário algum tempo, para que os sindicatos se reestruturarem e possam sair à luta, mostrando serviço para os integrantes da categoria e mostrando que efetivamente existe vantagem em ser associado à entidade sindical”<sup>205</sup>.

O autor vai além e esclarece que a nova legislação implantada impôs intencionalmente a abertura de uma reforma sindical. Sob o seu entendimento, “o fato é que deixou o legislador de observar (e o fez de modo claramente intencional) que seria essencial um período de transição e a adoção de regras que permitissem a sobrevivência dos sindicatos efetivamente voltados para a representação e a proteção dos trabalhadores. Dentre essas regras, parece-nos que seria essencial o fim da unicidade sindical, para que fosse possível a criação de sindicatos fortes e efetivamente representativos da categoria, com o enfraquecimento e a morte dos sindicatos pelegos”<sup>206</sup>.

Portanto, o que se conclui é que a unicidade sindical, pela sua inequívoca vulnerabilidade institucional, levou o sindicalismo brasileiro à uma situação insustentável, onde somente uma alteração imediata do modelo representativo atual é o caminho para que o sindicalismo seja resgatado no país e o único percurso possível será a transição do atual sistema para o da liberdade sindical, que pode ser reorganizada sob os padrões da unidade sindical, fortalecendo grupos de trabalhadores e categorias profissionais em um bloco mais coeso e representativo, mas desde que a liberdade sindical seja o alicerce desta reconstrução.

## **5. O sistema da unicidade sindical vigente no Brasil versus a proteção do trabalho e a liberdade sindical**

Conforme já apresentado robustamente no presente trabalho, no Brasil vigora atualmente o modelo corporativista de unicidade sindical. De acordo com o inciso II, do artigo 8º da CR/1988<sup>207</sup>, não é possível constituir mais de uma entidade sindical por categoria profissional no mesmo município, restringindo a atuação representativa a tão somente este sindicato.

---

<sup>205</sup> DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. *Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Edição Especial. Belo Horizonte, p. 271-287, nov. 2017, p. 283. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35792/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-271-287.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

<sup>206</sup> Idem, *ibidem*.

<sup>207</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II – é vedada 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.

Não há modelo sindical livre no Brasil. Isto porque é vedado por lei que o trabalhador tenha autonomia para formar bases representativas em qualquer unidade federativa, vinculando-o, diretamente, à entidade sindical já existente no seu município, retirando qualquer autonomia deste na escolha de quem o representará nas negociações frente ao empregador.

A atual epígrafe constitucional brasileira, voltada para o direito sindical, manteve em seu conteúdo traços do sistema corporativista e ditatorial do governo de Getúlio Vargas na década de 1930 e, além disso, respaldou sua essência no contexto das normas previstas na CLT, ordenamento jurídico laboral brasileiro vigente que foi inspirado na *Carta del Lavoro* de Benito Mussolini. Ou seja, apesar da Constituição brasileira ser extremamente progressista, ainda há normas que restringem o alcance dos institutos democráticos à população, mas principalmente aos trabalhadores. Logo, apesar da CR/1988 alterar profundamente a estrutura sindical brasileira, manteve, nas palavras de Brito Filho, “as bases do sistema corporativista: a unicidade sindical; a contribuição compulsória e a competência normativa da Justiça do Trabalho, as quais, juntas, denominamos *tripé da incompetência* ou *tripé da farsa*, por sustentarem um sindicalismo sem compromisso com as suas bases, além de outras restrições dissonantes de um regime de liberdade sindical”<sup>208</sup>.

Os problemas do modelo sindical não são apenas estruturais, mas são, também, de base normativa, dado que há inconformidades e contradições dentro do próprio texto constitucional e da lei laboral do país. Enquanto a Carta-Maior prevê, no inciso XVIII do seu artigo 5º, que a liberdade de criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento, há a restrição prevista no artigo 8º, o que a torna incongruente em seus próprios textos normativos e insustentável para a atuação sindical plena no país. O mesmo ocorre na CLT, no artigo 511<sup>209</sup>, que contradiz o texto constitucional, sem, contudo, estabelecer as diretrizes necessárias para a aplicação da liberdade sindical no país e, mesmo se as tivesse, por se tratar de ordenamento infraconstitucional, não teria força normativa frente à Lei-Maior.

No que respeita o princípio da proteção do trabalho, a fragilidade do modelo sindical brasileiro já escancarou que é totalmente discrepante de um regime jurídico de proteção aos trabalhadores, o que agrava ainda mais as desigualdades nas relações de trabalho.

---

<sup>208</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT- Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 72.

<sup>209</sup> Art. 511. “É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”

A Lei nº 13.467 de 2017 acentuou ainda mais o desequilíbrio entre o empregador e empregado ao retirar a obrigatoriedade da contribuição sindical dos trabalhadores sem, contudo, assegurar-lhes o direito de escolher a sua entidade representativa. Esta situação é consequência da relação precária que o trabalhador tem com o seu próprio sindicato. O monopólio sindical resultante da unicidade sindical, acarreta danos em toda a organização sindical do país, posto que a propriedade do sindicato em deter a exclusividade de representação gera acomodamento dos representantes sindicais, que deixam de promover mecanismos de desenvolvimento de proteção aos trabalhadores das categorias profissionais representadas por estes e os representados, por sua vez, não se sentem respaldados pelo seu sindicato.

Assim, o legislador ao retirar a fonte de custeio primária dos sindicatos, gera uma situação em que o trabalhador opta por não contribuir financeiramente com o seu representante sindical, justamente pela sensação de desamparo promovida exclusivamente pela falta de autonomia do trabalhador em escolher quem lhe representa.

A deficiência de representação no Brasil é um obstáculo de grandes proporções, o que se reflete na baixa taxa de filiação de trabalhadores em seus quadros, onde se verifica que apenas 11,2% dos trabalhadores do país são associados a um sindicato<sup>210</sup> e a situação parece ser gradual, uma vez que, enquanto não houver alterações no sistema de representação por sindicatos no Brasil, será impossível a criação de mecanismos de proteção e de garantias aos empregados, resultando no sistema que se vê na atualidade, qual seja, aumento do número de desempregados ou da taxa de informalidade, além da diminuição do valor das remunerações e, conseqüentemente, na redução da qualidade de vida dos trabalhadores, o que reflete diretamente no desenvolvimento do país.

A problemática da unicidade sindical e a necessidade de reestruturação do sindicalismo no país não é assunto recente, posto que propostas de emendas à Constituição já foram apresentadas<sup>211</sup>, com a finalidade de eliminar o modelo vigente e promover alterações na legislação pátria, a fim de que crie um

---

<sup>210</sup> Fonte: Agência de notícias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>].

<sup>211</sup> Em 2005 foi posta em plenário a PEC 369, voltada para a preconização dos institutos da liberdade sindical, com alteração dos incisos artigo 8º, voltados para os fundamentos de direito sindical no país. No entanto, a proposta mais recente é a PEC 196 de 2019, que aborda a necessidade de reestruturação do modelo sindical brasileiro, justamente pelos reflexos causados pela Lei n.º 13.467 de 2017, na atuação dos sindicatos no país. No entanto, a última proposta é um tanto confusa quanto à forma de modernização do modelo sindical, posto que confunde os termos de autonomia sindical e liberdade sindical, além de não trazer bases consistentes quanto à sua implementação no território brasileiro e sequer atribui fundamentos quanto aos graus de participação dos trabalhadores e sua forma de organização dentro das unidades federativas, além de não prever as possíveis sanções ao descumprimento de quaisquer dos seus textos normativos. É, portanto, um plano de reestruturação sem quaisquer critérios técnicos ou jurídicos para a sua implementação. Contudo, a nenhuma das propostas de emendas à Constituição foi dado prosseguimento no foro legislativo do país até o momento.

ambiente favorável para a aplicação dos institutos da liberdade sindical e, conseqüentemente, tornar o Brasil em um Estado signatário das Convenções da OIT, que se referem ao tema em voga.

No entanto, apesar de evidentes os percalços no direito sindical brasileiro, foi a pandemia de COVID-19 que tornou imperiosa a inadiável necessidade de mudanças no modelo sindical do país, o que demonstrou, na prática, que um sistema representativo fragilizado traz conseqüências devastadoras à todas as camadas da sociedade, prejudicando não somente os trabalhadores, mas os empregadores, de forma geral.

Pontos de conflito foram trazidos à baila durante a pandemia e trouxeram graves conseqüências, sendo mais sensíveis aos trabalhadores, enquanto hipossuficientes no cenário juslaboral. Situações de redução dos salários e renegociação de cargos, demissões em massa, “pejotização”<sup>212</sup> das atividades profissionais e dispensa de trabalhadores para reconstrução com salários menores, foram alguns dos pontos de maior conflito no cenário laboral do país, durante a pandemia.

Durante o período, que ainda perdura, a unicidade sindical serviu somente para criar empecilhos ao trabalhador, que se viu diante de uma situação em que o instituto de negociação foi praticamente ausente e, diante de um arquétipo que dificulta a fiscalização dos órgãos competentes, como o MPT, os sindicatos optaram por, simplesmente, se absterem de interferir nas situações acima elencadas, usando como subterfugio a excepcionalidade trazida pela situação de pandemia.

É possível que, caso o modelo vigente no país fosse o da liberdade sindical, os trabalhadores tivessem uma maior autonomia para criarem entidades representativas mais sólidas e atuantes em defesa dos seus interesses, mediante a organização de trabalhadores que efetivamente representasse a vontade dos seus integrantes. Em um panorama de liberdade sindical, de maneira irrestrita e eficaz, são prestigiados os interesses dos trabalhadores, seja em âmbito individual ou coletivo.

