

# A eficácia da representatividade sindical sob a perspectiva da unicidade brasileira e do pluralismo europeu

**Thiago Kunert Bonifácio**

**Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Políticas**

Orientação: Professor Doutor Tiago Vieira Pimenta Martins Fernandes

Abril, 2020



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE



DEPARTAMENTO  
DIREITO

**A EFICÁCIA DA  
REPRESENTATIVIDADE  
SINDICAL SOB A  
PERSPECTIVA DA UNICIDADE  
BRASILEIRA E DO  
PLURALISMO EUROPEU**



## **DEDICATÓRIA**

Dedico a todos meus amigos e familiares que de algum modo me apoiam e dão força para que, por meio dos estudos, eu consiga me tornar uma pessoa e um profissional melhor.



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha amada família por todo amor e incentivo, bem como a todos os professores que dedicaram suas vidas ao ensino de qualidade, especialmente àqueles que despertaram em mim o interesse pelo conhecimento e capacitação, fonte de inspiração ao contínuo saber.



## RESUMO

### **A eficácia da representatividade sindical sob a perspectiva da unicidade brasileira e do pluralismo europeu**

O presente trabalho tem por objetivo analisar a eficácia da representatividade sindical sob a perspectiva da unicidade Brasileira e do Pluralismo Europeu, avaliando-se especificamente e de forma comparativa as características de cada sistema em sua realidade social. A partir deste estudo é possível compreender a organização e conceitos do que se revela ser representatividade sindical, sobretudo no campo do Direito Coletivo, ressaltando-se os aspectos positivos e negativos de sua estruturação, existência e aplicabilidade. Desse modo, o texto foi dividido em quatro capítulos. O primeiro dedicado à análise dos conceitos alusivos à representatividade sindical, sujeitos e instrumentos de negociação coletiva. Já o segundo, destinado a avaliar a coexistência de sindicatos representativos de uma mesma classe, para, então, no terceiro capítulo, adentrar à realidade destas figuras de forma pontual no Brasil e Europa, viabilizando o desfecho, no quarto capítulo, com a análise crítica-comparativa dos institutos representativos.

**Palavras chave:** Representatividade Sindical. Unicidade Sindical. Pluralismo Sindical. Eficácia representativa.



## ABSTRACT

### **The effectiveness of union representation from the perspective of brazilian uniqueness and european plurality**

The present work aims to analyze the effectiveness of union representation from the perspective of Brazilian uniqueness and European Pluralism, specifically evaluating and comparatively the characteristics of each system in its social reality. From this study it is possible to understand the organization and concepts of what is revealed to be union representation, especially in the field of Collective Law, emphasizing the positive and negative aspects of its structure, existence and applicability. Thus, the text was divided into four chapters. The first is dedicated to the analysis of concepts referring to union representation, subjects and collective bargaining instruments. The second, aimed at assessing the coexistence of representative unions of the same class, and then, in the third chapter, entering the reality of these figures in a punctual way in Brazil and Europe, enabling the outcome, in the fourth chapter, with the critical analysis-comparative of representative institutes.

**Keywords:** Union Representativeness. Union unity. Union pluralism. Representative effectiveness.



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	7
1. A LIBERDADE SINDICAL NA PERSPECTIVA TEÓRICA E SEUS ELEMENTOS CONCEITUAIS.....	10
1.1. Conceito e elementos acerca da liberdade sindical.....	10
1.2. Sujeitos da representação coletiva.....	17
1.3. Noções acerca dos instrumentos coletivos de negociação .....	25
2. OS CONFLITOS ESTRUTURAIS E INTERSINDICAIS DOS ÓRGÃOS DE CLASSE REPRESENTATIVOS.....	32
2.1. A composição e atuação dos sindicatos.....	32
2.2. Os desacertos funcionais internos e os desdobramentos litigiosos à luz da atuação representativa sindical.....	41
3. OS ÓRGÃOS DE CLASSE COLETIVOS EM SUAS FUNÇÕES PRECÍPUAS .....	45
3.1. A atividade representativa sindical no Brasil .....	45
3.2. A atividade representativa sindical na Europa.....	48
3.2.1. A realidade laboral de Portugal .....	51
3.2.2. A realidade laboral da Espanha .....	55
3.2.3. A realidade laboral na França .....	58
4. OS SISTEMAS DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA E SUA APLICABILIDADE .....	61
4.1. A unicidade sindical no Brasil .....	61
4.2. O pluralismo sindical europeu.....	64
4.3. A eficácia dos sistemas representativos sindicais .....	68
CONCLUSÃO .....	76
REFERÊNCIAS.....	80



## LISTA DE ABREVIATURAS

- OIT Organização Internacional do Trabalho
- Art. Artigo
- CLT Consolidação das Leis do Trabalho – Aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943
- CRFB Constituição da República Federativa do Brasil – Promulgada em 5 de outubro de 1988.
- CT Código do Trabalho (Português) – Aprovado pela Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009.
- CRP Constituição da República Portuguesa – Promulgada em 2 de abril de 1976.



## INTRODUÇÃO

A sociedade ao longo de toda sua existência possui de forma intrínseca à sua existência os ideais de mudança e adaptação, tornando possível a convivência de determinados grupos mediante a colaboração mútua e por meio da adoção de padrões convergentes, visando o bem comum.

Entretanto, muito embora a predominância harmônica de interesses e objetivos seja um dos fatores para a manutenção de uma sociedade, por certo, ainda assim haverão divergências entre o grupo de indivíduos que a compõe, sendo este segundo fator igualmente importante dentro do cenário das constantes mudanças e adaptações a que estão sujeitas uma sociedade.

Nessa perspectiva, alguns desencontros opinativos geram certa resistência acerca de assuntos específicos, tal qual a economia, que por sua vez se conecta diretamente a figura do capitalismo, sobretudo o industrial, o qual afetou diretamente o processo de criação dos sindicatos e sua representatividade.

Assim, em meio a um processo de revoluções políticas e tecnológicas, surge na metade do século 18 a ideia uma nova fase dentro do sistema econômico vigente à época, o capitalismo industrial, trazendo grandes mudanças nas técnicas e modos de produção, que por sua vez afetaram de maneira ímpar todos os envolvidos do sistema produtivo.

Desse modo, as atividades industriais passaram a se intensificar ao ponto de extrapolarem o limite da razoabilidade, verificando-se verdadeira exploração de mão de obra operária, tornando “desequilibrada” a relação harmoniosa da sociedade existente daquele período.

Sob a referida ótica passaram os trabalhadores a perceber que tais imposições e condições de trabalho beiravam a condições desumanas de labor, além do fato de que suas reivindicações feitas de forma isolada e postas por cada trabalhador em momentos diferentes, ainda que sobre o mesmo tema, não surtiam qualquer efeito.

Nascia, portanto, o desejo comum de uma determinada classe em mudar, ou ao menos frear as imposições trazidas pelo capitalismo industrial, tais como a aceitação de um salário não condizente com o mínimo para o próprio sustento e de sua família, frente a todo o trabalho realizado em prol das indústrias.

O supracitado desejo passou a materializar-se, portanto, por meio daquilo que hoje se conhece como “Sindicato”, figura associativa que agrega pessoas de um mesmo segmento trabalhista ou econômico em busca da defesa de interesses sociais, profissionais, políticos e econômicos de seus associados.

Assim surgia os primeiros registros de movimentos operários organizados para combater a ascensão avassaladora do capitalismo industrial, de modo que aquela reunião deliberada de determinado grupo seria nada mais, nada menos, do que o início da figura representativa de toda uma classe operária.

Nessa linha, os então sindicatos da época ganham ainda mais evidência com a Revolução Industrial, tornando-se com o passar do tempo essenciais à manutenção dos direitos e garantias não só dos trabalhadores, mas também das próprias empresas, as quais se viram obrigadas a abrirem o canal da comunicação com o fito de fazerem concessões para a continuidade do sistema produtivo.

Contudo, com o passar do tempo e diante do clamor de “justiça” por melhores condições de trabalho, via-se um crescente número de associações representativas surgindo com o objetivo de defender uma mesma classe operária, causando verdadeiro conflito positivo de representação, o que acabava por enfraquecer a luta dos trabalhadores dentro da desequilibrada relação empregatícia.

Percebe-se, portanto, que a coexistência de interesses comuns na solução de um problema passa a ser ponto central de desencontros, mas não por aquilo que se buscava melhorar, mas sim por quem poderia assumir tal encargo.

Nessa perspectiva, os desdobramentos conflitivos entre empregado e empregador pelo mundo começam a tomar rumos diferentes em decorrência do modelo organizacional representativo, ora se admitindo a pluralidade de organizações e ora mantendo-se tal atribuição a apenas uma entidade.



Tal situação, por certo, envolve a ideia de adaptação das sociedades existentes à época, as quais possuíam seus próprios anseios e uma resposta específica para os impasses existentes dentro da relação laboral.

Assim, após longos anos de existência do sindicalismo e meios de representação patronal/operário, verifica-se a necessidade de uma releitura acerca de tais mecanismos a fim de se enxergar o funcionamento, eficácia e real representatividade das entidades de classes existentes no Brasil e Europa.

# 1. A LIBERDADE SINDICAL NA PERSPECTIVA TEÓRICA E SEUS ELEMENTOS CONCEITUAIS

## 1.1. Conceito e elementos acerca da liberdade sindical

As relações de trabalho ao longo de toda sua existência passaram e, ainda passam, por constantes mudanças visando encontrar um equilíbrio satisfatório entre empregados e empregadores dentro suas obrigações enquanto partes de um sistema laboral.

Assim, por meio da luta incessante de melhores condições o “Direito do Trabalho” começa a se “materializar”, ficando em evidência no mundo por meio de sua positivação ou mesmo pelos simples e constantes movimentos reivindicatórios das classes operárias.

Nesse prisma, como ramo do Direito do Trabalho, surge a ideia do “Direito Coletivo do Trabalho”, o qual por meio de organizações sindicais buscava dirimir conflitos e propor soluções entre patrões e funcionários que não conseguiam realizar a devida autocomposição para os impasses decorrentes da relação de trabalho.

Percebe-se, portanto, que o Direito Coletivo surge como figura central das negociações laborais, de modo que nas palavras do ilustre Gustavo Felipe Barbosa Garcia temos como conceito do referido instituto a seguinte ideia:

o segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve.<sup>1</sup>

No mais, vale ressaltar que muito embora a ideia inicial de “Direito Coletivo” possa trazer a sensação de “pluralidade” dentro do campo das negociações, necessário lembrar que o referido instituto também contempla a

---

<sup>1</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008, p. 1048.

regulação das relações laborais de forma autônoma, senão vejamos o que também preleciona Maurício Godinho Delgado acerca do conceito de Direito Coletivo:

complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados, empregadores e outros grupos jurídicos, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou por meio das respectivas entidades sindicais.<sup>2</sup>

Como se nota, no campo do Direito Coletivo, quase sempre teremos uma associação de funcionários ou, apenas um empregado, na busca pela solução dos conflitos existentes e melhorias para a sua classe, destacando-se o fato de que tal representatividade e força “sindicalista” também se mostram presente no lado dos empregadores, nas mesmas condições de igualdade.

A relevância que a ramificação do Direito do Trabalho em análise – Direito Coletivo – possui é, tamanha, que mesmo em um país como o Brasil, o qual, por força de seu ordenamento jurídico vigente, acaba por positivizar praticamente todas as relações existentes, deixa de intervir de forma tão incisiva quando o assunto refere-se as relações coletivas de trabalho.

Noutras palavras, estar-se-ia falando em certa desregulamentação do assunto em termos legais, conferindo aos particulares o poder de resolverem seus próprios infortúnios sem que haja a predominância do Estado nestas relações.

Entretanto, não se está a dizer que as relações coletivas de trabalho sejam carecedoras de legislação sobre o tema, mas sim que estas apenas são tuteladas com maior frequência pelos próprios sindicatos, ou seja, pelos próprios trabalhadores e empresas. Nesse sentido, preleciona Amauri Mascaro:

[...] política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direito entendimento com as representações empresariais ou com empregadores.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 23

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 150.

Essa autonomia, à primeira vista, apresenta-se como algo eminentemente positivo, eis que o exercício da delegação de sua própria vontade para terceiros – Estado – nem sempre resulta no acerto esperado para determinada situação.

Evidente, pois, que no campo do Direito Coletivo as concessões sempre se farão presentes, de modo que na ausência de comum acordo entre partes o Estado precisará intervir, não sendo este último “algo” a ser descartado das relações laborais coletivas.

Nessa senda, um exemplo disso, seria a legislação portuguesa dentro do Direito Coletivo no que tange a liberdade sindical e o exercício do direito de greve, pois muito embora a deflagração do movimento paredista seja de competência – legitimidade – das associações sindicais, cabe ao trabalhador decidir se irá exercer tal liberdade de forma individual, de modo que sobre o assunto Antônio Fernandes preleciona:

dúvida não tem espaço no nosso ordenamento jurídico. O princípio afirmado no art. 540º do CT, ainda que, porventura, concebido como um princípio de defesa do trabalhador aderente contra represálias do empregador, implica também a interdição do sancionamento, da não adesão, mesmo por via disciplinar interna: é patente a preocupação do legislador, de libertar a opção individual, de cada trabalhador, de qualquer condicionamento, mesmo de origem regulamentar ou estatutária [...].<sup>4</sup>

Ao contrário disso, na medida que tal autonomia e a liberdade sindical, – sendo esta última tratada logo abaixo – são frutos de diretrizes legais que atestam e validam a aplicação de tais princípios.