A coexistência de organizações sindicais dentro dos requisitos estabelecidos pela OIT, que assegurem a representatividade, a democracia na tomada de decisões internas, bem como afastar quaisquer mecanismos de limitação da atividade representativa, é um dos principais sistemas que visam a concretização da liberdade sindical, uma vez que favorece a formação de associações que realmente atuarão em benefício da categoria profissional assistida. Ademais, a liberdade sindical não impede a

---

<sup>212</sup> Forma de contratação na qual o empregado é obrigado a se inscrever como Pessoa Jurídica nos quadros da Receita Federal para que possam trabalhar nas empresas como “prestadores de serviços”, sem quaisquer proteções e respaldos provenientes da legislação trabalhista brasileira. É uma forma de barateamento e barganha da mão-de-obra no país e degradando ainda mais as condições de trabalho no país, posto que, na maioria esmagadora dos casos, o trabalhador cumpre todos os requisitos legais para a sua contratação como empregado, mas a limitação proveniente da sua admissão como empresário individual e prestador de serviços, impede que sejam conferidos a ele os direitos e garantias previstas no ordenamento jurídico.

criação de grupos de associações em níveis estadual ou federal, com a finalidade de fortalecer a ação negocial e alcançar o máximo de trabalhadores.

Desta maneira, a única forma de salvar o sindicalismo no Brasil, é estabelecer a liberdade sindical nos termos da Convenção n.º 87 da OIT, a começar pela retirada do monopólio representativo dos sindicatos, como ocorre no país, uma vez que se trata de um modelo que ameaça a estrutura sindical e expõe o trabalhador às mazelas do mercado de trabalho. Cabe ao legislador promover a alteração da legislação constitucional vigente, com o intuito de devolver aos trabalhadores a sua liberdade de escolha quanto ao sindicato que melhor lhe represente, como determinam os pressupostos do Estado Democrático de Direito.

## **6. A pluralidade sindical como posituação da livre associação e proteção dos princípios fundamentais do direito coletivo do trabalho**

Muito se questiona sobre a estrutura de pluralidade sindical, mas a principal crítica que se verifica do estudo do direito sindical brasileiro, é sobre a perda da objetividade da estrutura negocial, geralmente, pelo excesso de instituições em defesa dos mesmos interesses, o que geraria o desalinhamento da função representativa e, por conseguinte, a fragmentação dos sindicatos e a perda do poder de ação frente aos empregadores.

Outro argumento em defesa da unicidade sindical, é o apontado por Ariovaldo Santos, é de que mesmo com a implementação da pluralidade sindical “os sindicatos terão sempre a sua liberdade de organização vigiada, pois o capital, hoje ainda mais do que ontem, não pode conviver com verdadeiras liberdades democráticas, sobretudo se conduzidas pelos trabalhadores cada vez mais compelidos a defender seus direitos face ao patronato”<sup>213</sup>.

As argumentações trazidas à baila são facilmente refutados, posto que, quanto à fragmentação dos sindicatos e a descentralização do poder de negociação, este fenômeno já ocorre no Brasil, visto que as decisões favoráveis a um sindicato de base municipal, pode não ter o resultado refletido na categoria profissional em âmbito federal e nada tem relação com a quantidade de sindicatos existentes no país, que já são numerosos. A fragmentação das categorias em subcategorias, tem proporcionado um efeito de atomização dos sindicatos, uma vez que o desmembramento de sindicatos de categorias genéricas

---

<sup>213</sup> SANTOS, Ariovaldo. *Unicidade sindical: uma questão tática para os trabalhadores*. In: Revista Pegada Eletrônica, vol. 3, n.º 1 de outubro de 2002, p. 77. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/download/888/906>. Consultado em 21 nov/2021.

em entidades sindicais de categorias específicas e até mesmo a coexistência de sindicatos e associações de categorias, já são situações permitidas pelo STF<sup>214</sup>, o que acarreta o aumento do número de entidades de representação de trabalhadores, ao passo que diminuem os efeitos e a eficácia da representatividade, pela individualização das categorias profissionais nestes termos.

Quanto à fundamentação de que os sindicatos trabalham em razão do que impõe o capital, pode-se dizer que é no modelo atual que isso se verifica, tendo em vista que, sem concorrência, os representantes sindicais podem se submeter aos interesses políticos e econômicos, sem que haja qualquer intervenção do Estado neste tipo de conduta, uma vez que a própria Constituição mantém este sindicato ativo, independentemente de quaisquer condutas antissindicais, pois não há fiscalização ostensiva neste sentido e a jurisprudência se pauta na interpretação restritiva do texto constitucional, o que agrava ainda mais a precária situação sindical no Brasil.

É necessário esclarecer que a pluralidade sindical não é um pressuposto em rol taxativo presente nas Convenções da OIT, mas representa um desdobramento da liberdade sindical, com a finalidade de se alcançar uma unidade sindical. A pluralidade sindical é, portanto, um meio pelo qual o trabalhador pode alcançar a consolidação do direito sindical na sua realidade social. A pluralidade sindical é, portanto, o meio e a unidade sindical, como o fortalecimento das bases representativas do país, é o fim e é para este caminho que deve se pautar a sociedade.

Uma das teorias mais consistentes sobre a liberdade sindical e, por conseguinte, a defesa da pluralidade sindical, é a que determina a compreensão dos institutos de representação laboral, mediante a democracia sindical. De acordo com Ricardo Machado Lourenço Filho, a democracia interna dos sindicatos fortalece na construção da identidade coletiva dos trabalhadores e que se for “erigida a partir de pressupostos democráticos, a identidade coletiva dos trabalhadores pode conduzir à alteração da vantagem de poder de que dispõe o empregador na relação de trabalho. Em outras palavras, é a construção democrática daquela identidade que permite aos trabalhadores atingir um equilíbrio naquela relação, isto é, no conflito entre capital e trabalho”<sup>215</sup>.

Diante deste contexto, a pluralidade sindical contribui efetivamente para a construção da identidade sindical no âmbito das relações de trabalho. É a partir da autonomia dos trabalhadores na

---

<sup>214</sup> O julgado do STF (RMS – 21305 – IDF) determinou que, em razão da unicidade sindical imposta pela Constituição, não é permitido que mais de um sindicato atue em nome de grupo de trabalhadores na mesma base territorial. No entanto, permite que a criação de associações de categorias profissionais que tenham por interesse a defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais dos seus associados. Apesar de terem objetos semelhantes na promoção da representação da categoria profissional, o STF entende que as particularidades de cada um são suficientes para desqualificar conflito de competência na mesma base territorial e assegura a coexistência destes.

<sup>215</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011, p. 114.

escolha dos seus representantes na negociação direta com a entidade patronal, que será possível a estruturação de uma unidade sindical robusta e que assegure paridade de armas nestas relações.

A pluralidade sindical não é um modelo infalível e imune a problemas de ordem organizacional e/ou prática, mas é o ponto de partida para que sejam aplicados os princípios da liberdade sindical. Contudo, deve-se compreender que, para a sua positivação no plano material, é necessário que haja uma série de diretrizes que favoreçam a compreensão e aplicabilidade dos seus mecanismos aos trabalhadores, com a finalidade de se alcançar a sua autonomia privada coletiva.

Por estes fundamentos, deve ser despertado nos trabalhadores que a pluralidade sindical é uma das principais formas de organização representativa, capazes de alterar o rumo das relações de trabalho, a partir da sua essência, uma vez que, com o aumento da capacidade de negociação e alcance dos sindicatos, haverá um maior desenvolvimento em um plano nacional, principalmente se, com o avanço da atuação dos sindicatos mais fortes, for possível conduzir o modelo pluralista para a formação de uma unidade de sindicatos, com prestígio suficiente para o seu reconhecimento como potência negociativa e com a capacidade de alcançar a todos os trabalhadores no país.

## **7. Flexibilização do modelo sindical brasileiro: alternativa para resgatar o direito coletivo do trabalho no Brasil?**

Quando se fala em direito coletivo do trabalho no Brasil, toda proposta de alteração ou alternativa ao seu modo de aplicação deve ser feito em forma de questionamento, dado que a regulamentação atualmente em vigor está completamente engessada pelos dispositivos constitucionais. Isto porque já foram oferecidas diversas propostas para a alteração do texto da Constituição sobre a unicidade sindical, para que seja possível a ratificação, pelo Brasil, das Normas e Convenções da OIT, no que está relacionado aos pressupostos do sindicalismo e do direito sindical no mundo.

No entanto, cabe algumas reflexões sobre algumas mudanças que podem ser realizadas para que o sindicalismo seja resgatado no país. Uma proposta que não enseja a alteração do ordenamento jurídico em um primeiro plano, seria a possibilidade de instalação de delegacias sindicais, estabelecidas por região (preferencialmente nas capitais do país). Estas delegacias teriam por finalidade a recepção de manifestações promovidas pelos trabalhadores acerca de condutas antissindicais e/ou violações praticadas pelas entidades sindicais ou pelos empregadores. Funcionaria como uma sucursal administrativa do Ministério Público do Trabalho e auxiliaria no recebimento de informações que facilitarão a fiscalização de práticas lesivas aos trabalhadores.