Assim, é preciso ter um olhar cuidadoso a respeito do tema, sob pena de conferir poderes para além dos quais o legislador previu para a negociação coletiva, sendo tal preocupação inclusive externada por Márcio Túlio, senão vejamos:

[...] Um bom exemplo é a negociação coletiva. Velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial. Aliás, tornou-se tão importante que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é a outra metade do discurso, que permanece oculta.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> FERNANDES, Antonio Monteiro. *A Lei e as greves*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 46.

<sup>5</sup> VIANA, Marcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: O Direito do Trabalho No Limiar do Século XXI. *Revista Genesis*. 1999, v. 14, n. 79, pp. 49-69.

A preocupação trazida acima é, entre outros fatores, decorrente do princípio da liberdade sindical, o qual está intimamente ligado com as noções de Direito Coletivo e Sindicato até então explanadas alhures.

Nessa senda, denota-se que as negociações coletivas por mais legítimas que sejam, eis que revestidas de todo o respaldo legal, social e econômico para tal finalidade, por certo, sofrem limitações dentro da liberdade transacional existente.

Noutras palavras, como em todas as fontes jurídicas do Direito, há de se observar mecanismos de freios e contrapesos a fim de extrair a verdadeira essência conceitual do que venha a ser o instituto da liberdade sindical.

Assim, com o fito de aclarar as perspectivas que surgem com a liberdade sindical por meio das negociações coletivas, necessário recorrer aos ensinamentos do Professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho, o qual sobre o assunto assim preleciona:

consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.<sup>6</sup>

O que se percebe sob a ótica conceitual da liberdade sindical é que esta enquanto um dos pilares do Direito Coletivo, apresenta-se como um princípio, a priori, destituído de amarras e restrições a fim de possibilitar o pleno exercício dos direitos perquiridos por aqueles que decidem se “reunirem” para tanto.

Isso porque, a essência do referido princípio ainda remonta a força adquirida com o seu surgimento, a qual se mostrava imprescindível para solidificar a posição “reformista” que se buscava à época.

Desse modo, quando se traz puramente a ideia conceitual de liberdade sindical dissociada da atual realidade, percebe-se que esta talvez não reflita com exatidão o seu real significado, pois com o passar do tempo, desde o seu surgimento, diversas “limitações” apareceram com o fito de adequar ao cenário

---

<sup>6</sup> BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro. *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*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 81.

atual.

Ademais, no que tange a realidade de Portugal, percebe-se que o conceito e demais ideias a respeito da liberdade sindical, por vezes, correlacionam-se com outros institutos, até mesmo com o próprio sindical, de modo que a respeito de sua definição António Cordeiro ensina:

A liberdade sindical, na dupla forma de ingresso e de liberdade de saída nos sindicatos que se entender, é ponto adquirido, seja pela Constituição, seja pelas Convenções internacionais. Essa liberdade leva a que, não possa a lei obrigar a inscrições sindicais, ou fazer, delas, depender o exercício duma profissão.<sup>7</sup>

Nessa toada, vários outros doutrinadores se filiam ao entendimento de Brito Filho, tal qual o professor Sérgio Pinto Martins que, a seu sentir, também compreende a liberdade sindical como uma forma de associação inteiramente independente e autônoma perante o Estado para buscar os objetivos traçados por seus integrantes. Assim, vejamos:

Liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou do grupo que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.<sup>8</sup>

No mais, diante da relevância do assunto e por atingir contornos mundiais, eis que as relações de trabalho estão presentes em todos os lugares, a própria Organização Internacional do Trabalho tratou de cuidar do tema, disciplinando o que viria a ser liberdade sindical.

Entretanto, necessário frisar que as diretrizes contidas são normas de caráter generalistas, na medida que não adentram às especificidades do assunto, pois cada país adota um sistema diferente dentro do Direito Coletivo do Trabalho.

Assim, ao se analisar a Convenção Internacional nº 87 da OIT, denota-se que a respeito da liberdade sindical, quis o referido organismo consignar as

---

<sup>7</sup> CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho: dogmática, básica e princípios gerais, direito coletivo do trabalho, direito individual do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1997. p. 472.

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 1035.

prerrogativas comuns a todos os Estados membros quanto a total autonomia dos órgãos de classe, conferindo a estes sua total independência e autonomia, senão vejamos:

#### **PARTE I LIBERDADE SINDICAL**

**Art. 1** — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

**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.

**Art. 3** — **1.** As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito 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.

**2.** As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entrar o seu exercício legal.

**Art. 4** — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

**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.<sup>9</sup>

Ademais, ressalta-se que a força carregada pelo princípio da liberdade sindical em conjunto com seus elementos de validade ficou ainda mais em evidência, especialmente no Brasil, após a intitulada “Reforma Trabalhista”, por meio da Lei nº 13.467/17.

Isso porque, a referida alteração legislativa dedicou parte de suas reformulações às atribuições concedidas aos órgãos de classe no que tange a celebração de acordos e convenções coletivas.

Sobre a temática em apreço verifica-se que o legislador brasileiro deu especial atenção, na medida em que acerca de determinadas garantias trabalhistas a negociação coletiva prevalecerá sobre o legislado nos termos do art. 611-A da CLT, senão vejamos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada,

---

<sup>9</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C087: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. Brasília: OIT, 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm).

respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (...).<sup>10</sup>

Contudo, a referida liberdade sindical parcialmente exemplificada na norma supracitada, ainda que dotada de toda sua “grandeza”, por certo, sofre restrições ao longo do Diploma regulador das relações trabalhista, devendo-se observar cautelosamente o princípio em análise, sob pena de desvirtuamento de sua finalidade.

No mais, externado o conceito de liberdade sindical sob as diversas óticas possíveis, registra-se também os elementos de composição do referido princípio, os quais inicialmente poderiam se limitar ao direito de fundar e filiar-se a determinada organização ou sindicato.

Assim, os dois elementos citados – fundar e filiar-se – podem ser tidos como premissas para o desdobramento de elementos secundários como representatividade, liberdade de funcionamento, entre outros igualmente importante, porém decorrentes daqueles.

Dessa forma, a liberdade sindical pode ser vista de várias formas, mas sempre sobre o mesmo denominador comum quanto a seus elementos, especialmente quando coligados à autonomia e independência. Nesse sentido, vejamos os ensinamentos de Nicolas Valticos:

O primeiro aspecto destes princípios é o da liberdade individual, ou seja, do direito dos indivíduos – trabalhadores e empregadores, sem nenhuma classe de distinção – de constituir organizações de sua escolha e de filiar-se, com a única condição de ser conforme ao estatuto destas organizações. As únicas exceções autorizadas referem-se aos membros das forças armadas e da polícia. A consequência principal desta regra é que o Estado não possa impor a existência de uma única organização sindical. Cabe aos próprios trabalhadores escolher se, de fato, eles preferem a unidade ou pluralismo sindical. O segundo aspecto da liberdade sindical é o da liberdade coletiva, ou seja, da autonomia interna, assim como externa, dos sindicatos, particularmente com relação ao Estado. Os sindicatos devem deste modo ter o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos, de escolher seus representantes e de organizar suas gestões e suas atividades; as autoridades devem abster-se de intervir.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Lex: coletânea de legislação: edição federal*, São Paulo, v. 7, 1943.

<sup>11</sup> VALTICOS, Nicolas. Uma relação complexa: Direito do Homem e Direitos Sindicais. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord. *Relações Coletivas de Trabalho: Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989. p.64.

Desse modo, a sistematização do Direito Coletivo no que tange a expressão da liberdade sindical expõe, portanto, uma base teórica para todas as outras ramificações desta seara do Direito do Trabalho, sendo de suma importância sua observância e aplicação pelos órgãos de classe, trabalhadores e empresas.

Por outro lado, necessário trazer à baila a realidade portuguesa sobre o assunto, eis que ligeiramente distinta nesse particular acerca dos elementos e aspectos que constituem a liberdade sindical, de modo que Pedro Martinez assim preleciona:

O princípio da liberdade sindical encontra uma previsão no art. 55º. CRP. [...]. Tendo em conta esses textos é de se admitir a existência de um princípio de Liberdade Sindical, que, sendo uma consequência, é mais específica do que a liberdade de associação conferida a qualquer cidadão (art. 46º. Da CRP). Nessa liberdade sindical podem distinguir-se dois aspectos. Primeiro, a liberdade de os trabalhadores se associarem para constituir sindicatos. Nesta liberdade de constituir associações sindicais ainda se deve incluir a liberdade de os trabalhadores se inscreverem nos sindicatos já constituídos e também a liberdade dos inscritos num determinado sindicato se desvincularem do mesmo. Segundo, a liberdade de as associações sindicais constituídas estabelecerem as próprias regras no que respeita à sua organização, a sua regulamentação (estatutos), interesses a defender, atividades a exercer etc.<sup>12</sup>

Dessa forma, retrata-se de forma cristalina e em sua total abrangência a ideia de liberdade sindical em Portugal, ressaltando-se os pontos positivo e negativos deste princípio de suma relevância no Direito Coletivo.

## 1.2. Sujeitos da representação coletiva

A liberdade sindical aliada a outros fatores fora, sem sombra de dúvida, um marco na sociedade mundial, permitindo a redução do natural desequilíbrio das relações de trabalho que, apesar de minorado, ainda muito presente nos dias de hoje.

Assim, apesar de toda a ideia conceitual e os entrelaçados elementos da liberdade sindical, necessário se faz também a compreensão dos sujeitos da

---

<sup>12</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do trabalho. 9.ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 1001.

representação coletiva, ou seja, aqueles que de certo modo operacionalizam a liberdade sindical e outros princípios dentro do campo prático do Direito Coletivo.

Contudo, para que se enxergue com clareza os aludidos sujeitos, torna-se essencial retornar um pouco mais a fim de primeiro elucidar a ideia de consciência coletiva para então adentrar no campo das representações, de modo que sobre o assunto, Durkheim assim preleciona a respeito de consciência coletiva:

O conjunto de crenças e sentimentos comuns à média dos membros de uma mesma sociedade forma um sistema determinado, que tem sua vida própria; pode-se chamá-lo de consciência coletiva ou comum. Sem dúvida, ela não tem por substrato um órgão único; ela está, por definição, difusa em toda extensão da sociedade.<sup>13</sup>

A partir da ideia de consciência coletiva é que se pode enxergar os desdobramentos naturais da vida em sociedade e, por consequência, o surgimento das representações, as quais são construídas pela união de conhecimentos obtidos e reproduzidos em prol de um bem ou objeto comum.

Essa, portanto, é a concepção básica de consciência coletiva que permite ao leitor prosseguir rumo ao entendimento das representações coletivas e, por consequência, os próprios sujeitos que a integram e dão a sua respectiva existência prática.

Nessa toada, ainda se utilizando dos ensinamentos de Durkheim, temos que sobre um olhar geral a representação coletiva poderia ser tida como:

As representações coletivas são o produto de uma imensa cooperação que não se estende apenas no espaço e no tempo, para criá-las, uma multidão de espíritos diversos associou, misturou, combinou suas ideias e seus sentimentos; longas séries de gerações nelas acumularam sua experiência e seu saber.<sup>14</sup>

No campo do Direito do Trabalho, a representação coletiva pode se apresentar de diversas formas, de modo que entre as inúmeras maneiras destacar-se-ia as de maior relevância em termos de associação como os:

---

<sup>13</sup> DURKHEIM, Émile. *Da divisão do Trabalho Social*. São Paulo: Martins Fontes, 2004, p. 50.

<sup>14</sup> DURKHEIM, E. *As formas elementares da vida religiosa*. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 23.

Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais.

Vale ressaltar que os exemplos acima citados não excluem as outras formas de representação coletiva, mas que apenas possuem maior expressividade dentro deste segmento da liberdade sindical.

Dessa maneira, é preciso analisar como cada um desses sujeitos de forma harmônica coexistem na busca pelos propósitos para os quais foram criados sem que haja qualquer problema com sua representatividade ou atuação representativa.

Assim, entre as figuras associativas supracitadas, destaca-se inicialmente o instituto do Sindicato, o qual comumente aparece como o de maior conhecimento diante das classes obreiras e patronais, de modo que segundo os ensinamentos dos ilustres Orlando Gomes e Elson Gottschalk, temos que:

sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho.<sup>15</sup>

Percebe-se, nessa senda, que dentro do próprio conceito da figura associativa supracitada é possível se verificar a ideia de “representação”, sendo este sujeito um exemplo clássico da delegação da autonomia da vontade – ainda que parcial – dos trabalhadores ou empregadores no âmbito coletivo.

Por outro lado, em Portugal, as definições de Sindicato são um pouco diferentes dada a sua essência e a maneira como surgiram, de modo que sobre o tema importante mencionar os ensinamentos de António Mendes Cordeiro, senão vejamos:

Os sindicatos são pessoas colectivas. Assentando em agrupamentos de pessoas, eles têm a natureza de associações: tanto a Constituição, como a Lei Sindical, falam, aliás, repetidamente em “associações sindicais”.<sup>16</sup>

No mais, sustenta-se a ideia de enquadramento no Direito Coletivo, pois

---

<sup>15</sup> GOMES, Orlando, e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994, p. 547

<sup>16</sup> CORDEIRO, António Menezes. *Direito do Trabalho 1: Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*. Coimbra: Almedina, 2018. p. 444.

o objetivo central desse sujeito é a representação coletiva, ou seja, de um grupo, porém, nada impedindo que o faça apenas em favor de apenas um indivíduo desta associação, sendo está a premissa para que o sindicato seja um sujeito coletivo, senão vejamos:

é sujeito coletivo porque é uma organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas; tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio, filiados, estatutos, tudo como uma pessoa jurídica.<sup>17</sup>

Desse modo, se percebe que a instituição de um sindicato surge com a necessidade de solução de objetivos específicos, porém de caráter perene, sem transitoriedade, permanecendo em atividade mesmo após a conquista dos direitos vindicados.

Sobre o aspecto legal na legislação brasileira não há uma definição específica a respeito do sujeito coletivo de representação em análise, mas apenas a permissão de sua criação e as finalidades a serem perquiridas.

Seguindo, registra-se a existência das Federações, tido igualmente como sujeito de representação coletiva de segundo grau, pois segundo as diretrizes legais brasileiras este último só atuará no caso de inércia ou inexistência do sindicato e, desde que a matéria vinculada não envolva propriamente a ideia de representação e negociação.

Dessa forma, a respeito da assertiva acima, necessário transcrever o teor do art. 611, §2º da CLT, o qual exemplifica a atuação das federações enquanto sujeitos coletivos de representação, senão vejamos:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. LTr: São Paulo, 2008, p. 282.

<sup>18</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Lex: coletânea de legislação: edição federal*, São Paulo, v. 7, 1943.

Percebe-se, portanto, que as federações atuarão em segundo plano, como uma espécie de garantidor no caso de falha representativa dos sindicatos, podendo celebrar instrumentos normativos para reger as relações de trabalho.

Contudo, para que haja a criação de uma Federação é imprescindível que haja a reunião de ao menos cinco sindicatos de atividades profissionais idênticas, conexas ou similares, nos termos do art. 534 da mesma Consolidação Trabalhista acima citada.

Assim, há um nítido escalonamento como forma de instâncias revisoras para assegurarem a plena aplicação e exercício dos direitos trabalhistas das classes operárias e patronais.

Por outro lado, há de se ressaltar tal realidade em Portugal, a qual se destoa da brasileira quanto a criação de Federações, de modo que sobre o tema recorre-se aos ensinamentos de Pedro Romano Martinez:

A possibilidade de construir federações e uniões sindicais integra-se na liberdade sindical. Desse modo o direito conferido aos sindicatos de se associarem, quer a nível profissional, quer a nível regional, corresponde a uma consagração do princípio da liberdade sindical. As fases necessárias para a constituição de uma federação e de uma união são idênticas às que se verificam para os sindicatos e já analisadas nesse parágrafo.<sup>19</sup>

Ato contínuo, após a visualização da federação enquanto sujeito do Direito Coletivo, registra-se a existência das Confederações como entidades sindicais de terceiro grau ou de último grau, eis que tidas como a última fonte garantidora de aplicação das normas trabalhistas no âmbito coletivo de representação sindical.

Assim, não muito diferente de seu “antecessor”, para que haja a sua criação mostra-se necessário a existência de pelo menos três Federações devidamente registradas nos termos do art. 535 da CLT, senão vejamos:

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos,

---

<sup>19</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9.ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 1012.

Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.<sup>20</sup>

Nota-se que o legislador ao estruturar o sistema federativo de representação cuidou para que não houvesse qualquer tipo de ausência de proteção, seja pela inércia ou pela inexistência de determinado sujeito coletivo, o que acaba por dar maior segurança as relações de trabalho.

Noutro giro, a respeito das Confederações em Portugal, destaca-se certa discrepância com a realidade brasileira, principalmente quanto a “submissão”, ou melhor dizendo, filiação de sindicatos a esta entidade de maior abrangência, de modo que Pedro Martinez ensina que:

O objetivo da confederação é a representatividade total dos trabalhadores, mas tendo em conta o chamado “direito de tendência”, os diferentes sindicatos podem filiar-se numa das duas confederações existentes, em função das suas tendências, ou não se associar, permanecendo como independentes. Nem todas as associações sindicais, se encontram filiadas nas duas confederações existentes. A liberdade sindical leva à inexistência de qualquer obrigatoriedade de filiação; daí a existência de sindicatos independentes, sem filiação de cúpula.<sup>21</sup>

Por fim, ressalta-se a existência de outro ente tido como sujeito coletivo, porém dotado de certas “ressalvas”, eis que seu papel e existência dentro do modelo adotado no Brasil não é pacífico, existindo, portanto, divergência de entendimentos quanto a figura das Centrais Sindicais.

Assim, necessário extrair o melhor dos raciocínios doutrinários acerca da inclusão ou não da entidade supracitada como figura alusiva as instituições/sujeitos de representação coletiva, de modo que para Amauri Nascimento tal sujeito compõe o sistema representativo até então tratado, tal

---

<sup>20</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Lex: coletânea de legislação: edição federal*, São Paulo, v. 7, 1943.

<sup>21</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9.ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 1012.

como se sindicato fosse, senão vejamos:

as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supracategoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical que as suporta.<sup>22</sup>

No mais, na mesma linha enxerga-se a Lei nº 11.648/08, a qual dispôs acerca do reconhecimento formal das Centrais Sindicais para fins específicos, o que, em princípio poderia inserir tal sujeito dentro da estrutura representativa ora abordada.

Diz-se em princípio, pois sua atuação não se dá de forma direta, mas como mera coordenadora das demais entidades, fazendo com que haja uma possível interpretação dúbia. Nesse sentido, vejamos a disposição do art. 1º da lei alhures:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas: I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.<sup>23</sup>

Não tão distante da norma legal em apreço, porém de uma forma um pouco mais clara, Amauri Nascimento expõe de forma incontroversa o dissenso existente a respeito do assunto, o que levanta, a priori, certas dúvidas a respeito da representação, enquanto sujeito coletivo, das Centrais Sindicais. Vejamos:

Há doutrinadores que entendem que não há espaço para as centrais sindicais em nosso ordenamento jurídico, diante da inadmissibilidade de pluralismo sindical, sendo essa a posição, entre outros, de Eduardo Gabriel Saad, em 'Constituição e direito do trabalho' (1989). Outros sustentam que as centrais não integram o sistema confederativo (...)<sup>24</sup>

A controvérsia, portanto, existe de forma muito clara, de modo que ora se

---

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. LTr: São Paulo, 2008, p. 267.

<sup>23</sup> BRASIL. *Lei nº 11.648, de 31 de mar. de 2008*. Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11648.htm). Acesso em 09 out. 2020.

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro A legalização das Centrais. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho* [em linha]. 2008, v. 16, nº 16, pp. 261 [consult. 20 mar. 2020]. Disponível em [http://www.andt.org.br/f/29163143\\_ANDT\\_Amauri\\_Centrais\\_2008.pdf](http://www.andt.org.br/f/29163143_ANDT_Amauri_Centrais_2008.pdf), p. 261

percebe a inclusão no sistema vigente e ora entende-se pela sua exclusão, ressaltando-se ainda um possível terceiro entendimento, no qual enxergar-se-ia um meio termo, sendo a Central Sindical figura conexas ao sistema de sujeitos de representação coletiva.

Nota-se, dessa forma, um cenário turvo, ainda que muito presente a atuação desses sujeitos – sendo eles de representação ou não – na vida dos operários e empresários, sendo apenas certo que estas existem para fins de coordenação das demais entidades associativas, não existindo qualquer óbice para a formalização de sua participação representativa por meio da edição de lei específica, conforme ensina Arouca:

A Constituição criou o sistema confederativo de representação sindical, acatando a solicitação das confederações patronais e de trabalhadores, unidas na luta pela sobrevivência, ameaçadas pelas centrais que pouco a pouco as supriram. O sucesso do grupo de pressão foi tamanho que conseguiu mais, além de referência ao sistema em lugar estranho, ou seja, no inciso IV do art. 8º que criava uma nova contribuição, a ressalva de ficar mantida a mais antiga, prevista em lei, ou seja, a sindical. Com isto, para muitos, do que foi recepcionado pela 'velha' CLT, o sistema continuaria o mesmo, constituído pelos sindicatos de base, suas federações e as confederações de cúpula. No entanto, nada impedia que a lei colocasse as centrais no sistema como organização horizontal, multicategorial e de nível nacional.<sup>25</sup>

Ademais, outro ponto de controvérsia passível de análise seriam os requisitos legais de criação das Centrais Sindicais, frente a vigência do princípio da unicidade sindical no Brasil.

Nesse prisma, poderia se imaginar uma nova linha argumentativa para a exclusão da Central Sindical como sujeito de representação coletiva, ou mesmo a criação de um gênero de representatividade indireta.

Contudo, a assertiva acima carece de substrato doutrinário e legal para maior aprofundamento, de modo que a respeito deste último sujeito fica-se suspenso sua classificação como sujeito coletivo de representação clássico.

---

<sup>25</sup> AUROCA, José Carlos. Centrais Sindicais: Autonomia e Unicidade. *Revista da LTr*. 2008, v. 72, nº 10, pp. 1167.

### 1.3. Noções acerca dos instrumentos coletivos de negociação

A sociedade em seu sentido amplo desde os registros mais antigos de sua existência sempre se manteve contínua graças aos interesses comuns daqueles que optavam em conviver harmoniosamente dentro de uma determinada região.

Noutras palavras, em uma visão simplista, qualquer convivência entre indivíduos ou entre estes e empresas é baseado nas relações estabelecidas, as quais direcionarão o rumo da “sinergia” empregada entre os envolvidos.

Entretanto, conviver com seres distintos dentro de uma relação – laboral ou não – pode ser um verdadeiro desafio, eis que apesar da existência de interesses comuns, por certo, sempre haverá divergências que precisarão ser resolvidas a fim de que a comunhão das relações estabelecidas possa ser mantida.

Assim, no Direito do Trabalho não é diferente, pois os conflitos de natureza coletiva também necessitam de uma solução, de modo que a depender da controvérsia, o assunto pode ser dirimido entre os particulares ou, fazendo uso da negociação coletiva, que por sua vez nas palavras de José Augusto Rodrigues seria:

Como o complexo de entendimentos entre representações de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.<sup>26</sup>

Dessa feita, a negociação coletiva em si é de enorme relevância para dirimir tais impasses, especialmente por ser desencadeada, em parte, pelo princípio da liberdade sindical, no qual os empregados e empregadores conferem parte da autonomia de sua vontade para órgãos e entidades – sindicatos – que possuem o dever de solucionar eventuais problemas.

Realidade não tão semelhante a Portugal, que trata a dinâmica da

---

<sup>26</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 68.

negociação coletiva como “contratação coletiva”, de modo que a lei pode regular o direito de negociação, porém com certas ressalvas, deixando a cargo das organizações sindicais certos assuntos e autonomia para tanto, senão vejamos a posição de Canotilho:

(...) não significa que a lei possa esvaziar de conteúdo um tal direito, como sucederia se regulamentasse, ela própria, integralmente as relações de trabalho, em termos inderrogáveis pelas convenções colectivas. Significa apenas que a lei pode regular o direito de negociação e contratação colectiva delimitando-o ou restringindo-o —, mas deixando sempre um conjunto minimamente significativo de matérias aberto a essa negociação. Ou seja: pelo menos, a lei há-de “garantir uma reserva de convenção colectiva.”<sup>27</sup>

No ordenamento jurídico brasileiro, registra-se que essa forma coletiva de solução de conflitos possui papel tão importante que quando acionado, não pode o órgão de classe recusar-se a gerir tal situação, sob pena de violar o princípio da inescusabilidade negocial previsto no art. 616 da CLT, senão vejamos:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.<sup>28</sup>

Ademais, necessário registrar que a negociação coletiva ora tratada se difere da autonomia coletiva, de modo que tal compreensão é fundamental inclusive para a correta aplicação e criação dos instrumentos de negociação coletiva.

Nesse prisma, permitir que conflitos possam ser resolvidos no âmbito coletivo está intimamente ligado a autônima coletiva privada, que por sua vez faz nascer o que se tem como ideia de negociação coletiva, como ensina João Teixeira Filho:

A negociação coletiva de trabalho (...) é efeito decorrencial daquela (autonomia privada) e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos

---

<sup>27</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2014, p. 307.

<sup>28</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 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). Acesso em: 13 out. 2020.

representados autoregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública.<sup>29</sup>

Os sindicatos, portanto, enquanto sujeitos de Direito Coletivo são aqueles que atuam na linha de frente dos interesses gerais e abstratos de seus representados, dirimindo as desavenças existentes e evitando a sobreposição de interesses de forma desequilibrada no âmbito laboral.

No mais, os sindicatos também são responsáveis pelos instrumentos da negociação coletiva, os quais devem primar pela lealdade e transparência visando manter a igualdade entre empregadores e empregados.

Nesse sentido, observar tais premissas é imprescindível para a criação e utilização dos instrumentos coletivos supracitados, de modo nessa toada são os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera; trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.<sup>30</sup>

No mais, quanto se pensa em negociação coletiva, necessário trazer as distinções necessárias ao se comparar a Portugal, de modo que sobre o assunto António Monteiro assim ensina:

factor de equilíbrio social, uma vez que se traduz na implantação de uma trégua, ainda que transitória, quer nos conflitos declarados através de meios de luta laboral, quer nos que se mantenham latentes.<sup>31</sup>

Desse modo, quando se verifica certos impasses no Direito Coletivo ou

---

<sup>29</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima. João de Lima Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, Vol. 2, p. 1189.