Outra perspectiva, seria a possibilidade de instalação de bases sindicais dentro das empresas, principalmente das que dispõem de maior influência no mercado de trabalho do país, trazendo o sindicato para o ambiente da empresa e colocando-o em contato direto com a situação laboral dos trabalhadores. Não se trata da criação de um novo sindicato em concorrência com os demais, mas um órgão composto por representantes das categorias profissionais atuantes na empresa, facilitando o diálogo entre o sindicato e os seus representados.

É importante ressaltar alterações desta dimensão, pois, diante da extinção da contribuição compulsória, os sindicatos devem promover ações em prol dos trabalhadores, a fim de conscientizá-los sobre a importância do papel dos sindicatos na construção de uma sociedade mais justa e, com isso aumentar o quórum de trabalhadores engajados na defesa dos seus interesses e assegurar o próprio poder de representação do sindicato. Isso também é possível, através de uma atuação transparente, mediante a prestação de contas de maneira minuciosa sobre onde estão sendo aplicadas as contribuições dos trabalhadores.

Um outro cenário que se pode concretizar, sem que haja necessidade de alterações na legislação pátria, seria a possibilidade de exclusão dos membros dos sindicatos pela justiça, em caso de comprovada ocorrência de práticas contrárias à Constituição e à legislação laboral, ou mesmo de atos antissindicais passíveis de sanção. Desta feita, seria conferida a autorização aos demais trabalhadores e cidadãos interessados em comporem a nova base de gestão e funcionamento do sindicato, por meio de eleições diretas e públicas, voltadas a todos os interessados. Logo, a nova formação dos integrantes do sindicato ocorreria de maneira democrática, com a proibição da participação dos antigos gestores na composição das novas administração e direção.

Desta forma, uma renovação do sindicalismo brasileiro, sem que haja uma alteração efetiva na legislação do país, é um caminho tortuoso e um terreno arenoso, que depende mais do que da simples vontade dos trabalhadores para que seja concretizada, mas também da conduta dos próprios sindicatos, o que não se vislumbra no momento atual, em razão dos interesses mormente políticos que são defendidos nos anais da composição dos sindicatos na atualidade.

## **8. As posições jurisprudenciais brasileira e portuguesa sobre a liberdade sindical**

No direito processual laboral brasileiro, os principais assuntos levados à apreciação das Cortes Superiores do país, basicamente se referem a três conteúdos principais: a) o conflito de competência de

entidades sindicais na mesma base territorial (município)<sup>216</sup>; b) a revogação da contribuição compulsória, estatuída pela Lei n.º 13.467 de 2017<sup>217</sup>; e c) a possibilidade de desmembramento de sindicatos para a criação de categorias profissionais específicas<sup>218</sup>.

O que se percebe, portanto, é que o modelo sindical do país já vem sendo alvo de incontáveis questionamentos na esfera judicial, posto que a sua administração, a atuação representativa e a forma como são geridos os sindicatos, geram margens para interpretações diversas sobre o mesmo tema. A unicidade sindical é, desta maneira, um entrave ao desenvolvimento sindical, posto que a maioria das demandas levadas a juízo se referem a conteúdos que não seriam objeto de litigância, caso fosse instaurada a liberdade sindical no país.

Aquilo que judiciário interpreta como liberdade sindical, mormente se refere a tão somente a aplicação dos dispositivos constitucionais e interpretação ostensiva das normas juslaborais, sem, contudo, resolver os questionamentos sobre as alterações promovidas na legislação. A partir do momento em que o legislador modifica qualquer conteúdo no ordenamento jurídico, é necessário rever, igualmente as suas reverberações nas demais instituições, é um princípio democrático basilar.

Nesta perspectiva, problemas de conflito de competência representativa são levados aos tribunais, para ao final serem resolvidos pela determinação sobre qual entidade é titular do recebimento dos subsídios pagos pelos trabalhadores. A limitação promovida pela unicidade sindical, engessa mais do que a atuação sindical, mas também os órgãos de fiscalização, uma vez que a leitura da jurisprudência

---

<sup>216</sup> No julgamento do Recurso Ordinário em Ação Anulatória (ROAA 182), de Relatoria do Ministro João Oreste Dalazen foi julgada a disputa intersindical de representatividade entre dois sindicatos de contadores. A decisão fixou que “não sendo outra atividade laborativa que une os diferentes estabelecimentos que não a de oferecer serviços de contabilidade, como finalidade primordial e essencial, conclui-se, sem esforço, que a categoria abrangida pelo Sindicato-Réu é categoria profissional inconfundível com a quase totalidade das empresas associadas ao Sindicato-Autor”. (...) Isto porque o Sindicato-Réu “produziu-se em fenômeno jurídico denominado dissociação e (...) “o Sindicato-Réu limita-se, a representar a categoria profissional dos escritórios de contabilistas, auditores contábeis e de peritos contábeis, autônomos, profissionais liberais ou organizados em firma individual, atuando precípua, única e exclusivamente em torno dos serviços contábeis. A contabilidade, portanto, é a atividade-fim de todos”. Consoante ao Sindicato-Autor “a contabilidade, a auditoria ou a perícia contábil pode, eventualmente, existir como atividade-meio em empresas de consultoria, planejamento, propaganda, publicidade, promoção de eventos, reflorestamento, projetos agropecuários ou industriais” e afins. Portanto, o conflito se resumia, basicamente sobre a titularidade para o recebimento das contribuições sindicais.

<sup>217</sup> Na ADI 5794/DF, de Relatoria do Ministro Edson Fachin, fixou o entendimento de que, ao revogar a contribuição sindical compulsória, o legislador constatou que esta imposição “gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregadores era transferida para entidades sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria. A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados (...)”.

<sup>218</sup> No julgamento do RE 291.822/RS, de Relatoria do Ministro Marco Aurélio, aplicou-se o entendimento de que “Mostra-se possível o desmembramento do Sindicato se referente a categoria específica no que o primitivo englobava contabilistas e contadores – inteligência do Diploma Maior da República, a nortear a disciplina normativa ordinária, revelando recepcionado o artigo 571, primeira parte, da Consolidação das Leis do Trabalho, não subsistindo a exigência de autorização da Comissão do Enquadramento Sindical”.

sempre voltará para o dispositivo constitucional, sem margem para inquirições sobre a atuação dos sindicatos no plano material.

De acordo com o entendimento pacificado pelo STF, a revogação da contribuição sindical compulsória teve um papel progressista na alteração da legislação laboral vigente, posto que vai de frente à liberdade sindical a imposição de emolumentos provenientes da representação sindical àqueles que sequer estão sindicalizados. Há neste entendimento dois problemas de ordem prática: a primeira se refere ao fato de que o trabalhador não sindicalizado, ao mesmo tempo não é representado, justamente por não se comprometer pecuniariamente com a manutenção do seu ente representativo; a segunda vai no sentido de que, se a contribuição compulsória para não sindicalizados é interpretada como violação os preceitos basilares da liberdade sindical, como deve ser interpretada a questão da unicidade sindical, visto que ao trabalhador não cabe sequer a autonomia para escolher o seu representante sindical? Desta forma, enquanto a contribuição sindical compulsória é um pressuposto punitivo, qual é a liberdade que o trabalhador tem, a não ser a escolha pela sua não filiação?

A partir destas indagações, chega-se ao terreno arenoso do estudo do direito sindical no Brasil, a autorização, pelo entendimento jurisprudencial, do desmembramento de sindicatos, diante da especificidade das categorias profissionais, que vão se tornando cada dia mais complexas. Primeiramente, estuda-se o entendimento apresentado pelos sindicalistas após a redemocratização do país. Nas palavras de Ricardo Machado Lourenço Filho, “os defensores do sindicato único imposto por lei – ou, no caso, pela Constituição a ser elaborada – acreditavam que a falta de unicidade e, por conseguinte, a possibilidade de pluralidade conduziriam à fragmentação do sindicalismo. Essa perspectiva pressupunha uma postura inerte e passiva dos trabalhadores, que, exatamente por isso, necessitariam de proteção, de tutela, para se organizarem”<sup>219</sup>.

Contudo, a divisão dos sindicatos ocorre sem o menor critério dentro do país, em detrimento das particularidades emergidas de novos postos de trabalho e novas classes profissionais. Por exemplo, a categoria de motoristas de transportes de passageiros pode ser facilmente desmembrada em sindicatos de motoristas de ônibus, motoristas de ônibus de viagens, motoristas de táxi, motoristas de transporte por aplicativo e assim por diante. Portanto, é uma fundamentação falaciosa, pois é característico das relações de trabalho, o surgimento de novas atividades e que estas demandarão por representação como todas as outras.

---

<sup>219</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011, p. 102.

Por consequência, essa tutela oriunda das determinações pelo Estado, no exercício da atividade sindical, serve somente como mecanismo de controle. É o que indica Menelick e Carvalho Netto, citado por Ricardo Machado Lourenço Filho, que afirma que “a tutela paternalista elimina precisamente o que ela afirma preservar. Ela subtrai dos cidadãos exatamente a cidadania, o respeito à sua capacidade de autonomia, à sua capacidade de aprender com os próprios erros, preservando eternamente a minoridade de um povo reduzido à condição de massa (de uma não cidadania), manipulável e instrumentalizada por parte daqueles que se apresentam como os seus tutores, como os seus defensores, mas que, ainda que de modo inconsciente, creem, a priori e autoritariamente na sua superioridade em relação aos demais e, assim, os desqualificam como possíveis interlocutores”<sup>220</sup>.