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Delgado. Direito Coletivo de Trabalho e seus Princípios informadores. *Revista TST* [em linha]. 2001, v. 67, nº 2, pp. 79-98 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52335>. p. 94.

<sup>31</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 20 ed. Coimbra: Almedina, 2020. p. 676.

mesmo a vontade de criar melhores condições para os envolvidos da relação laboral, percebe-se a existência de dois grandes instrumentos de negociação: Acordo Coletivo de Trabalho e Negociação Coletiva de Trabalho.

Assim, a respeito dos aludidos instrumentos denota-se a participação imprescindível dos Sindicatos, de modo que a sua diferença consiste basicamente nos entes que irão compor a negociação para fins de criação do Acordo ou Convenção Coletiva.

Nesse prisma, o art. 611 da CLT traz de forma clara o conceito dos instrumentos de negociação em análise, o qual assim dispõe:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.<sup>32</sup>

Percebe-se, portanto, que o acordo de caráter normativo intitulado de “Convenção Coletiva” sempre envolverá Sindicatos representativos de ambas as classes, ou seja, das categorias profissionais e econômicas, a fim de aplicar o convencionado às relações individuais de trabalho.

Por outro lado, quanto a existência do Acordo Coletivo, verifica-se que este possui uma aplicação mais restrita, na medida em que apenas o Sindicato da categoria profissional participa, enquanto do outro lado a intervenção é feita pela própria empresa, de modo que as convenções estabelecidas ficarão restritas ao âmbito daquela empresa.

Nessa mesma linha de raciocínio defende Teixeira Filho, o qual filia-se a disposição literal do Diploma Coletista brasileiro, senão vejamos:

(...) os Acordos coletivos não são pactos intersindicais, mas Acordos em que há, de um lado, um sindicato, e, do outro, uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, e sua aplicação será no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 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). Acesso em: 15 out. 2020.

<sup>33</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima Teixeira. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, Vol. 2. p. 1209.

Dessa feita, nos dois casos há a nítida representação dos sujeitos coletivos por meio da utilização dos instrumentos coletivos que possibilitam a composição ou a criação de novos direitos e deveres entre as partes.

Enxerga-se, portanto, que os referidos mecanismos não se prestam apenas a solucionar conflitos, mas também a viabilizarem a busca por melhores condições de trabalho, de modo que entre os instrumentos de negociação coletiva existem as cláusulas obrigacionais e normativas.

Nessa linha, quanto às cláusulas obrigacionais, extraindo a própria semântica da palavra percebe-se que esta tem por finalidade a criação de direitos e deveres entre as partes, que por sua vez através de mútuo consentimento se obrigam a seguir o que fora pactuado.

Noutro lado, destaca-se ainda as cláusulas normativas que acabam por tratar da matéria em si, objeto da negociação, entre os sujeitos de Direito Coletivo, a fim de elucidar o assunto sob o qual está sendo transacionado.

Nessa senda, importante destacar que tais cláusulas irão incidir sobre os contratos individuais de trabalhos daqueles que são representados pelo Sindicato atuante, não havendo conflito ou inaplicação de algum dispositivo do contrato previamente estabelecido.

Nesse sentido, a fim de esclarecer a temática em apreço, traz-se os ensinamentos do professor Nascimento:

(...) há uma diferença entre o contrato do direito comum e as convenções coletivas do direito do trabalho, porque aqueles obrigam apenas os contratantes, que são as partes que diretamente os ajustam. As convenções coletivas têm um campo de aplicação que não se limita aos sindicatos. Projetam-se sobre todas as pessoas que os sindicatos representam: os empregados que pertencem à categoria de trabalhadores e as empresas que integram a categoria econômica dos empregadores.<sup>34</sup>

Verifica-se, assim, a importância dos instrumentos coletivos de negociação e o alcance de seus efeitos, os quais podem atingir toda uma classe profissional ou econômica a depender do mecanismo que se utiliza nas negociações coletivas.

Ato contínuo, outra importante noção acerca dos instrumentos coletivos –

---

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 575.

no ordenamento jurídico brasileiro – em análise, diz respeito a recente alteração normativa promovida pela Lei nº 13.467 de 2017, a qual também disciplinou de modo “inovador” a aplicação destes mecanismos.

A referida lei trouxe inúmeras mudanças na ordem jurídica trabalhista, sobretudo no campo da negociação coletiva a fim de conferir maior flexibilização às normas vigentes para adequá-las de maneira mais adequada conforme o caso.

Contudo, com o advento da lei em comento o legislador conferiu a possibilidade de, em determinados casos, haver prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, sobre determinados assuntos os instrumentos de negociação coletiva terão aplicação preponderante em detrimento da legislação vigente.

A ideia consiste em priorizar o interesse coletivo em detrimento do “engessamento” da legislação positivo que por sua vez não é capaz de se adequar perfeitamente a todos os casos e hipóteses decorrentes dos impasses oriundos das relações de trabalho.

Nesse sentido, vejamos a disposição do art. 611-A, da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (...) <sup>35</sup>

Contudo, como em boa parte do Direito, raro são as regras absolutas, ou seja, que não comportam exceções, mesmo porque admitir de forma irrestrita que todos os assuntos no campo do Direito do Trabalho possam ser transacionados com o escopo de se sobrepor a legislação vigente é, no mínimo temerário e contrário aos princípios que regem a Lei brasileira.

Dessa forma, o mesmo legislador ao promover a intitulado “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467) cuidou para que tal hipótese legal sofresse

---

<sup>35</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 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). Acesso em: 15 out. 2020.



limitações, de modo que os Sindicatos ao se utilizarem desses mecanismos de negociação não o fizessem de forma irrestrita. Nesse sentido, vejamos os ensinamentos do professor Delgado:

Registre-se, de toda maneira, que o texto do caput do art. 611-A da CLT menciona a prevalência do negociado sobre a lei, sem atingir, é claro, ternas, direitos e regulações que tenham assento em norma jurídica superior à lei ordinária. Dessa maneira, o negociado não subverte e/ou desrespeita, de modo algum, regras e direitos afirmados quer por normas de matriz constitucional (salvo as exceções insertas no art. 7º, VI e XIII, da Constituição), quer por normas internacionais de direitos humanos - estas, ostentando status supralegal, conforme já amplamente acentuado neste livro -, quer, até mesmo, por regras e direitos afirmados por lei complementar.<sup>36</sup>

Assim, há de se ter enorme zelo acerca das noções dos instrumentos de negociação coletiva, bem como sua aplicação e alcance a fim de aplicar corretamente ao caso concreto, sob pena de desvirtuamento dos acordos e convenções coletivas.

---

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 255.

## 2. OS CONFLITOS ESTRUTURAIS E INTERSINDICAIS DOS ÓRGÃOS DE CLASSE REPRESENTATIVOS

### 2.1. A composição e atuação dos sindicatos

Após a tradução conceitual da ideia de liberdade sindical e os mecanismos que permitem sua existência no plano real, passa-se a aprofundar as noções dos sujeitos coletivos de representação sob a perspectiva de sua organização e atuação dentro da realidade brasileira e europeia.

Assim, a organização sindical dos órgãos de classe será vista quanto a sua composição estrutural, a fim de permitir a correta compreensão de sua existência face a sua atuação representativa.

Nesse prisma, no que tange a autonomia organizativa dos sindicatos, no cenário brasileiro, registra-se que a base para sua composição decorre do princípio da liberdade sindical, já abordado em momento anterior, o qual desmembra-se em outros cinco cenários “liberais”, sendo eles: de associação; de filiação sindical; de administração; de atuação e fundação sindical (autonomia organizativa).

Ademais, a própria Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB – em seu art. 8º, inciso I, atesta a citada “independência” dos Sindicatos quanto as formas, meios e modo de operar no que tange a sua organização.

Noutras palavras, descabe falar em qualquer tipo de interferência por parte de órgãos públicos nesta seara, competindo aos organismos representativos por meio de seus Estatutos promoverem as diretrizes basilares que julgarem pertinentes com o fito de melhor se adequarem a realidade representativa que buscam alcançar. Nesse sentido, vejamos os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado:

a matéria é própria para os estatutos sindicais, em vista do princípio da autonomia organizativa que favorece tais associações. Os estatutos é que melhor levarão em conta

a extensão da base sindical, o número de associados e de potenciais representados, a diversidade empresarial envolvida e fatores correlatos.<sup>37</sup>

Dessa forma, somado a união de interesses comuns a determinada classe profissional, o Estatuto revela-se como o primeiro instrumento compositivo dos Sindicatos, sendo ele o parâmetro para dirimir questões internas e externas das organizações sindicais.

Ato contínuo, estabelecida as regras e demais obrigações de um Sindicato por meio da criação de um Estatuto, faz-se necessário promover o registro no órgão competente a fim de que se possa gerar a publicidade daquele órgão de classe, assim como para adquirir personalidade jurídica.

É o Estatuto com o seu respectivo registro que efetiva a criação do Sindicato perante a sociedade. Nessa linha, vejamos as lições de Nascimento:

Nos países em que o registro é necessário, há duas diferentes atribuições aos seus efeitos, a mera publicidade, ou a concessão de personalidade jurídica. É possível, no primeiro caso, falar em depósito dos estatutos, não-constitutivo, meramente cadastral. A lei, em alguns casos, acompanha o depósito dos estatutos de algumas formalidades ou mecanismos de controle.<sup>38</sup>

No mais, agregado aos dois desdobramentos advindos do registro do Estatuto e igualmente relevante é o fato de que ainda há outra função para tal exigência legal; observar o princípio constitucional – positivado – da unicidade sindical, o qual será abordado em momento futuro no presente estudo.

Pois bem, superada as colocações alusivas a publicidade, surgimento da personalidade jurídica e o respeito ao princípio da unicidade sindical, frutos do registro do Estatuto do sindicato, destaca-se a composição deste último, o qual obrigatoriamente terá: diretoria, Conselho Fiscal e Assembleia Geral.

A estrutura está disciplinada no art. 522 e seguintes da CLT, que por sua vez disciplina uma seção específica para, de modo que para melhor elucidar, transcreve-se o artigo ora citado:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de

---

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 1338.

<sup>38</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. 2. ed., rev. e ampl., São Paulo: Saraiva, 2001. p. 227.

três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.<sup>39</sup>

Analisando o artigo supra, verifica-se a composição estrutural mínima que os sindicatos brasileiros devem seguir para sua existência, eis que os três órgãos ficam responsáveis pela administração, organização e gestão financeira dos sindicatos.

Noutro giro, quanto a atuação dos sindicatos emerge a ideia inicial de pura representatividade quanto as categorias patronais ou profissionais, que por sua vez se traduzem na real atividade dos órgãos de classe: a negociação.

Não basta apenas que se represente os operários ou os interesses da empresa, mas que efetivamente se negocie por estes, sendo esta última a verdadeira ideia atividade funcional dos sindicatos, senão vejamos os ensinamentos de Delgado:

Outra função importante dos sindicatos (imbricada, é claro, na representativa) é a negocial. Através dela esses entes buscam diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos, composto de regra jurídica que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas.<sup>40</sup>

Ato contínuo, além da atuação negocial como uma das atividades preponderantes dos sindicatos, destaca-se também a vertente assistencial, eis que a busca por melhores direitos através da negociação não é a única obrigação dos sujeitos de representação.

Assim, os sindicatos por meio dessa atuação – além da representatividade e negociação – promover a assistência jurídica aos associados, bem como a assistência preventiva, nos casos de rescisões trabalhistas, a fim de verificar que nenhuma verba trabalhista está ficando aquém do legalmente previsto, por

---

<sup>39</sup> BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 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). Acesso em: 25 nov. 2020.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 1274.

exemplo.

Seguindo, outra importante atuação dos sindicatos se refere a sua atuação política, uma vez a frustração das negociações laborais podem desencadear, por exemplo, no exercício do direito de greve, que por sua vez acaba por desencadear em interesses que ultrapassam os limites entre empregado e empregador.

Noutras palavras, reivindicações por meio de greves podem ocasionar pressões políticas para que haja mudança inclusive no texto de lei, impactando toda uma categoria no país inteiro. Nessa senda, vejamos as lições de Lourenço Filho:

[...] a história brasileira possui exemplos de greves que articularam interesses que ultrapassavam os estreitos limites das condições de trabalho e da relação empregado/empregador. O exame dessas paralisações e das reações desencadeadas torna evidente o significado da greve como prática social, como instrumento de atuação política e de exercício de cidadania da classe trabalhadora.<sup>41</sup>

Enxerga-se, assim, as diversas frentes de atuação dos sindicatos, os quais vão muito além da mera representatividade per si, de modo que as funções retratadas acima são tidas como essenciais aos sindicatos, passando-se neste momento a verificar a mesma realidade, porém no cenário internacional.

Ao contrário do que vimos até então, Portugal adota uma sistemática bem diferente do modelo brasileiro, a começar pela representatividade sindical, um dos atributos basilares de qualquer sindicato; representar.

O sistema pluralista português dentro do Direito Coletivo abarca uma atuação prático-representativa muito maior se compararmos ao que se tem no Brasil, o que se pode dizer levando em conta questões meramente numéricas, dada a existência de sobreposição de entidades sindicais atuando em nome de uma mesma categoria de profissionais.

Contudo, essa frente de atuação múltipla a priori não precariza a atuação

---

<sup>41</sup> PAIXÃO, Cristiano, e LOURENÇO FILHO, Ricardo. Greve como prática social: possibilidades de reconstrução do conceito a partir da Constituição de 1988. In: SENA, Adriana Goulart de, DELGADO, Gabriela Neves, e NUNES, Raquel Portugal, orgs. *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. p. 409.

representativa em análise, pois, em regra, os trabalhadores optam pela entidade que melhor se afigure em termos de afinidade com o conflito existente, senão vejamos as lições de Bernardo Xavier:

É claro que num sistema pluralista e de liberdade sindical, como é hoje o português, não existe uma categorização sistemática sem duplicações, secâncias e lacunas. As categorias emergem da decisão livre dos trabalhadores que se pretendem associar para a defesa de uma certa realidade que sentem como comum, num espírito de identidade entre si e de diferenciação dos demais.<sup>42</sup>

Tal escolha, portanto, é fruto da liberdade individual e sindical prevista no Direito Português, o qual apesar de trazer o pluralismo e não a unicidade, como no ordenamento jurídico brasileiro, igualmente prevê o direito aos trabalhadores de escolher livremente seu órgão de classe representativo.

Noutras palavras, dentro da organização sindical portuguesa e sua forma de atuação, os trabalhadores podem optar em criar ou filiar-se àquela que melhor os represente, senão vejamos os ensinamentos de António de Lemos Monteiro Fernandes:

A liberdade sindical é uma liberdade individual, porque cada trabalhador é livre de participar na constituição de um sindicato, e de se tornar, ou não, sócio de um existente, ou ainda de deixar de ser sindicalizado, mas é também uma liberdade colectiva: o conjunto dos trabalhadores organizados em sindicato é livre de o estruturar, de regular o seu funcionamento, de eleger e destituir os seus dirigentes, de associar o sindicato a outros em federações ou uniões, de definir as formas e as finalidades da acção colectiva.<sup>43</sup>

Traçada as considerações introdutórias acerca da atuação representativa dos sindicatos portugueses, façamos remissão a sua composição, ou seja, a organização sindical que se faz presente neste país.

Desse modo, assim como no Brasil, a legislação portuguesa condiciona a existência dos organismos sindicais à formalização do respectivo registro da entidade, após a deliberação e aprovação dos interessados em sua constituição, mediante assembleia específica para tal finalidade.

Nesse sentido, vejamos o que dispõe o Código do Trabalho – CT –

---

<sup>42</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Verbo, 2011. p. 184.

<sup>43</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho*. 20 .ed. Coimbra: Almedina, 2020. p. 827.

Português em seu art. 447, I e II, sobre o assunto:

Artigo 447.º Constituição, registo e aquisição de personalidade 1 - A associação sindical ou a associação de empregadores constitui-se e aprova os respetivos estatutos mediante deliberação da assembleia constituinte, que pode ser assembleia de representantes de associados, e adquire personalidade jurídica pelo registo daqueles por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral. 2 - O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia certificada da ata da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento.<sup>44</sup>

Ato contínuo, o diploma legal português ainda prevê uma série de requisitos de validade para a existência dos sindicatos, até mesmo disciplinando o conteúdo dos estatutos, – diferente do Brasil – eis que a pluralidade sindical exige tal postura mais “incisiva” do Poder Público a fim de evitar fraudes e outros problemas.

Ademais, frente a organização sindical portuguesa e a forma de atuação das entidades que compõe esse sistema, registra-se que as nomenclaturas utilizadas no Direito Português são ligeiramente diferentes das tratadas no Brasil, especialmente quando se emprega a terminação “associação sindical”.

Isso porque, a expressão supracitada no Brasil costumeiramente associa-se apenas a figura dos Sindicatos, ao contrário do que se vê em Portugal, de modo que associações sindicais podem abranger todos os tipos de sujeitos coletivos de representação, senão vejamos os ensinamentos de Pedro Romano Martinez:

Na linguagem comum usa-se mais frequentemente, o termo “sindicato”. Porém, a expressão “associação sindical” corresponde à terminologia usada na Constituição e no Código do Trabalho. Associação sindical e sindicatos são expressões que podem ser usadas em sinonímia, mas a locução “associação sindical”, também pode ser empregada num sentido mais amplo, abrangendo não só os sindicatos, propriamente ditos, como também as uniões, as federações, e as confederações sindicais.<sup>45</sup>

Diante das distinções conceituais trazidas, retomamos à composição e demais elementos da organização sindical. Pois bem, como dito alhures, os

---

<sup>44</sup> PORTUGAL. *Código do Trabalho: Lei, nº 7, de 12 de fevereiro de 2009*. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=167>. Acesso em: 26 nov. 2020.

<sup>45</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 995-996.

sindicatos no Direito Português também nascem a partir da criação de seu estatuto, somado ao devido registro no órgão competente a fim de ganharem personalidade jurídica.

Nesse prisma, o art. 447 do CT traz as previsões legais a respeito da constituição, registro e aquisição de personalidade das associações sindicais, de modo que em estreita semelhança ao cenário brasileiro o direito português prevê no artigo 450 do diploma trabalhista, a criação de um órgão de direção e de um conselho fiscal.

Esse, portanto, é o panorama a respeito da estruturação organizacional das associações sindicais no Direito Português, o qual recebe críticas à sua constituição dentre alguns posicionamentos doutrinários, decorrentes da liberdade sindical existente, especialmente quanto a ausência de intervenção Estatal – assim como no Brasil – na criação das organizações, senão vejamos os ensinamentos de António Menezes Cordeiro:

Verifica-se, pois que a lei leva até as últimas conseqüências, o princípio da não-ingêrência da Administração nos sindicatos: mesmo o sindicato ilegal ou patentemente irregular adquire a personalidade pelo registro dos estatutos, desaparecendo apenas por decisão judicial.<sup>46</sup>

Seguindo, após a dissertação dos aspectos compositivos dos sindicatos em Portugal, imperioso ressaltar a atuação destes e suas peculiaridades, especialmente de modo comparativo a realidade brasileira.

Nesse prisma, ao se debruçar sobre as organizações sindicais, associa-se sua atividade funcional com a ideia de liberdade sindical, fato comum aos dois países em análise, que por sua vez começam a se distinguir quando o assunto refere-se a “contratação coletiva”, ou seja, na composição das convenções coletivas e acordos.

Assim, sob tal perspectiva o doutrinador Antonio Monteiro Fernandes ensina de forma cristalina como é o horizonte português a respeito da pactuação de instrumentos coletivos, senão vejamos:

---

<sup>46</sup> CORDEIRO, António Menezes. *Direito do Trabalho 1: Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*. Coimbra: Almedina, 2018. p. 448.

O “direito de contratação coletiva” é exercido através das associações sindicais (art. 56º/3, CRP). Este direito, é, também, uma liberdade em que se torna possível, distinguir duas faces: a liberdade de iniciativa negocial, que se exerce mediante decisões (colectivamente formadas no seio do sindicato) referentes à oportunidade ou necessidade das pretensões a prosseguir por via contratual; e a liberdade de estipulação, no que respeita à definição dos conteúdos acordados.<sup>47</sup>

Nessa mesma linha de raciocínio se percebe os apontamentos de José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira, que por sua vez defendem esse sistema como meio de demonstração de força dos trabalhadores pela busca de melhores condições de trabalhos, sustentando que a “contratação coletiva” consiste na ideia de os trabalhadores poderem:

regularem colectivamente as relações de trabalho com os empregadores ou com as associações representativas, substituindo o fraco poder contratual do trabalhador individual pelo poder colectivo organizado no sindicato.<sup>48</sup>

Outro ponto a respeito da atuação sindical que merece destaque envolve o direito do exercício de greve, de modo que em Portugal, em que pese seguirem à regra de que pertence às associações sindicais o direito a deflagração da greve (art. 56º/3 da CRP), necessário se faz saber qual entidade possui tal legitimidade, eis que vigente o princípio da pluralidade sindical.

Assim, a respeito do tema Pedro Romano Martinez defende que a legitimidade para atuação nesses casos é das associações sindicais, senão vejamos:

Se cabe a tais entidades a representatividade para consertação junto aos empregadores e se a greve é um meio de pressão para a celebração ou modificação de Convenção Coletiva, nada mais justo e sensato, que a essas coubesse o direito de deflagração por perceber que a negociação não lhe renderá mais frutos.<sup>49</sup>

Contudo, seria absolutamente controverso assegurar de forma restrita tal direito às associações, especialmente se olharmos para a realidade brasileira que por vezes não possui um sindicato que represente o trabalhador e, segundo facultada a sua inscrição, inviável se tornaria, nesses casos o direito de greve.

---

<sup>47</sup> FERNANDES, Antonio Monteiro. *A Lei e as greves*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 590.

<sup>48</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4. ed., Coimbra, 2014. p. 744.

<sup>49</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 1121.

Nada mais justo, portanto, que haja uma exceção a regra, conforme previsto no art. 531 do CT, o qual disciplina que a greve pode ser deliberada por meio de uma assembleia de trabalhadores, observado alguns requisitos.

Nessa senda, temos na doutrina portuguesa a atuação legítima das associações para deflagarem a greve, como regra, e como exceção por iniciativa dos trabalhadores, sendo este o entendimento de Antonio Moreira Fernandes:

Mantém-se a meio caminho entre o monopólio sindical do desencadeamento da greve (consagrado, por exemplo, pela jurisprudência alemã, seguindo antiga doutrina de NIPPERDEY) e o reconhecimento de qualquer coligação ocasional para o efeito de qualquer decisão de greve (como na França, na Itália e na Espanha).<sup>50</sup>

Nesse prisma, a deflagração de greve por meio das associações sindicais, observado o princípio do pluralismo sindical e, em respeito ao princípio de filiação insculpido no art. 496 do diploma legal trabalhista português, prevê que só serão “atingidos” pelo efeito do movimento paredista àqueles que forem associados.

Desse modo, Pedro Romano Martinez preleciona que a representatividade atribuída as entidades de classe por vezes podem ser tidas como genéricas, como no caso da greve, o que não limitaria tal direito de ação, senão vejamos:

os sindicatos quando entabulam negociações coletivas, reclamam uma determinada representatividade (em sentido amplo) e, muitas vezes, pretendem, nessas negociações, representar também os trabalhadores neles não sindicalizados. Deste modo, os sindicatos, ao negociarem, apresentam-se com uma representatividade genérica, relativamente a uma multiplicidade de trabalhadores, muitos dos quais não se encontram sequer sindicalizados.<sup>51</sup>

Assim, percebe-se que a atuação dos sujeitos coletivos de representação no campo do ordenamento jurídico português é diferente em alguns aspectos, sobretudo quando relacionado a representatividade sindical, de modo que as peculiaridades tratadas revelam um cenário extremamente dispare se

---

<sup>50</sup> FERNANDES, Antonio Monteiro. *A Lei e as greves*. Coimbra: Almedina, 2013. p. 43.

<sup>51</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 74.

comparado a realidade brasileira e os mesmos limites de atuação.

## **2.2. Os desacertos funcionais internos e os desdobramentos litigiosos à luz da atuação representativa sindical**

Os organismos sindicais após sua criação demandam uma cooperação conectiva entre seus integrantes em um alto nível de coexistência, ou seja, os indivíduos diretamente ligados aos sindicatos e aqueles que o compõe precisam estar em perfeita harmonia.

Assim, antes mesmo de se olhar para a representatividade sindical em si, necessário voltar a atenção às questões internas e seu respectivo funcionamento, eis que daí emana o início da função precípua das associações sindicais.

Nesse prisma, na realidade brasileira fala-se a respeito dos dirigentes sindicais, para os quais a legislação vigente confere certa “estabilidade”, que por sua vez não privilegia interesses próprios e individuais, mas sim o alcance dos objetivos de determinada categoria profissional.

A referida garantia, portanto, permite ao dirigente exercer internamente aquilo que o sindicato por vezes faz no cenário jurídico, senão vejamos o que diz Marco Aurélio:

A razão de ser da garantia de emprego está, justamente, na necessidade de viabilizar-se a atuação do dirigente da associação ou do sindicato, afastando, portanto, o risco de o empregador sofrer prejuízos considerada a relação jurídica que o aproxima do tomador dos serviços. Tem por escopo, portanto, evitar que este último, contrariado em interesses, isolados e momentâneos, acabe por intimidar o empregado, impedindo-o, assim, de atuar com desenvoltura no campo das reivindicações. Na verdade, em prol de um bem maior – o das coletividades de trabalhadores – acabou-se por retirar do patrimônio do empregador o direito potestativo de despedir. Assentada esta premissa conclui-se que o direito está ligado à existência de nexos causal sempre a exigir o fato de a atuação sindical fazer-se em benefício dos demais prestadores de serviços existentes na empresa. Nem se diga que o texto constitucional não faz distinção. No caso, não se trata de distinguir onde a lei não distingue, mas simplesmente de considerar o objetivo da própria norma. Para que haja campo propício à articulação em torno da garantia de emprego, indispensável é que, primeiro, o empregado esteja vinculado à entidade que

congregue categoria profissional e, segundo, que esta se faça presente, mediante número expressivo de prestadores de serviços, na empresa"<sup>52</sup>

Desse modo, enxerga-se dentro da relação jurídica interna a existência de indivíduos específicos para as articulações necessárias entre os dois lados da relação laboral, especialmente no campo das reivindicações operárias.