Não obstante, na jurisprudência portuguesa, a lida do judiciário quanto à liberdade sindical se faz de uma maneira amplamente distinta do modelo brasileiro, uma vez que, por já estarem sob à égide dos pressupostos da liberdade sindical, se dirige uma maior preocupação às consequências da globalização dentro do sistema laboral interno do país e se os sindicatos portugueses estão trabalhando efetivamente para assegurar que os seus trabalhadores estão respaldados ante as disfunções projetadas pelo dinamismo do mercado de trabalho e pelas demandas que o poder econômico impõe aos trabalhadores.

Ou, em melhor definição, Elísio Estanque afirma que “o campo laboral é sem dúvida aquele em que os impactos destrutivos da globalização tem sido mais problemático. As consequências disso mostram-se devastadoras para milhões de trabalhadores de diversos continentes. E o caso particular da Europa é aquele em que as alterações em curso representam um flagrante retrocesso em face das conquistas alcançadas desde o século XIX, com o decisivo contributo do movimento operário e do sindicalismo”<sup>221</sup>.

Por este motivo, a atenção dos tribunais portugueses se volta para questões de atribuição ou não aos sindicatos sobre quais são legítimos os atos praticados por estes, na defesa de direitos e interesses dos trabalhadores por eles representados<sup>222</sup>, além de estabelecer as diretrizes nas quais os trabalhadores

---

<sup>220</sup> Idem, p. 108, *apud* CARVALHO NETTO, Menelick de. Apresentação. *In*: ROSENFELD, Michel. *A identidade do sujeito constitucional*. Tradução de: Menelick de Carvalho Netto. Belo Horizonte: Mandamentos, pp. 3-4.

<sup>221</sup> ESTANQUE, Elísio. *Trabalho, Sindicalismo e Acção Colectiva: desafios no contexto de crise*. *In*: O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação? ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (orgs.). Coimbra: Almedina, 2011, p. 51.

<sup>222</sup> Como por exemplo, o disposto no Acórdão n.º 636/2006 do Tribunal Constitucional (TC), que tornou inconstitucional o artigo 160.º, n.º 1, do Código de Procedimento Administrativo (CPA) e tornar legítima a atuação das associações sindicais para iniciar o procedimento administrativo e para nele intervir em defesa de interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores. O entendimento aplicado foi no sentido de que os sindicatos possuem autonomia para promoverem recursos hierárquicos de um ato administrativo que violasse direitos trabalhistas, como mecanismo de defesa e aplicação dos direitos

devem se pautar para obterem a salvaguarda dos seus direitos pela atividade negocial promovida pelos sindicatos.

Outra diferença do modelo sindical brasileiro, se funda no questionamento sobre quais trabalhadores são, de fato, abarcados pelas conquistas adquiridas pelos sindicatos em benefício da categoria. Enquanto no Brasil, a baixa adesão de sindicalizados impõe que os benefícios e direitos alcançados sejam atribuídos à toda a classe profissional representada pelo sindicato, em Portugal, quando um trabalhador invoca tais direitos é contestado pelo fato de se utilizar da atividade sindical quando lhe aprouver<sup>223</sup>.

Outra garantia prevista no direito sindical português é a que versa sobre o não intervencionismo do Estado nas atividades sindicais, em consagração do princípio da independência das associações sindicais<sup>224</sup>. Este princípio é fundamental para que se evite os casos como ocorrem no Brasil, onde o Estado, além de intervir na gestão e organização dos sindicatos, retira dos trabalhadores qualquer possibilidade de assegurar a sua emancipação do corporativismo estatal. Assim, quando o legislador promove alterações nas normas trabalhistas e invoca o princípio da liberdade sindical, acaba por esfacelar ainda mais o sindicalismo no país.

De fato, o que torna insustentável a atividade sindical no Brasil é a imposição de normas de conteúdo conflitante, como invoca o artigo 8º da CR/1988, além dos dispositivos presentes na CLT que também fazem coro ao modelo sindical aberrante que só faz aprofundar as desigualdades nas relações de trabalho, desconfigurando a função social que detêm os sindicatos, que é a luta pelo trabalho digno. É o questionamento que faz João Proença, quando pergunta “o que é o trabalho digno? O trabalho digno

---

inerentes aos trabalhadores prejudicados pelo ato em questão. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20060636.html>.

<sup>223</sup> Acórdão do Tribunal Constitucional nº 338/2010, que versa sobre a liberdade sindical negativa. Nele invoca-se a questão de que “o próprio Código do Trabalho tem um mecanismo que visa garantir que as associações sindicais se possam salvar face à hipótese de um trabalhador não filiado num determinado sindicato vir a beneficiar de convenção colectiva celebrada por este sindicato. É o que está previsto no artigo 492.º, n.º 4 (...). Ora esta cláusula permite que as associações sindicais se salvaguardem em face do aproveitamento da sua actividade por parte de pessoas que não se associam ao sindicato. Na verdade, ela permite tornar a solução da filiação sindical, que automaticamente aplica a convenção colectiva, mais vantajosa do que o pagamento de uma verba específica para beneficiar dessa mesma convenção colectiva. Tanto mais que o pagamento de tal verba é, já por si, uma forma de envolvimento com a associação sindical. Disponível em: [http://bdjur.almadina.net/item.php?field=node\\_id&value=1628865](http://bdjur.almadina.net/item.php?field=node_id&value=1628865)].

<sup>224</sup> Verifica-se da jurisprudência portuguesa que é uníssono a intervenção do Estado nas atividades das associações sindicais viola os preceitos da liberdade sindicais. No parecer consultivo da Procuradoria Geral da República, tem-se o entendimento de que “O princípio da independência das associações sindicais relativamente ao Estado constitui um valor constitucionalmente consagrado, cujo fundamento material reside na proteção da própria liberdade sindical. A independência e autonomia necessárias à contestação e à defesa dos interesses dos trabalhadores implicam um certo distanciamento em relação ao Estado, que é susceptível de, em concreto, assumir e ser garantido por formas diversas”. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/pgpr.nsf/7fc0bd52c6f5cd5a802568c0003fb410/2b280da82d88fc88802582970037e928?OpenDocument>].

é um trabalho com direitos, é um trabalho com protecção social, é um trabalho também com diálogo social. Um diálogo social seja no quadro da empresa, a negociação colectiva, bipartido ou tripartido, são, de facto, as características básicas do chamado trabalho digno, de um trabalho decente!<sup>225</sup> e qual é o instituto mais próximo do trabalhador na lida e confronto com a entidade patronal? Os sindicatos. E o que são os sindicatos desprovidos de trabalhadores comprometidos com a luta diária que lhes impõe o capital e o poder económico? Questiona-se. Se apenas a garantia da liberdade sindical não é a resposta, não será de fato a unicidade sindical.

## 9. A substituição processual pelo sindicato como materialização da liberdade sindical

Atualmente, no Brasil, a substituição processual por sindicatos possui previsão legal, embora não seja em sentido estrito, tanto na Constituição, quanto na legislação laboral (CLT)<sup>226</sup> e autorizam a atuação do sindicato na realização de demandas perante a Justiça do Trabalho, para defender os direitos e interesses da categoria à qual este representa, sendo esta representação abrangente a todos os trabalhadores da categoria, sejam filiados ou não.

No entanto, a súmula 310 do TST<sup>227</sup>, hoje revogada, previa a limitação da interpretação do inciso III do artigo 8º da CR/1988, consoante à substituição processual pelos sindicatos, mitigando a liberdade sindical e comprometendo a proteção dos interesses dos profissionais da categoria representada. Após a revogação da supracitada súmula, o entendimento jurisprudencial praticado nos tribunais superiores foi voltado para a possibilidade de substituição processual pelos sindicatos de maneira mais ampla e sem as limitações que obstruíam o papel de representante processual da entidade, p. sindical, facultando-lhes a oportunidade de figurarem como patronos em demandas judiciais em favor dos trabalhadores da categoria.

---

<sup>225</sup> PROENÇA, João. *A necessária humanização das relações de trabalho. In: O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?* ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (orgs.). Coimbra: Almedina, 2011, p. 87.

<sup>226</sup> A substituição processual pelos sindicatos não está prevista em rol taxativo no ordenamento jurídico brasileiro, mas é interpretada extensivamente pelo conteúdo trazido nas leis aplicáveis, como é o caso do artigo 8º em seu inciso III, quando dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em **questões judiciais** ou administrativas”, assim como o artigo 513 da CLT, que autoriza os sindicatos a demandar judicialmente na defesa dos interesses individuais dos seus representados, na qualidade de representante processual, o que difere de substituição processual, pois esta depende de autorização específica da lei. (grifos não presentes no texto original)

<sup>227</sup> Os principais componentes deste dispositivo previam que o artigo 8º da CR/1988 não assegurava a substituição processual pelos sindicatos, limitava a substituição apenas aos trabalhadores devidamente associados, desde que prévia e expressamente autorizado pelos autores, além de restringir a substituição processual a somente demandas voltadas para obtenção de reajustes salariais, nos moldes previstos em lei. Tal fato contribuía para a mitigação da liberdade sindical de maneira ainda mais evidente, tornando a atuação sindical ainda mais moderada, frente à representação dos seus representados.