Nesse prisma, tais indivíduos são protegidos por força do art. 543, §3º da CLT, ao contrário do que prevê o Código de Trabalho Português que não disciplina de forma expressa qualquer estabilidade a tais empregados, fazendo proteções genéricas como nos artigos 406,1,b e 410,6, senão vejamos:

Artigo 406.º Proibição de atos discriminatórios 1 - É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise: (...) b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Artigo 410.º Proteção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento. 6 - Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.<sup>53</sup>

Nota-se, desse modo, que em Portugal, especialmente no Direito Coletivo do Trabalho, que os membros das estruturas de representação coletiva não têm claramente qualquer tipo de estabilidade no emprego para poderem exercer plenamente o mandato eletivo, de modo que os artigos supracitados apenas proíbem a prática de atos discriminatórios e o direito a reintegração ou indenização no caso de despedimento ilícito.

Assim, verifica-se a clara distinção neste aspecto entre Brasil e Portugal quanto a representatividade interna, o que possibilita a partir dessa assertiva tecer melhores comentários aos “desacertos internos” das associações sindicais.

Os dirigentes e delegados sindicais, são, por vezes, a ponte necessária na interlocução entre empregado e empregador, o que pode ser maculada se

---

<sup>52</sup> MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Estabilidade no Emprego de Dirigentes e Representantes Sindicais. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. p. 148

<sup>53</sup> PORTUGAL. *Código do Trabalho: Lei, nº 7, de 12 de fevereiro de 2009*. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=167>. Acesso em: 7 dez. 2020.

não houver total liberdade – o que pode ser verificada por meio da estabilidade sindical – entre as partes, desproporcionando a verdadeira representatividade sindical, senão vejamos as palavras de Marcus Kaufmann:

Em outras palavras, quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama, transforma a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal.<sup>54</sup>

A ideia, portanto, de “vestir a camisa” é tão difundida que a liberdade sindical praticada por meio de seus representantes em Portugal também estendida à Administração Pública, realidade distinta do Brasil, pouco importando a natureza do vínculo laboral segundo Francisco Liberal Fernandes:

Por conseguinte, de acordo com a CRP, a classificação de uma pessoa como trabalhador, para efeitos de definir a respectiva posição, relativamente ao âmbito subjetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é válida tanto para o setor privado como para o público, sendo, por isso, indiferente a natureza do vínculo que a enquadre.<sup>55</sup>

Desse modo, comparando Brasil e Portugal nesse segmento percebe-se que o primeiro parece assegurar de uma forma mais garantista a atuação dos representantes em questões internas, eis que prevista estabilidade no emprego e, em contrapartida, os colegas lusitanos apesar de não imprimirem claramente tal benefício, estendem a atuação para qualquer ramo da relação laboral, inclusive à administração pública.

Assim, enxerga-se que a parte negocial “interna” dos sindicatos ainda é pouco explorada, mas que merece atenção, pois a atuação dos representantes sindicais sobre questões “preliminares” da negociação coletiva é igualmente importante como a negociação em si.

Ato contínuo, os impasses dos desacertos funcionais internos das

---

<sup>54</sup> KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha], 2010, v. 76, nº 2, pp. 109-157 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/14076>. p. 118.

<sup>55</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *Autonomia colectiva dos trabalhadores da administração: crise do modelo clássico de emprego público*. Coimbra: Wolter Kluwer Portugal e Coimbra, 1995. p. 124.

associações sindicais quando não resolvidos podem gerar problemas judiciais em que o Estado intervirá como garantidor a fim de pôr fim àquele litígio.

Nesse sentido, Cunha e Leitão tratam a negociação como parte desse sistema que pode desencadear em um litígio judicial, de modo que a respeito do tema assim prelecionam:

[...] i) A negociação não é uma panaceia, dado não ser sempre adequada e possível e nem tudo ser negociável ou muito dificilmente negociável (e.g., valores e/ou crenças); ii) Nem todo conflito deverá ser resolvido por via negocial, pois pode conter aspectos positivos como a inovação ou a mudança; e iii) A negociação é uma ação social sujeita, como tantas outras, à manipulação e à perversão dos indivíduos.<sup>56</sup>

Assim, diante de um impasse negocial surge o sindicato como substituto/representante processual, o que, contudo, não se mostra muito comum no Direito Português, sendo uma realidade muito mais presente no cenário jurídico brasileiro.

Dessa forma, ao que parece, os desacertos internos não geram exponencialmente uma repercussão no cenário judicial português, sendo inclusive pouco abordado a temática alusiva a essa função representativa das associações sindicais.

---

<sup>56</sup> CUNHA, P., e LEITÃO, S. *Manual de Gestão Construtiva de Conflitos*. 3. ed. Porto, Portugal: Edições UFP, 2016. p. 36.

### 3. OS ÓRGÃOS DE CLASSE COLETIVOS EM SUAS FUNÇÕES PRECÍPUAS

#### 3.1. A atividade representativa sindical no Brasil

Ao se refletir sobre a história brasileira, denota-se que os órgãos representativos por diversas vezes no início de sua trajetória sofriam demasiadamente com represálias jurídicas e políticas, o que acabava por inviabilizar – ainda que parcialmente – a busca por melhores condições e garantias de trabalho dentro de uma relação empregatícia.

Tal situação advinha de um sistema em que mitigava por completo a autonomia sindical, eis que ao longo dos anos 30 e décadas seguintes do século passado o Brasil passava por autoritarismo jamais visto, comprometendo parte do Direito Coletivo, senão vejamos os ensinamentos de Maurício Delgado:

A tradição autoritária da história brasileira ao longo do século XX comprometeu, significativamente, o florescimento e maturação do Direito Coletivo no país. De fato, o modelo justralhista estruturado nas décadas de 1930 e 40 (e que permaneceu quase intocado nas fases históricas seguintes) não comportava a consagração de princípios essenciais à própria existência desse segmento jurídico. As noções jurídicas de liberdade de associação e sindical e de autonomia dos sindicatos obreiros foram cotidianamente constrangidas pela lei e pelas práticas jurídicas do Brasil durante quase todo esse extenso período histórico.<sup>57</sup>

Todavia, a citada realidade restritiva referente a atividade representativa dos Sindicatos, por certo, não perdurou por muito mais tempo na medida que com o fim da “Era Vargas” – Ex-Presidente do Brasil – surgia-se o intitulado “novo sindicalismo” ou mesmo o “sindicalismo populista”, que por sua vez enfim começava a ganhar o espaço devido para exercício pleno de suas funções precípuas.

Enxergava-se, desse modo, sindicatos mais combativos que conseguiam cada vez mais intervir nos movimentos sociais a fim de buscar melhores

---

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Delgado. Direito Coletivo de Trabalho e seus Princípios informadores. *Revista TST* [em linha]. 2001, v. 67, nº 2, pp. 79-98 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52335>

condições para os trabalhadores da época, como assim preleciona Oliveira, senão vejamos:

A constatação de que tal dinâmica, de maior liberalização para a ação sindical, não seria compatível com a política salarial, a Lei de Greve e as restrições a uma prática social mais atuante, levou a diretoria do sindicato desde então a defender o direito a negociação coletiva livre da intervenção do Estado.<sup>58</sup>

A realidade negocial no âmbito do Direito do Trabalho, portanto, cresceu sobremaneira, vindo a ter um novo “divisor de águas” em 2017 com a intitulada “reforma trabalhista” que trouxe entre tantas modificações a flexibilização de diversas normas, inclusive com a ideia generalista de prevalência do negociado sobre o legislado.

Ocorre que normatização em questão que buscava assegurar maior representatividade e atuação dos órgãos de classe recebeu duras críticas, pois a negociação coletiva apesar de conquistar um nível maior de liberdade não observou a paridade necessária para a prática de tal ato, de modo que se mostraria inviável a aceitação plena de uma negociação livre entre parte que não estariam em pé de igualdade, senão vejamos:

As várias teorias da argumentação pressupõem situações ideais de comunicação que neutralizem, o mais possível, a hegemonia de uma sobre a outra parte, independentemente do conteúdo normativo a ser alcançado. Inexiste negociação livre entre partes desiguais.<sup>59</sup>

Percebe-se, assim, que a flexibilização das normas coletivas é ponto sensível dentro da atuação dos sindicatos e sua própria atividade representativa, merecendo a atenção devida sobre o tema.

No mais, há de se destacar também, a ideia de ultratividade das cláusulas de convenções e acordos coletivos, a qual quando não era aplicada, trazia nítidos malefícios a atuação dos Sindicatos, bem como aos trabalhadores.

---

<sup>58</sup> OLIVEIRA, Roberto Vêras de. *Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011. p. 37.

<sup>59</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães, CARVALHO, Augusto César Leite de, e DELGADO, Maurício Godinho. A súmula nº 277 e a defesa da constituição. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. 2012, v. 78, nº 4, pp. 34-49 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/35824>. p. 38.

Isso porque, toda a atividade negocial é, por si só, extremamente penosa e morosa, de modo que na hipótese da não aplicação da ultratividade da norma coletiva, possivelmente uma categoria de trabalhadores, após o término de vigência do acordo coletivo, acabaria por ver direitos que estavam até então garantidos não renovados de imediato, na medida em que durante o lapso negocial até a efetivação da nova norma coletiva, aquilo que se tinha conquistado era, portanto, perdido.

Nesse sentido, vejamos os ensinamentos de Ricardo Pereira e Lorena Porto:

A não ultratividade das cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho (Súmula n. 277 do TST) que coloca os empregadores em posição confortável e transfere toda a responsabilidade pela negociação aos representantes dos trabalhadores para, pelo menos, preservar as condições de trabalho anteriormente conquistadas.<sup>60</sup>

Nesse prisma, em que pese o entendimento acima lançado percebe-se que o legislador brasileiro em 2017 entendeu por bem proibir a ultratividade das normas coletivas com o advento do art. 614, §3º da CLT, eis que permitir a aplicação desse princípio engessaria por demais a classe operária, não acompanhando o dinamismo da sociedade e as constantes mudanças econômicas e sociais.

Mais uma vez, se está, dessa maneira, diante de um ponto sensível na atuação da atividade representativa dos sindicatos, sendo largamente discutida, muito embora a legislação vigente seja clara a respeito da não aplicação do princípio da ultratividade.

Ato contínuo, começa-se a se perceber que entre todas as atribuições e funções dos sindicatos, inegavelmente a de representação é tida como uma – senão a maior – das principais funções tendo a Constituição enfatizado tal atribuição, de maneira que esta pode se dividir, sendo Maurício Godinho, em quatro formas de representatividade. Vejamos:

A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria [...]. A administrativa, em que o sindicato

---

<sup>60</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito, e PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas de Direito Sindical: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 30.

busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados.<sup>61</sup>

Assim, as funções privada, administrativa, pública e judicial mostram bem a dimensão da importância desta vertente sindical no Brasil, não sendo apenas essas as funções dos organismos de classe – como já visto no capítulo anterior – mas sendo estas que por ora bastam relatar.

### 3.2. A atividade representativa sindical na Europa

A Europa sob diversos segmentos quase sempre é comparada ao “berço” ou mesmo “início” de filosofia, ideologia, entre tantos outros, de modo que a respeito do Direito Coletivo, especialmente quanto a atividade representativa sindical não poderia ser diferente.

Assim, ao contrário do Brasil que por décadas se viu diante de um governo militar ditatorial, a Europa sofria com outras mazelas que também enfraqueciam a atividade preponderante dos organismos de classe.

Nesse prisma, suscita-se a realidade da Itália, cenário extremamente distinto do vivido no Brasil, que por sua vez atravessou uma forte crise nos anos 80 com o surgimento de outras organizações sindicais, visto que a época existia apenas três confederações.

Surgia, dessa maneira, sindicatos autônomos ante a defasada atuação do monopólio Sindical à época, como explica Accornero:

É muito fácil condenar esses impulsos como “corporativos”. Essas novas experiências sindicais foram ajudadas pelo comportamento irresponsável do empregador público, que demorou a aplicar os acordos assinados com as confederações e aceitando as organizações que não aceitavam ou não respeitavam os “códigos de autoregulação” das greves. Organizações autônomas como as COBAS e as GILDAS nasceram na sequência de um protesto contra o governo, que tem se manifestado por causa da facilidade de exibir uma identidade bloqueando um serviço público, em vez da necessidade de afirmar um interesse negligenciado pelas confederações.<sup>62</sup> 92 17

---

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 1271-1272.

<sup>62</sup> ACCORNERO, Aris. *La parabola del sindacato: ascesa e declino di una cultura*. Bologna: Il Mulino, 1992. p.

A Itália, assim como outros países da Europa atravessavam uma crise de identidade, eis que boa parte da estrutura sindical e sua atividade representativa ou estava em construção ou era posto em “xeque” por outras entidades que tentavam ganhar espaço.

Nessa senda, aquilo que especificamente se mostrava como uma fraqueza italiana no campo das relações sindicais, mostrou ser num futuro próximo o mecanismo que solidificaria as entidades de classe.

Isso porque, a força dos organismos representativos passou a consolidar sua representatividade muito mais em decorrência de sua capacidade organizativa do que a da negocial. Nesse sentido, vejamos os ensinamentos de Feltrin:

A performance [do sindicato] italiano é comparativamente mais positiva graças a uma capacidade organizativa melhor, confirmada também na permanência de taxas de sindicalização superiores a 30%, da vivacidade do serviço sindical, da capilaridade da sua presença territorial, da solidez da estrutura patrimonial e dos equilíbrios financeiros.<sup>63</sup>

Ademais, sob uma perspectiva mais abrangente – Europa como um todo – verifica-se que ao contrário de países do “Terceiro Mundo”, aqueles possuem quase sempre uma vinculação política.

Noutras palavras, é difícil se enxergar nos países europeus a total desvinculação das associações sindicais com algum tipo de partido político, senão vejamos os ensinamentos de Rodrigues Leôncio:

Em nenhum outro continente as associações sindicais permaneceram ligadas, formal ou informalmente, com um partido político geralmente socialista. Em alguns países europeus (França e Itália, por exemplo), as divisões existentes no interior do sindicalismo correspondem a divisões ideológicas partidárias. O fenômeno não se confunde com outras situações observadas em países do Terceiro Mundo em que vigora o sindicalismo único e nos quais determinadas correntes políticas obtém o controle da organização sindical, às vezes imposta e garantida de cima pelo Estado. No caso europeu, o relacionamento com uma dada corrente política (partidos socialistas ou comunistas, na maioria dos casos, embora não se possa excluir os sindicatos de tendência católica) é espontânea e se relaciona à própria história da formação do movimento operário. Os sindicatos eram, formal e explicitamente, socialdemocratas ou comunistas (ou católicos,

---

<sup>63</sup> FELTRIN, Paolo. Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino politico e ascesa di mercato. *Quaderni di Rassegna Sindacale* [em linha]. 2015, n. 4, pp. 173-217 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <http://hdl.handle.net/11368/2858975>. p. 201.

em proporção minoritária).<sup>64</sup>

Desse modo, ao que se vê, a realidade europeia carregava consigo essa correlação política em sua atuação, o que poderia ser tida até mesmo como uma certa intervenção indireta do Estado na atuação e própria representatividade das organizações.

Neste cenário, teve-se a ideia por muito tempo de que tal junção representaria ainda mais a classe operária, concedendo mais força aos movimentos sindicais, o que por consequência reforçaria a representatividade dos entes sindicais.

Assim, ao revés do cenário brasileiro tal associação parece ser algo indissociável, conforme enfatiza Sturmtal:

os sindicatos e as organizações políticas operárias estavam tão intimamente ligados que apareciam como uma unidade; em muitos países surgiram juntos; em toda parte lutaram como um só exército e pereceram juntos ... Estavam convencidos que representavam não somente reivindicações materiais, ou um programa partidário, tão nobre quanto lhes parecia, mas uma Weltanschauung, um credo, um modo de vida e um modo de olhar a vida, melhor do que o de qualquer outro grupo.<sup>65</sup>

Ademais, o ideal de representatividade sindical sob esse aspecto ainda é reforçado quando comparado novamente aos países desenvolvidos, visto que o contexto social acaba por afetar diretamente na atuação dos organismos de classe, os quais, repita-se, não contam com qualquer apoio político, em regra.

Nessa perspectiva, Balandier e Mercier defendem a importância da política nos sindicatos a fim de que estes desempenhem de forma satisfatória a representatividade que se espera, traduzindo-se em dois papéis:

um de defesa dos assalariados e, outro, de participação no esforço nacional, de conquista da independência política e econômica. A ação propriamente política – que invoca diretamente os interesses de uma ou de várias classes e leva, amiúde, a reduzir ao mínimo as oposições de grupos ou de classes para constituir uma frente nacional – reveste-se aqui de uma importância que não tinha nas origens do movimento operário europeu. O problema principal do sindicalismo é, então, organizar a luta social e a luta

---

<sup>64</sup> RODRIGUES, Leôncio Martins. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização* [em linha]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. p. 17-18 [consult. 20 mar. 2020]. ISBN 978-85-99662-99-1. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>

<sup>65</sup> STURMTAL, Adolf. *The Tragedy of European Labour (1918-1939)*. Londres: Victor Gollancz, 1944. p. 16-17.

nacional. Segundo as circunstâncias, um ou outro aspecto pode ser dominante.<sup>66</sup>

Desse modo, somado a fatores culturais e outras circunstâncias próprias dos países que compõe a Europa, percebe-se que a formação e a atuação representativa deste continente possui suas peculiaridades, as quais o tornam diferente dos movimentos sindicais de outros lugares.

Entretanto, ainda que com certa similitude interna, evidente que ao se debruçar sobre cada país deste bloco, verificar-se-á ainda mais questões próprias, o que se passará a explorar a seguir dentro da realidade de Portugal, Espanha e França.

### **3.2.1. A realidade laboral de Portugal**

A atividade representativa sindical com o passar dos anos ganhou diversos contornos conforme a necessidade de “adequação social”, como não haveria de ser diferente, eis que embora haja a positivação das normas, estas jamais acompanharão as constantes mudanças de uma sociedade.

Assim, ao contrário do que se verifica em boa parte do mundo, Portugal está inserido em um bloco econômico e político que possui uma comunhão de interesses, o que acaba por geral também normas de cunho supralegal que passam a ser inseridas no ordenamento jurídico vigente dos países que ratificarem tais legislações.

Desse modo, seja pela “adequação funcional” ou por fatores distintos, diversos países adotam as “Diretivas da União Europeia” e inserem tais atos normativos em seus ordenamentos jurídicos internos.

A respeito disso, convém explicar o que se entende por Diretivas da União Europeia, de modo que estas nada mais são do que normas expedidas que vinculam os Estados-Membros quanto a determinados objetivos, ficando à cargo das instâncias nacionais a competência quanto a forma e os meios de a utilizar.

---

<sup>66</sup> BALANDIER, Georges, y MERCIER, Paul. El Trabajo en las Regiones en Vías de Industrialización. In: GEORGE, Friedmann; PIERRE, Naville, eds. *Tratado de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1963, Vol. 2. p. 303.

Segundo Calogero Pizzolo<sup>67</sup> as diretivas possuem quatro qualidades jurídicas: 1) não têm alcance geral; 2) obrigam quanto ao seu resultado; 3) os Estados-membros têm liberdade para eleger os meios de alcançá-los e 4) não possuem efeito direto.

A respeito do tema e a forma pela qual se pode introduzir tais diretivas no ordenamento jurídico interno, vejamos os ensinamentos de Maira Luísa Duarte:

O critério da “adequação funcional” tem, quanto a nós, um duplo alcance: 1) determinados direitos não integram o bloco de supra-legalidade comunitária e não são invocáveis como parâmetro de apreciação da validade dos actos comunitários pela razão singela que as Comunidades Europeias não poderão, no quadro dos seus poderes, adoptar comportamentos potencialmente contrários a tais direitos – v.g., o direito à vida ou o direito de contrair casamento. A integração material do direito fundamental invocado na ordem jurídica comunitária pressupõe uma avaliação de seu conteúdo garantístico à luz dos fins e objetivos das Comunidades; 2) por outro lado, a invocação de certos direitos, junto dos tribunais nacionais ou junto dos tribunais comunitários, a título de princípios gerais do Direito como fundamento de um juízo de desvalor sobre a legislação nacional aplicável só é procedente na exacta medida em que a matéria regulada pelo decisor nacional integra o âmbito material de aplicação do direito Comunitário.<sup>68</sup>

Percebe-se, portanto, a necessidade de se observar dentro do Direito do Trabalho – inclusive na seara da representatividade sindical – que os atos normativos que impactam a realidade também derivam de fontes supralegais, conforme previsto no art. 2 do CT.

Nesse prisma, a obrigação de transposição da diretiva para o ordenamento jurídico interno nada mais é do que um ato de cooperação, devendo o Estado adotar as medidas necessárias para a absorção de tal fonte legal, sendo inclusive este o posicionamento do Tribunal de Justiça Europeu, senão vejamos:

cada Estado-membro destinatário de uma directiva deve tomar, no quadro da sua ordem jurídica nacional, todas as medidas necessárias para assegurar o pleno efeito da directiva, em conformidade com o objectivo geral por ela perseguido.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> PIZZOLO, Calogero. *Globalizacion e integracion: integracion: ensayo de una teoria general: Comunidad Andina, Mercosur, Unión Europea, SICA*. Buenos Aires: Ediar, 2002. p. 136.

<sup>68</sup> DUARTE, Maria Luísa. *Estudos de direito da União e das Comunidades Europeias, II*. Coimbra: Coimbra, 2006. p. 214.

<sup>69</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Acórdão TJUE de 14 de Junho de 2001, Comissão/Italia, C-207/2000 apud CRUZ VILAÇA, José Luís. A propósito dos efeitos das directivas na ordem jurídica dos Estados-membros. *Justiça Administrativa*. 2001, n. 30, pp. 3-19.

Registrada a dualidade das normas supracitadas passa-se a abordar no âmbito coletivo os princípios que viabilizam a prática da representatividade sindical, sendo necessário tal registro antes da abordagem prática em si da função precípua dos organismos de classe.

Assim, a contratação coletiva – como dito em Portugal – surge em decorrência da autonomia coletiva, princípio de extrema importância no campo do Direito Negocial Coletivo que, segundo Maria do Rosário pode ser assim explicado.

o princípio da autonomia coletiva, que se consubstancia na possibilidade de autodeterminação das condições de trabalho em moldes uniformes e para um conjunto de trabalhadores, e, genericamente, na promoção e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores através dos seus representantes. Tradicionalmente, o princípio da autonomia coletiva concretizou-se no direito de contratação coletiva, que é exercido pelas associações sindicais em moldes de liberdade, tanto no que se refere à outorga dos instrumentos coletivos de autoregulação como no que se reporta à fixação do respectivo conteúdo (ou seja, manifestando em novos moldes o princípio da autonomia privada, nas vertentes da liberdade de celebração e de estipulação).<sup>70</sup>

Nesse prisma, destaca-se ainda que a representatividade coletiva em Portugal, seja pelas diretrizes do CTP ou das diretivas expedidas pela União Europeia, ainda observa um “terceiro parâmetro” a respeito do tema, visto ter ratificado diversas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

Tal amplitude normativa possibilita uma gama de proteção ao sistema coletiva de trabalho, inclusive no campo da representatividade, de modo que a respeito do tema Arnaldo Sussekind assim preleciona a respeito da importância da Convenção nº 87 da OIT:

Considerando o mais importante tratado multilateral da OIT, ele objetiva assegurar, frente aos poderes públicos, a liberdade sindical e o exercício dos direitos sindicais. Essa convenção confere aos empregadores e trabalhadores, salvo aos membros das forças armadas e da polícia (art.9), o direito de constituir, sem autorização prévia organizações de sua escolha, assim como o de filiar-se a elas, sob condição única de observarem os seus estatutos (art.2). No curso deste capítulo, examinaremos as disposições desse tratado. Mas vale assinalar, desde logo, que o art. 8º da Carta Política de 1988 impede que o nosso País ratifique a Convenção nº 87, por ter imposto, tal como a carta de 1937, o monopólio da representação sindical por categoria econômica ou profissional e a

---

<sup>70</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação Coletiva Atípica*. Coimbra: Almedina, 2009, p. 43

contribuição compulsória dos que compõem a categoria representada.<sup>71</sup>

Desse modo, verifica-se a construção da representatividade sindical pelo viés legal, ou seja, a partir de suas fontes normativas, que por sua vez não deixam dúvidas a respeito das características sindicais do direito coletivo.

Nessa senda, vale registrar ainda sob a perspectiva da liberdade sindical e, por consequência, a própria representatividade derivada daquele, o teor do artigo 55, nº 1 da Constituição da República Portuguesa, que segundo Maria do Rosário assim é traduzido:

Contemplado no art. 55º da CRP, o princípio da liberdade sindical é considerado formalmente como uma condição e uma garantia da defesa dos interesses dos trabalhadores (art. 55º nº 1). Além disso, a liberdade sindical é reconhecida diretamente aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, e, do ponto de vista formal, tem categoria de direito, liberdade e garantia, o que significa que integra o reduto mais intocável dos direitos fundamentais, beneficiando do regime de tutela reforçada do art.18º da CRP.<sup>72</sup>

Assim, chega-se então a efetiva realidade laboral de Portugal, a qual nada mais seria do que a materialização da representatividade por meio do pluralismo sindical. Todos os caminhos e fontes legais ora apresentados levam ao entendimento de que este é o único possível para a realidade portuguesa.

Isso porque, tal sistema de representatividade sindical promoveria a pura democracia entre os trabalhadores que poderiam dispor inteiramente de seus interesses e filiarem-se ao organismo de classe que melhor lhe parecessem.

É o que ensina Ricardo Resende a respeito da representatividade sindical imprimida através do pluralismo português, senão vejamos:

Pluralidade sindical, por sua vez, corresponde ao modelo de liberdade sindical preconizado pela OIT, através da Convenção n. 87. Num sistema em que vigora a pluralidade sindical há ampla liberdade para a criação de mais de um sindicato representativo do mesmo grupo de trabalhadores, de forma que o agrupamento de trabalhadores se dê da maneira mais livre e democrática possível.<sup>73</sup>

Assim, no campo do Direito Coletivo ainda há muito o que se verificar,

---

<sup>71</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 330.

<sup>72</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. 2. ed, Coimbra: 2015, Vol. 3, p.43-44.

<sup>73</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 3. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 979.

ainda mais a respeito das peculiaridades de cada país e seu sistema de representação na seara coletiva do Direito do Trabalho.

Dessa maneira, enxerga-se um pouco da realidade sindical de Portugal, sobretudo no campo da representatividade, o que será aprofundado no capítulo a seguir com o estudo do pluralismo sindical.