Antes de se engendrar no estudo da atividade dos sindicatos nos tribunais, é necessário compreender determinados fatores que permitem um maior conhecimento do que, de fato, é aplicado na jurisprudência brasileira quanto aos requisitos para que os sindicatos sejam aptos a demandarem judicialmente. Amauri Mascaro Nascimento elucida que, para a propositura de ações judiciais, é necessário verificar se o objeto de litígio atende algumas condições, que são precípua ao reconhecimento da legitimidade do sindicato na demanda em questão, e que de certa forma estejam voltadas para: a) os interesses próprios da organização enquanto pessoa jurídica; b) interesses da categoria profissional ou interesses coletivos dos trabalhadores representados; c) interesses individuais dos representados; e d) interesses corporativos, seja para disputar

Nesta perspectiva, conforme preceitua Adriana Campos de Souza Freire Pimenta, “A defesa desses interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos pelo sindicato busca transformar uma igualdade processual apenas formal em uma igualdade real, importando num instrumento de democratização do acesso à justiça, na medida em que o sindicato não sofre as pressões dos empregadores, infelizmente, ainda comum nas ações individuais”<sup>228</sup>. Desse modo, o que se vislumbra é que o papel dos sindicatos na propositura de ações trabalhistas e nas demais demandas judiciais comporta um caráter protetivo de incontestável importância, razão pela qual o regime sindical brasileiro exige uma reformulação para se adequar aos preceitos da liberdade sindical.

Isto porque, embora o sindicato detenha o monopólio da representatividade, em função da imposição da unicidade sindical, mínimo que se esperava deste padrão representativo era que a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria ocorresse de uma maneira abrangente, que alcançasse a todos os trabalhadores da categoria profissional assistida.

No entanto, em virtude da enorme quantidade de sindicatos existentes nas bases territoriais limitadas a um município, ocorre exatamente o oposto e, na maioria das vezes, as decisões favoráveis conquistadas por meio da negociação coletiva promovida por um sindicato regional não alcança os trabalhadores da mesma categoria no país, sendo necessária a provocação do judiciário para que sejam incluídos pela decisão. Isso quando o sindicato atua em prol do trabalhador, sem que seja necessária a intervenção do próprio judiciário, na figura do MPT, para que sejam reparadas as ilegalidades praticadas pela entidade patronal.

---

<sup>228</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição Processual Sindical e efetividade dos direitos fundamentais sociais: uma visão prospectiva*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Brasília, Vol. 78, nº 2, abr/jun 2012, pp. 24-25. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31418/002\\_pimenta.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31418/002_pimenta.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

É sob esta conjuntura que se propõe a instituição da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. Em um cenário onde existe um baixo índice de cumprimento espontâneo do disposto na lei pelos empregadores, é preciso que haja uma instituição com poder de negociação capaz de impor ao empregador o cumprimento das normas laborais, de maneira mais célere e imediata do que seria nas ocasiões em que se aciona o judiciário.

Assim, nas palavras de Adriana Pimenta, “quanto mais ampliativa for a interpretação dada ao instituto da substituição processual e quanto mais se reforçar e se utilizar o processo coletivo, mais rapidamente restarão concretizados os princípios constitucionais da efetividade da tutela jurisdicional e da duração razoável do processo<sup>229</sup>”, uma vez que o que o direito trabalhista e processual trabalhista protegem são proventos de natureza alimentar, o que enseja a agilidade da prestação judiciária aos trabalhadores.

Quanto ao alcance das decisões proferidas em proveito dos trabalhadores, tanto no campo negocial quanto no jurisdicional, o caminho natural do processo se dá a partir da consolidação dos preceitos da liberdade sindical e, via de consequência, pela edificação de uma unidade sindical consolidada de forma que sejam albergados todos os trabalhadores da classe profissional, o que não tem ocorrido na esfera da unicidade sindical, que ano após ano, somente tem engessado os padrões de representatividade no país, acarretando danos imensuráveis à classe trabalhadora do Brasil.

Deste modo, a liberdade sindical é o meio de aperfeiçoamento da representação e/ou substituição processual pelos sindicatos, tendo em vista que a eles é garantida a autoridade no combate a qualquer atuação que visa a criar empecilhos à aplicação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, cabe somente a eles a independência na escolha da organização, em um ambiente democrático, que lhe defenderá perante às práticas ilegais praticadas por outrem, assegurando a paridade de armas nos conflitos entre o poder econômico e o trabalho, reduzindo veementemente o abismo social que existe entre as partes da relação laboral, em razão da hipossuficiência do trabalhador.

## **10.0 papel do judiciário na efetivação da liberdade sindical frente aos novos desafios impostos ao Direito Processual Laboral**

É importante destacar o papel do poder judiciário nas ações que envolvem direitos sociais e, além disso, atribuir a devida importância dos sindicatos na efetivação destes direitos, em face da luta de

---

<sup>229</sup> Idem, p. 25.

classes e pela materialização das garantias inerentes ao trabalhador, conforme o disposto no ordenamento jurídico em âmbito juslaboral.

Quando um país autoriza em sua legislação a existência de um organismo com poder de representação e que permite o acesso mais imediato aos direitos pelos trabalhadores, como é o caso dos sindicatos e sem, com isso, aguardar uma decisão judicial definitiva, tramitada por todas as etapas indispensáveis do processo, é necessário que esta entidade tenha uma maior relevância no cenário jurídico-laborativo, essencialmente por atuarem na consubstanciação de pleitos que envolvem o sustento do trabalhador e de sua família, bem como de garantias fundamentais que atuam para a dignificação do trabalho na sociedade.

Em razão dos obstáculos enfrentados pelos cidadãos, em função da morosidade na solução das demandas processuais no judiciário brasileiro, existem mecanismos voltados para encurtar estes processos e garantir a tutela dos direitos requeridos em um tempo razoável, como é o caso do instituto do *jus postulandi*<sup>230</sup> e da possibilidade de se promover ações coletivas pelos sindicatos em nome de uma categoria profissional.

Acerca da possibilidade de o trabalhador buscar o respaldo da justiça sem a necessidade de estar representado por advogado, como é o caso do instituto do *jus postulandi*, existem severas críticas quanto à eficiência deste procedimento, uma vez que somente há o respaldo do judiciário para com o trabalhador até a decisão de primeira instância, sendo necessária a constituição de advogado, caso seja do seu interesse continuar o processo nas instâncias superiores. Em razão desta lacuna, muitos dos empregadores recorrem das decisões com a finalidade de encerrar o litígio na hipótese em que o trabalhador não regularize a sua representação processual, o que pode acarretar arquivamento da ação.

Críticos vigorosos do *jus postulandi*, também desaprovam a forma como é o seu funcionamento no judiciário brasileiro, sob o fundamento de que o direito do trabalho, dentro das inúmeras alterações nele promovidas ao longo do tempo, juntamente com as demais flexibilizações procedidas, não mais comporta a sua aplicação sem a devida representação do trabalhador sem advogado. É o caso de Gustavo Cisneiros, quando afirma que “A notória complexidade das lides trabalhistas não mais comporta

---

<sup>230</sup> O *jus postulandi* está previsto no artigo 791 da CLT, onde lê-se que “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”. Contudo, é exigida das partes a representação por advogado a partir da decisão de primeira instância, caso queiram interpor recurso da decisão proferida. O que traz uma contradição, visto que os envolvidos na demanda não acompanham as reclamações até o final do processo, nas hipóteses de existência de recurso interposto nos autos. Este artigo também confronta o disposto no artigo 133 da CR/1988 que institui que “O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”. Logo, a se considerar o texto constitucional, a prática do *jus postulandi* viola os preceitos indispensáveis da própria manutenção e realização da justiça, sob o pretexto de ampliar o acesso ao judiciário pelos cidadãos.

o jus postulandi, (uma vez que) desprezar, hodiernamente, a imprescindibilidade do advogado, data vênua, é ignorar a realidade”<sup>231</sup>

Mas qual a razão de se estabelecer uma relação entre a garantia de acesso à justiça pelos trabalhadores, atuação do judiciário, a crítica ao jus postulandi e representação processual pelos sindicatos? Primeiramente, deve-se compreender o dever do judiciário e da advocacia na promoção de igualdade entre os cidadãos. A partir desta compreensão, conectam-se os demais temas trazidos à baila, posto que acesso à justiça, prestação da tutela jurisdicional efetiva e posituação dos direitos e garantias fundamentais correlacionam-se com todos os elementos acima citados. É sob este enfoque que se pretende desenvolver a construção do entendimento sobre o papel do judiciário na efetivação da liberdade sindical e os seus desafios no cenário trabalhista do Brasil.

De acordo com Tânia Reckziegel e Michaela Lanner, “a garantia dos direitos e liberdades constitui a função típica do Poder Judiciário nos modelos efetivo de Estado democrático consagrado na Constituição de 1988. Portanto, um Judiciário que não assegura a efetividade aos direitos fundamentais deixa de cumprir a função político-institucional a que está incumbido numa sociedade democrática”<sup>232</sup>.

No entanto, o que se vê no país é uma atuação coadjuvante do Poder Judiciário quanto à consignação dos direitos indispensáveis aos trabalhadores, ao passo que intervém quando não lhe cabe intervir, limitando a atuação dos sindicatos por meio de interpretações restritivas do conteúdo normativo trabalhista, como no caso em que considera a contribuição compulsória uma violação ao direito constitucional à liberdade sindical, ao mesmo tempo que considera legítima a manutenção do sistema de unicidade sindical que é igualmente, se não mais, limitativo do que o primeiro dispositivo.

É nesta conjuntura que os sindicatos possuem uma enorme relevância, posto que a sua função não se restringe apenas à atividade negocial, mas grande parte o exercício da representatividade ou substituição dos trabalhadores nos litígios trazidos para análise judicial e, preventivamente, nas hipóteses de se encerrar a litigância sem que o conflito tenha alcançado a esfera judicial. Adriana Pimenta defende que “uma atuação mais constante do sindicato como substituto processual dos trabalhadores integrantes da categoria profissional respectiva contribui para reforçar, na prática, o princípio constitucional da liberdade sindical e para fortalecer os laços entre o sindicato e os trabalhadores por ele representados,

---

<sup>231</sup> CISNEIROS, Gustavo. *Manual de Audiência e Prática Trabalhista. 3ª ed. rev. atual e ampl.* São Paulo: Editora Método, 2016, pp. 18-19.

<sup>232</sup> RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; LANNER, Michaela Fregapani. *O poder judiciário e a realização do projeto constitucional no Estado Democrático de Direito: A efetivação dos direitos sociais trabalhistas por intermédio da jurisdição constitucional.* In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, volume 64, nº 98, Belo Horizonte, 2018, pp 209-210. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/154451/2018\\_reckziegel\\_tania\\_poder\\_judiciario.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/154451/2018_reckziegel_tania_poder_judiciario.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

o que implica no aumento do cumprimento espontâneo pelos empregadores das normas constitucionais e legais”<sup>233</sup>.

Neste diapasão, a liberdade sindical opera como um catalisador de princípios que conferem aos sindicatos a função dinamizadora das atividades administrativas e judiciais. Além disso, atuam extrajudicialmente na resolução de conflitos entre as partes nas relações de trabalho, em consonância com o princípio da efetividade das leis trabalhistas. É, portanto, uma via legítima e imediata de reparação das injustiças oriundas de práticas abusivas por qualquer sujeito que tende a supressão de direitos e garantias dos trabalhadores e, como via de consequência, o aumento das desigualdades.

Mediante este aumento da atividade sindical na representação extensiva dos trabalhadores, haverá um fortalecimento do instituto negocial e os trabalhadores não estarão tão expostos às mazelas dos legisladores na flexibilização de direitos constitucionalmente assegurados na seara laboral.

Outrossim, resolvem-se, de forma satisfatória, as questões acima elencadas. Primeiramente, porque soluciona o problema da aplicação do *jus postulandi* na justiça do trabalho, uma vez que o trabalhador poderá se munir da representação pelo sindicato, sem que seja necessário constituir advogado no decurso do processo, por já se encontrar respaldado pela representação processual. E, em segundo lugar, havendo situações em que o sindicato promove ações coletivas em favor da categoria profissional a qual representa, o resultado positivo alcança todos os trabalhadores envolvidos e, com isso, encurta-se o prazo para a resolução da lide para o reconhecimento do direito pleiteado, bem como confere aos trabalhadores a obtenção dos seus direitos de maneira mais efetiva e em um prazo razoável.

---

<sup>233</sup> PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição processual sindical*. São Paulo: LTr, 2011, p. 128

## CONCLUSÃO

Não se pode olvidar que o sindicalismo no mundo é o resultado de incontáveis lutas promovidas pelos trabalhadores em busca de condições dignas de trabalho e melhoria na qualidade de vida dos cidadãos de todo o mundo. Destas lutas surgiram direitos os quais são considerados imprescindíveis ao exercício do trabalho digno, em prol do desenvolvimento da sociedade.

No entanto, em detrimento da sua importância no cenário jurídico mundial, a consolidação do direito do trabalho e do direito processual do trabalho, só foi possível mediante a criação de organismos internacionais voltados para o estabelecimento de diretrizes essenciais nas relações de trabalho, quando propuseram a internalização destes comandos normativos nas constituições dos países, a fim de assegurar inafastabilidade destes direitos dos ordenamentos jurídicos dos países membros destas organizações.

Dentre estes direitos laborais, principalmente no que concerne o sindicalismo, a liberdade sindical encontra importância como uma unidade realizadora da democracia social, a qual é exercida pelos empregados, através dos sindicatos e por intermédio da representatividade dos seus assistidos, o que garante a sua legitimidade nas negociações diante da entidade patronal. Isso só é possível quando o sindicato assume uma conduta como porta-voz dos seus trabalhadores, com ambição de unir forças para que lhes sejam conferidas paridades de armas na lida frente às exigências do poder econômico e dos empregadores.

Prevista pela Convenção n.º 87 da OIT, a liberdade sindical possui uma série de requisitos essenciais<sup>234</sup> para a sua estabilização em qualquer ordenamento jurídico, sem os quais torna-se impraticável a sua observância no plano material. São tais diretrizes que assegurarão os princípios básicos quanto ao pleno exercício do sindicalismo e do direito de sindicalização pelos trabalhadores, com por exemplo, a autonomia destes para a fundação, administração, atuação e filiação aos sindicatos, com

---

<sup>234</sup> Para a positivação da liberdade sindical, dá-se a devida ênfase aos seguintes enunciados presentes na supracitada Convenção: “Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir. Sem autorização prévia, organizações, sob a única condição de se formar com os estatutos das mesmas; Art. 3, n.º 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão direitos de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação; n.º 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal; Art. 5 – As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores”. E, um dos dispositivos mais importantes é o artigo 11, que dispõe que “Cada Membro da Organização Internacional do trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical”.

reverberações na liberdade individual e coletiva dos representados, bem como na autonomia sindical destes. A liberdade sindical é, portanto, a espinha dorsal dos direitos e garantias fundamentais dos empregadores e o seu suporte legal na construção de entidades representativamente fortalecidas.

Neste diapasão, há que se falar em liberdade sindical sem se pressupor a autonomia dos trabalhadores para assegurar-lhes a escolha, pela via democrática, dos seus representantes, assim como dos seus dirigentes, sem que haja quaisquer restrições quanto à estipulação da livre concorrência e da equidade que serão estabelecidas pelos próprios sindicalizados, mediante a sua predileção pela entidade mais representativa, da mesma forma como não há liberdade sindical sem que seja proporcionada a transparência nos processos e atividades desempenhadas pelos sindicatos, em respeito à ética aplicada aos procedimentos, assim como a prevalência da alternância de poderes entre os dirigentes, para que não haja perpetuação do poder nas mãos de apenas uma base comando.

Para tanto, a única atuação do Estado para assegurar a liberdade sindical e o sindicalismo pleno, é na criação de comandos normativos que favoreçam a sua instituição e aplicação em seu território. Túlio Oliveira Massoni elucida que “Não pode a liberdade sindical exaurir-se em uma abstrata possibilidade de fazer, devendo existir uma rica legislação promocional com medidas de estímulo e de incentivo, atribuindo aos trabalhadores e as suas organizações determinados poderes e instrumentos concretos de participação para tornar e verdadeiramente efetiva essa liberdade. Assim, evolui-se para um conceito de liberdade que o ordenamento jurídico não apenas tolera e garante, mas que favorece e promove”<sup>235</sup>.

No Brasil, conforme demonstrado, não foi possível ratificar a Convenção n.º 87 da OIT, precisamente por não apresentar em seu ordenamento jurídico as condições necessárias para a instituir a liberdade sindical no país, posto que adota o sistema de unicidade sindical. Portanto, embora esteja sob à égide constitucional, o sindicalismo não é exercido de maneira absoluta e encontra nesta situação diversos empecilhos para assegurar a proteção do trabalho e dos trabalhadores mediante a atividade representativa dos sindicatos.

E as consequências desta falta de aplicabilidade da liberdade sindical no país são desastrosas. Embora existam sindicatos fortalecidos e com representatividade notoriamente reconhecida, a unicidade sindical permitiu a extensa fragmentação das organizações pela especificidade da atividade profissional desempenhada, além de manter ativos os sindicatos que possuem como única atividade o recolhimento

---

<sup>235</sup> MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 62.

das contribuições dos sindicalizados (que antes da Lei n.º 13.467/2017 eram compulsórias e recolhidas diretamente das remunerações dos trabalhadores de todas as categorias profissionais).

Embora diuturnamente defendida neste trabalho, a pluralidade sindical não é imposta pela Convenção n.º 87 da OIT, mas é o ponto de partida para que sejam efetivados os preceitos da liberdade sindical. Isto porque é a partir da autonomia dos trabalhadores em constituir entidades de representação e poderem livremente escolher o sindicato mais representativo, que será possível consolidar o sindicalismo, não só no Brasil, mas em todo o mundo.

A pluralidade sindical é o motivo pelo qual diversos países puderam adotar modelos de sindicatos de maneira organizativa e que, de acordo com a vontade dos seus agentes sociais. Por meio do pluralismo sindical é possível se estabelecerem sindicatos em profusão e, ao mesmo tempo, em unidades sindicais como federações e confederações (Alemanha e Portugal), além de possibilitar que a livre sindicalização institua métodos nos quais se possam avaliar o desempenho dos sindicatos por meio de critérios quantitativos ou qualitativos para assegurar o seu funcionamento (Espanha).

No caso do Brasil, enquanto subsistir a imposição constitucional pela unicidade sindical, é impossível estabelecer critérios que favoreçam estatuir-se a liberdade sindical dentro de um sistema, no mínimo, aceitável, sem que haja uma alteração diretamente na legislação vigente, que seja a constitucional que seja a infraconstitucional.

No atual cenário, só é possível estipular flexibilizações sem alcance legislativo, para que os direitos e garantias fundamentais sejam mantidos sem que alterações no ordenamento jurídico comprometam ainda mais o sindicalismo no país. O buraco deixado pela famigerada reforma trabalhista de 2017, agravou ainda mais a situação representativa no país e o controle seu constitucional, que deveria ser patrocinado pelo poder judiciário, acabou por acarretar uma situação insustentável, posto que a intervenção estatal na atividade sindical permanece e se acentua dia após dia, favorecida pela omissão do poder judiciário ao se abster de promover condições para que o exercício sindical seja resguardado.

Na esfera processual laboral, a manutenção de sindicatos verdadeiramente representativos permite que se estabeleçam ambientes favoráveis à substituição processual ou mesmo a representação processual dos trabalhadores pelos próprios sindicatos, isso quando os pleitos dos trabalhadores são devidamente judicializados, posto que o conflito pode ser resolvido pelos sindicatos extrajudicialmente.

Nas hipóteses em que a substituição processual ocorra em demandas de natureza individual, no caso de decisão favorável ao trabalhador demandante, o ativismo sindical autoriza o sindicato a promover, de ofício, nova ação em que pleiteia que os efeitos daquela decisão sejam abrangentes a toda

categoria profissional representada. Em outra via, o trabalhador pode se munir de uma decisão proferida em favor da sua categoria profissional para que esta seja aplicada à sua situação, no caso concreto.

Portanto, o que se verifica do estudo da liberdade sindical é que ela promove desenvolvimento em todos os níveis do ramo juslaboral e alcança, indiscriminadamente, todos os trabalhadores. Exerce um papel fundamental no amadurecimento dos institutos norteadores do sindicalismo e fortalece as relações de trabalho, mediante a utilização de recursos legais com a finalidade de atenuar as desigualdades provenientes destas relações. Um sindicato forte dificulta as ações do empregador com o intuito de subjugar direitos trabalhistas em desfavor dos empregados, em prevalência do proveito econômico oriundo da força de trabalho ali dispendida. Um sindicalismo fortalecido fomenta ações de desenvolvimento que visam o estabelecimento do trabalho digno e o desenvolvimento dos seus cidadãos, pela correta execução da função social do trabalho.

Assim, conclui-se que não basta estabelecer na lei a aplicação de dispositivos que autorizem a existência de institutos como os sindicatos. Se não há meios pelos quais o exercício da atividade sindical seja possível, trata-se de norma em branco, sem eficácia. É urgente que as práticas antissindicais sejam abolidas em todo o mundo e o único caminho possível é através da instauração da liberdade sindical em todos os ordenamentos jurídicos, além de promover um terreno fértil para que seus pressupostos sejam materializados na sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCÂNTARA, Ana. *Associações de classe e operariado na Lisboa do final do século XIX*. In: História do Movimento Operário e Conflitos Sociais em Portugal: Congresso História do Trabalho, do Movimento Operário. Lisboa: Instituto de História Contemporânea, 2020.

AROUCA, José Carlos. *Organização sindical: Pluralidade e Unicidade. Fontes de custeio*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, volume 78, nº 2, abr/jun 2012, pp. 85-86. Disponível em: [[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31423/006\\_arouca.pdf?sequence=3](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31423/006_arouca.pdf?sequence=3)]. Consultado em: 26 mai/2021.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. *A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Lex Magister, Ano 78 – nº 3 – jul. a set. – 2012.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 15ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2004.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT- Proposta de inserção da comissão de empresa*. 8.ª ed. – São Paulo: LTr, 2019.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed. - Coimbra: Almedina, 2003.

CARBONELLI, Matteo. *A proteção internacional dos direitos fundamentais no trabalho*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: LTr, 2015.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. rev. atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 1982.

CISNEIROS, Gustavo. *Manual de Audiência e Prática Trabalhista. 3ª ed. rev. atual e ampl.* São Paulo: Editora Método, 2016.

CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho: dogmática básica e princípios gerais; direito colectivo do trabalho; direito individual do trabalho.* Coimbra: Almedina, 1997.

CORDEIRO, António Menezes. *Direito do trabalho. Volume 1.º. Direito europeu, dogmática geral, direito coletivo.* Coimbra: Edições Almedina, 2018.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. *Fim da contribuição sindical obrigatória: consequências para as entidades sindicais e categorias representadas.* In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Edição Especial. Belo Horizonte, p. 271-287, nov. 2017, p. 283. Disponível em: [<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35792/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-271-287.pdf?sequence=1&isAllowed=y>]. Consultado em: 29 mai/2021.

DELGADO, Gabriela Neves. *O trabalho enquanto suporte de valor.* In: Revista da Faculdade de Direito da UFMG – Belo Horizonte – n.º. 49/ Jul. – Dez., 2006, p. 72. Disponível em: [<https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/74>]. Consultado em: 29 mai/2021.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.* São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.* 18ª ed. – São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 16ª ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do Trabalho.* 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2015.

ESTANQUE, Elísio. *Trabalho, Sindicalismo e Acção Colectiva: desafios no contexto de crise.* In: O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação? ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (orgs.). Coimbra: Almedina, 2011.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho.* 14ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2009.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho.* 17ª ed. – Coimbra: Edições Almedina, 2014.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional.* 12ª ed. rev. ampl. atual. Salvador: JusPODIVM, 2020.

FREDIANI, Yone. *Direito do Trabalho.* Barueri, São Paulo: Manole, 2011.

FREITAS, Carolina. *A defesa do trabalho decente e a substituição processual em Portugal e no Brasil.* São Paulo: LTr, 2013.

FÜHRER, Ilse Marie. *Los Sindicatos em España: de la lucha de clases a estratégias de cooperación.* Madrid: Consejo Economico y Social (CES), 1996.

GIMENEZ, Denis Maracci. *O trabalho pós-reforma trabalhista* [livro-eletrônico], volume 1/Organização: José Dari Krein [etal.]. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. Disponível em: [\[https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/vol1\\_a\\_reforma\\_trabalhista\\_21\\_06\\_21.pdf\]](https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/vol1_a_reforma_trabalhista_21_06_21.pdf). Consultado em: 13 jul/2021.

GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda. A aplicabilidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pelos tribunais brasileiros: observância dos direitos fundamentais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: LTr, 2015.

HAURIUO, Maurice. *A teoria da instituição e da Fundação: Ensaio de Vitalismo Social*. Tradução de José Ignácio Coelho Mendes Neto. Porto Alegre: S. A. Fabris, 2009.

JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Tradução: Rui de Moura. Lisboa: Editora Círculo de Leitores, 1960.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

MACEDO, Rodrygo Rocha. *Dicionário de conceitos políticos* – Instituto do Legislativo Paulista / organizadores: Any Ortega e Stanley Plácido da Rosa Silva. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho I*. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2016/2017.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. - Coimbra: Edições Almedina, 2013.

MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1972.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. – São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (1993). *Transformações da organização sindical na América do Sul*. Revista da Faculdade de Direito, da Universidade de São Paulo, n. 88, 255-271, p. 259. Disponível em: [<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67222>]. Consultado em 24 mar/2021.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9ª ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. *Em busca da liberdade sindical*. In: MANNRICH, Nelson (coordenador). *Revista do Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, Ano 33, n. 128, de outubro – dezembro de 2007, p. 173. Disponível em: [<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172618>]. Consultado em 21 abr/2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. *Pluralidade sindical e democracia*. 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2013.

PAULO NETO, Vito. *A Justiça do Trabalho na Alemanha, sua importância e a aplicação atual*. In: A importância da Justiça do Trabalho no âmbito do direito comparado. Revista de Estudos Jurídicos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2017. Disponível em: [[https://www.trt4.jus.br/portais/media/432153/A\\_IMPORTAANCIA\\_DA\\_JUSTIACA\\_DO\\_TRABALHO\\_NO\\_AAMBITO\\_DO\\_DIREITO\\_COMPARADO\\_%25283%2529.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/432153/A_IMPORTAANCIA_DA_JUSTIACA_DO_TRABALHO_NO_AAMBITO_DO_DIREITO_COMPARADO_%25283%2529.pdf)]. Consultado em 21 set/2021.

PEDUZZI, Maria Cristina. Excerto da sua apresentação no 3º Encontro de Cortes Supremas dos Países-Partes do Mercosul e Associados de nov/2005. Disponível em: [<http://www.tst.jus.br/-/mercosul-cristina-peduzzi-fala-sobre-declaracao-socio-laboral>]. Consultado em: 28 ago/2021.

PEGO, Rafael Foresti. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

PERA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè Editore, 1989

PEREIRA NETO, João Batista; HERNANDES, Otto Dmitry Garkauskas. *Déficit de representatividade dos sindicatos*. In: Inteligência Jurídica. Disponível em: [<https://www.machadomeyer.com.br/pt/imprensa-ij/deficit-de-representatividade-dos-sindicatos>]. Consultado em: 25 mai/2021.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição processual sindical*. São Paulo: LTr, 2011.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Substituição Processual Sindical e efetividade dos direitos fundamentais sociais: uma visão prospectiva*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Brasília, Vol. 78, nº 2, abr/jun 2012. Disponível em: [[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31418/002\\_pimenta.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31418/002_pimenta.pdf?sequence=3&isAllowed=y)]. Consultado em 24 out/2021.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Condutas antissindicais praticadas pelo empregador*. São Paulo: LTr, 2014.

PROENÇA, João. *A necessária humanização das relações de trabalho. In: O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?* ESTANQUE, Elisio; COSTA, Hermes Augusto (orgs.). Coimbra: Almedina, 2011.

PROUDHON, Pierre-Joseph. *O que é a propriedade?* (Título do original: Qu'est-ce que la propriété? Ou recherches sur le principe du droit et du gouvernement) – Tradução de Marília Caeiro. 2ª ed. – Lisboa: Editorial Estampa, 1975.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho - 3º v.: Situações laborais colectivas.* Coimbra: Almedina, 2012.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; LANNER, Michaela Fregapani. *O poder judiciário e a realização do projeto constitucional no Estado Democrático de Direito: A efetivação dos direitos sociais trabalhistas por intermédio da jurisdição constitucional. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, volume 64, nº 98, Belo Horizonte, 2018, pp 209-210. Disponível em: [\[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/154451/2018\\_reckziegel\\_tania\\_poder\\_judiciario.pdf?sequence=1&isAllowed=y\]](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/154451/2018_reckziegel_tania_poder_judiciario.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Consultada em 16 out/2021.*

RODRIGUEZ, José Augusto. *Dogmática da liberdade sindical: Direito, Política, Globalização.* 1ª ed. – Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2003.

SALOMÃO, Ivan Colangelo. *O sistema britânico de negociações coletivas de trabalho. In: Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, nº 19, 2015. Disponível em: [\[https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/210598/001014398.pdf?sequence=1\]](https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/210598/001014398.pdf?sequence=1). Consultado em 21 nov/2021.*

SANTOS, Ariovaldo. *Unicidade sindical: uma questão tática para os trabalhadores. In: Revista Pegada Eletrônica, vol. 3, nº 1 de outubro de 2002, p. 77. Disponível em: [\[https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/download/888/906\]](https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/download/888/906). Consultado em 21 nov/2021.*

SANTOS, Carmil Vieira dos. *O direito sindical francês e brasileiro: uma história comparada.* São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental.* São Paulo: LTr, 2009.

SCABIN, Roseli Fernandes. *A importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.); WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual.* São Paulo: LTr, 2015.*

SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. *Direito e trabalho: reflexões através do tempo.* 1ª ed. – Rio de Janeiro: Editora Multifoco, 2017.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.* São Paulo, LTr, 1999.

STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2*. São Paulo: LTr, 2000.

VARELA, Raquel; DELLA SANTA, Roberto. *Maior de 68 na Europa – Estado e Revolução*. In: Revista Direito & Práxis, Rio de Janeiro, Vol. 9, nº 2, 2018.

VIANA, Oliveira. *Populações meridionais do Brasil*. Edições do Senado Federal - Brasília: Senado Federal, 2005. Disponível em:

[\[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/1108/743391.pdf?sequence=4&isAllowed=y\]](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/1108/743391.pdf?sequence=4&isAllowed=y).

Consultado em: 13 fev/2021.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve* (tradução: Jorge Alberto Araújo). São Paulo: LTr, 2011.

VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2ª edición – Curitiba: Juruá, 2013.

## **JURISPRUDÊNCIAS CONSULTADAS**

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794 do Distrito Federal, de 29 de junho de 2018. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: [\[https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162\]](https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162). Consultado em 26 out/2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Julgamento do Recurso Extraordinário nº 291.822 do Rio Grande do Sul, de 29 de novembro de 2011. Relator: Ministro Marco Aurélio Mello. Disponível em: [\[https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1718396\]](https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1718396). Consultado em 26 out/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Julgamento do Recurso em Ação Anulatória: ROAA 18200-81.2002.5.03.0000, de 14 de agosto de 2003. Disponível em: [\[https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1485815/recurso-ordinario-em-acao-anulatoria-roaa-182008120025030000-18200-8120025030000/inteiro-teor-9901938\]](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1485815/recurso-ordinario-em-acao-anulatoria-roaa-182008120025030000-18200-8120025030000/inteiro-teor-9901938). Consultado em 26 out/2021.

PORTUGAL. Parecer Consultivo da Procuradoria-Geral da República. No Processo n.º PGRP00000977, de 10 de abril de 1997. Relator: Esteves Remédio. Disponível em: [\[http://www.dgsi.pt/pgrp.nsf/7fc0bd52c6f5cd5a802568c0003fb410/2b280da82d88fc88802582970037e928?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/pgrp.nsf/7fc0bd52c6f5cd5a802568c0003fb410/2b280da82d88fc88802582970037e928?OpenDocument). Consultado em 22 out/2021.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. Acórdão n.º 636/2006 – Julgamento do Processo n.º 445/2005. Relatora: Conselheira Maria Fernanda Palma. Disponível em: [\[https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20060636.html\]](https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20060636.html). Consultado em 26 out/2021.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. Acórdão n.º 338/2010 – Julgamento do Processo n.º 175/09. Relator: Conselheiro José Borges Soeiro. Disponível em: <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20100338.htm>]. Consultado em 27 out/2021.

## LEGISLAÇÕES CONSULTADAS

BRASIL. Biblioteca Nacional. *28 de setembro de 1871 – Promulgada a Lei do Ventre Livre*. Disponível em: <https://www.bn.gov.br/explore/curiosidades/28-setembro-1871-promulgada-lei-ventre-livre>]. Consultada em: 29 mai/2021.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)]. Consultado em 05 set/2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)]. Consultada em 14 mar/2021.

BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)]. Consultada em 24 mar/2021.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)]. Consultada em: 24 mar/2021.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)]. Consultada em: 24 mar/2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)]. Consultada em 23 mar/2021.

BRASIL. Decreto n.º 24.694 de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d24694.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d24694.htm)]. Consultado em: 24 mar/2021.

BRASIL. Universidade Federal de Minas Gerais. *Lei Le Chapelier* (1971). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas de Minas Gerais – Departamento de História, Textos e documentos. Fonte: [http://www.lexinter.net/lois/loi\\_du\\_14\\_juin\\_1791\\_\(loi\\_le\\_chapelier\).htm](http://www.lexinter.net/lois/loi_du_14_juin_1791_(loi_le_chapelier).htm) Tradução: Luiz Arnaut. Disponível em: [http://www.fafich.ufmg.br/hist\\_discip\\_grad/LeiChapelier.pdf](http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf)]. Consultado em: 29 mai/2021.

ESPAÑA. Código Penal de 1870. *Ley provisional autorizando el planteamiento del Código penal reformado adjunto de 17 de junio de 1870*. Disponível em: <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1870/243/A00009-00023.pdf>]. Consultado em 07 nov/2021.

FRANÇA. *Code du travail en vigueur depuis le 03 janvier 1973*. Disponível em: [\[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177917/?anchor=LEGIARTI000006901605#LEGIARTI000006901605\]](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177917/?anchor=LEGIARTI000006901605#LEGIARTI000006901605). Consultado em: 16 set/2021.

FRANÇA. *Constitution de 1946, IV République. Préambule*. Disponível em: [\[https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1946-ive-republique\]](https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1946-ive-republique). Consultada em: 21 set/2021.

MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015. I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: [\[https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015\]](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015). Consultado em 22 set/2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: [\[https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos\]](https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos). Consultado em: 12 abr/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 – Aplicación de las normas internacionales del trabajo – Informe de la Comisión de Expertos em Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (Informe III – Parte A), p. 63. Disponível em: [\[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_670148.pdf\]](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf). Consultada em 27 mai/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87, de junho de 1948, que trata sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Disponível em: [\[https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS\\_239608/lang-pt/index.htm\]](https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm). Consultada em 21 abr/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 98 de 1949, que trata sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva. Disponível em: [\[https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS\\_235188/lang-pt/index.htm\]](https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_235188/lang-pt/index.htm). Consultada em: 22 abr/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998. Disponível em: [\[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf\]](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf). Consultado em: 30 out/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Capítulo 5. Derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, p. 71. Disponível em: [\[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-normes/documents/publication/wcms\\_090634.pdf\]](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_090634.pdf). Consultado em 23 abr/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendación 91 sobre los contratos colectivos, 1951. Disponível em:

[[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312429:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO)]. Consultada em 26 mai/2021.

PORTUGAL. *Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009 – Diário da República n.º 30/2009 – que aprova a revisão do Código do Trabalho*. Disponível em: [<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>]. Consultado em: 19 out/2021.

PORTUGAL. *Decreto de 09 de maio de 1891. Collecção Official – Legislação Portuguesa. Anno de 1891. Direcção geral do commercio e indústriá. 1.ª Repartição*. Disponível em: [<https://legislacaoregia.parlamento.pt/V/1/65/86/p239>]. Consultado em: 11 ago/2021.

PORTUGAL. *Decreto-Lei n.º 23.050 de setembro de 1933*. Disponível em [<https://dre.pt/application/file/330535>]. Consultado em: 25 mar/2021.

PORTUGAL. Fundação Mário Soares. *Parecer sobre a Tese de Organização Sindical do Congresso Operário Sindical e Cooperativista de 1909*. Disponível em: [<http://www.casacomum.org/cc/visualizador?pasta=09772.129>]. Consultado em: 11 ago/2021.

## **PESQUISA E INDICADORES CONSULTADOS**

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência de Notícias: *Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil*. Disponível em: [<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>]. Consultado em 26 nov/2021.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Agência IBGE notícias. *In: Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019, influenciada pelo setor público*. Disponível em: [<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>]. Consultado em: 25 mai/2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Painel gráfico de sindicatos com registro ativo no Brasil até 25 de maio de 2021*. Disponível em: [<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>]. Consultado em: 25 mai/2021.

CEIC DATA Website. *Taxa de desemprego na França no período de 1975 a 2021*. Disponível em: [<https://www.ceicdata.com/pt/indicator/france/unemployment-rate>]. Consultado em: 20 out/2021.