### 3.2.2. A realidade laboral da Espanha

A Espanha, como na maioria dos países europeus, também carrega a ideia da pluralidade no campo da representatividade sindical, sendo este o sistema vigente e que possibilita a fruição do Direito Coletivo.

Nesse prisma, sabendo da diversidade existente quanto as entidades de classe, muito se questiona a respeito da atuação dos sindicatos e a forma como se apura a representatividade destes na luta por melhores condições de trabalho.

Assim, como já estudado ao longo do presente trabalho, a Espanha sofre considerável intervenção política no campo do Direito Coletivo, o que acaba por refletir em sua representatividade, que por vezes são tidos como certos “excessos interventivos”.

Nessa senda Maria Emília Casas Baamonde consagra a necessidade de uma reforma na legislação espanhola a fim de combater tal intervencionismo, senão vejamos:

aproximando a representatividade legal daquela real e tolhendo do ordenamento vigente alguns de seus aspectos conjunturais mediante a supressão da representatividade irradiada ou pelo menos a sua correlação com a implantação (implantación) do sindicato, a complementariedade dos critérios eleitorais e sua atenuação (...) como no caso italiano, o itinerário da reforma espanhola, se fosse percorrido, deveria orientar-se no sentido de 'conjuguar a representação do tipo associativo com aquela do tipo político-institucional' (Rusciano 1987) ou, se se prefere, a componente associativa com aquela eletiva, sem rediscutir o principio-base da representatividade.<sup>74</sup>

Por outro lado, há quem defenda que tal participação “incisiva” nas

---

<sup>74</sup> CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. Sulla rappresentatività sindacale ovvero alia ricerca della legittimazione perduta. *Lavoro e Diritto*. 1990, v. 4, nº 3. pp. 451.

entidades de classe seja algo de extrema relevância dentro da figura representativa que cada sindicato carrega.

Isso porque, vincular e permitir tal conexão viabilizaria a interferência do Estado de maneira significativa, tornando possível uma melhor integração entre as partes, como aponta Monero Pérez, senão vejamos:

um passo importante para a integração plena do sindicato na dinâmica político-institucional, especialmente necessária na conjuntura atual para a estabilidade da ordem econômica e política.<sup>75</sup>

Desse modo, denota-se a dificuldade que se encontra a Espanha nos dias atuais em relação a seu sistema de representação coletiva, especialmente por ter uma característica extremamente peculiar, qual seja a figura da “irradiação de representatividade.”

Nessa senda, enxerga-se na Espanha uma divisão clara em termos de representatividade, de modo que em todos os níveis se verifica a participação Estatal, muito embora saiba-se que o referido país possui uma estrutura política de comunidades autônomas.

Assim, seja pela irradiação representativa – influência do ente maior para o menor – ou pela característica política percebe-se a dificuldade se escolher o sindicato mais representativo, de modo que sobre o assunto Amauri Nascimento ensina:

Na Espanha, o sistema é de pluralidade sindical e há três tipos de entidades sindicais. Com o pluralismo, há o problema comum nesses sistemas, como na França, de escolha do sindicato mais representativo. 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. Assim acontece porque, como se sabe, a Espanha tem uma estrutura política de comunidades autônomas, daí as três regras espaciais indicadas. No sistema espanhol, com críticas de alguns juristas, acolhe-se a figura da irradiação da representatividade dos níveis maiores para os menores com o que serão mais representativos também os sindicatos filiados a outras entidades de nível maior e que sejam mais representativas.<sup>76</sup>

Ato contínuo, a liberdade sindical por ser de suma importância dentro do

---

<sup>75</sup> MONEREO PÉREZ, José Luis. *Concertación y diálogo social*. Valladolid: Lex Nova, 1999. p. 65.

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro, e NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 80.

Direito Espanhol, fora alçada aos termos de sua Constituição, tornando-se princípio fundamental.

A Carta Magna, portanto, disciplina de forma cristalina tal premissa do Direito Coletivo, sem, contudo, retratar a discussão intervencionista acima explanada, visto estar está disciplinada em lei infraconstitucional.

Assim, vejamos a disposição do art. 7º do texto constitucional espanhol:

art. 7º - Os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem para a defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhe são próprios. Sua criação e o exercício da atividade são livres dentro do respeito à Constituição e à lei. Sua estrutura interna e funcionamento deverão ser democráticos.<sup>77</sup>

A Espanha, assim como veremos no caso da França, “sofre” com esse tipo de sistema, atravessando certa crise institucional, de modo que tais desdobramentos por vezes são fruto da escolha do pluralismo sindical.

Isso porque, a escolha concedida aos empregados a se filiarem ao sindicato que melhor lhe representem pode se mostrar como alternativa a evidente falta de harmonia na busca pelos interesses coletivos e individuais de uma categoria.

Ora, se a comunhão de interesses fosse uníssona, não se teria a existência da pluralidade de sindicatos e tal sistema, muito embora seja amplamente utilizada e inclusive insculpida pela OIT em sua convenção de nº 87.

Nessa senda, a respeito da livre escolha no cenário da representatividade sindical, vejamos os ensinamentos de Amauri:

A Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n. 87, ratificada por mais de 100 países, por meio da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus interesses, o que enseja a pluralidade sindical, permitida na França, na Itália, na Espanha e em muitos outros países.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> ESPANHA. *Constituição Espanhola*, 1978. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em [https://boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/abrir\\_pdf.php?fich=387\\_Constitucion\\_Espanola\\_\\_\\_\\_\\_Constituicao\\_Espanhola.pdf](https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_____Constituicao_Espanhola.pdf). Acesso em 19 jan. 2021.

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1366.

Percebe-se, portanto, um cenário europeu distinto da maioria, em que pese cada país ter suas peculiaridades, vislumbra-se que a Espanha carrega consigo diversas características marcantes.

### 3.2.3. A realidade laboral da França

Na França, assim como em boa parte dos países europeus até então destacados, também há previsão da liberdade sindical em seu texto constitucional, o qual se apresenta por meio da expressão da liberdade individual em poder escolher a qual sindicato se filiar.

No mesmo sentido destaca-se o *Code du Travail* – Código do Trabalho – Francês, que por sua vez prescreve em diversos artigos que as entidades sindicais podem ser livremente constituídas, sob a perspectiva da pluralidade sindical, senão vejamos:

Article L2131-2 Code Du Travail: Les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.<sup>79</sup>

Entretanto, em que pese ser amplamente difundida a representatividade sindical, fruto da liberdade ora tratada, o Código do Trabalho Francês comporta uma exceção de extrema relevância em seu artigo L2141-3, o qual disciplina que no caso de o funcionário optar pela desfiliação de determinado sindicato, este poderá ser cobrado pela antiga entidade de classe no que se refere a contribuição sindical dos últimos seis meses.

Dessa forma, percebe-se que tais mitigações ou exceções a liberdade sindical e, por consequência, à própria atuação representativa dos sindicatos, faz parte de mecanismos de freios e contrapesos necessários ao pleno funcionamento das entidades sindicais.

Assim, o regulamento de suas funções e atividades – guardadas as

---

<sup>79</sup> FRANCE. *Secrétariat général du Gouvernement: Code du travail*. Paris: Legifrance, 1973. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT000006072050.pdf&size=6,6%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail>. Acesso em 23 jan. 2021.

proporções – respeitando as garantias individuais dos trabalhadores consiste na ideia de representatividade absoluta, decorrente da liberdade sindical coletiva em seu sentido mais puro, que segundo Luciano Martinez pode assim ser conceituada:

A liberdade sindical coletiva é o complemento indissolúvel da sua manifestação individual. Afinal, de nada serviriam as liberdades sindicais individuais, sem que fosse atribuída às organizações sindicais a autonomia suficiente para regular sua conformação interna, seu funcionamento e sua atuação. Por essa razão, uma autêntica liberdade sindical coletiva não admitirá o controle ou a ingerência estatal ou privada sobre os sindicatos, sendo os atos infringentes dessas garantias possivelmente caracterizáveis como condutas antissindicais.<sup>80</sup>

Nessa linha, enxerga-se uma vertente um pouco mais “institucional” a respeito da própria representatividade sindical, eis que possivelmente seria esta a melhor apresentação em termos de caráter funcional em relação aos sindicatos, ou seja, todas as atividades dos organismos de classe estariam ligadas a uma função institucional.

A operação, portanto, sob a ótica do funcionamento da representação classista ganharia nova roupagem, com um aspecto estrutural mais bem definido permitindo uma “melhor performance” diante do viés institucional que ora se apresenta.

Por certo que tal enfrentamento tornaria a relação entre as partes um pouco mais mecânica, mas não menos eficiente, de modo que sobre o assunto Rosanvallon ensina:

la représentation du syndicalisme signifie en effet qu'il n'y a plus de représentation automatique, exprimée une fois pour toutes, un groupe s'identifiant avec un représentant stable.<sup>81</sup>

Desse modo, independente de organismo de classe que se esteja analisando sobre o viés da representatividade francesa, certo é que a pluralidade existente caminha na mesma direção do posicionamento trazido por Rosanvallon.

---

<sup>80</sup> MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 337.

<sup>81</sup> ROSANVALLON, P. *La question syndicale: histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Hachette, 1988. p. 24.

Ademais, a própria essência do Sindicato em seu aspecto conceitual revela sua finalidade, a qual não foge a função de defesa dos interesses, de modo que Amauri Nascimento lembrou a definição do supracitado sujeito coletivo de representação através da Lei Waldeck-Rousseau, na França, a qual assim dispõe:

Os sindicatos profissionais têm por finalidade exclusivamente a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas e estão formados por pessoas que exercem a mesma profissão, ofícios similares ou profissões conexas.<sup>82</sup>

Todavia, vale lembrar que o sindicato seja a principal figura em termos de atuação dos interesses coletivos, outras instituições podem se valer da ideia de representatividade, de modo que também compete ao Ministério Público e às associações, sendo partes legítimas para tanto.

O referido posicionamento é pacífico, de modo que guardadas as proporções os três “atores” indicados acima – Ministério Público, Associações e Sindicatos – são legítimos e detêm a representatividade que se espera de tais entes. Nesse sentido vejamos os ensinamentos de Joaquín Silguero: 236-237

“[...] lo cierto es que por la evolución legislativa y jurisprudencial em Francia, se reconoce ‘qualité’ sólo a las personas jurídicas, distinguiéndose los supuestos de grupos de naturaliza profesional de los que no lo son. Otros casos encontrarían el obstáculo del art. 32 del Code de Procédure Civile al declarar inadmisibile toda pretensión emitida por o contra una persona desprovista de derecho de acción (‘droit d’agir’).<sup>83</sup>

Nesse prisma, é possível afirmar que na realidade internacional, a liberdade sindical acabou por surgir na França, sobretudo se colocarmos como marco histórico a Revolução Francesa de 1789.

A França, portanto, contribui significativamente para o Direito Coletivo, apesar das diferenças se comparada a liberdade sindical do Brasil ainda se mostra ser referência para o estudo tema.

---

<sup>82</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Sairaiva, 2004. p. 1040.

<sup>83</sup> STAGNAN, Joaquín Silguero. *La tutela jurisdiccional de los intereses colectivos a traves de la legitimación de los grupos*. Madrid: Dykinson, 1995. p. 236-237.

## 4. OS SISTEMAS DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA E SUA APLICABILIDADE

### 4.1. A unicidade sindical no Brasil

A liberdade sindical no Brasil é traduzida pela figura da unicidade, ou seja, apenas uma única organização sindical é legítima para representar os interesses de determinada coletividade em uma base territorial específica.

Há a ideia, portanto, de especificidade de representação a fim de empregar todos os esforços à um único órgão de classe representativo, sendo inteiramente vedada a composição de mais de um sindicato na mesma circunscrição da que já exista outro.

Assim, a respeito da existência da unicidade sindical e sua aplicação no Brasil, vejamos as palavras de Nascimento:

A lei poderá limitar a criação de sindicatos, em uma determinada base territorial, a apenas um ente sindical representativo de determinada categoria profissional ou de certa atividade econômica. É a chamada unicidade ou monismo sindical. Em outras palavras: “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.”<sup>84</sup>

Ademais, o modelo sindical brasileiro não surge por acaso, visto que apesar da atual proibição de ingerência Estatal sobre tais associações representativas, foi o próprio Estado que a época, visando extinguir uma possível revolução dos sindicatos privilegiou o corporativismo, fixando, dessa maneira, apenas um órgão como o legítimo para atuação.

Noutras palavras, a sociedade receava que diversas associações gerassem verdadeiro caos na luta por melhores condições de seus trabalhadores, de modo que se tal situação fosse restrita a apenas uma entidade, não se teria a desordem imaginada. Nesse sentido, vejamos os ensinamentos de Ariane Byun:

---

<sup>84</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 1234.

Afirma-se que a unicidade sindical garantida por lei tem uma íntima ligação com o corporativismo sindical, o qual foi mencionado no capítulo anterior como uma forma de controle estatal sobre as atividades sindicais, com o intuito de conter a luta de classes que estava prestes a estourar, visto que a sociedade temia o caos e a violência de algumas associações de trabalhadores em busca de melhores condições.<sup>85</sup>

Nesse prisma, verifica-se ainda que tal modelo sindical, ainda que existente dentro de um cenário de plena liberdade, acaba por ser “compulsório”, haja vista que um único órgão de classe tomará as decisões que reputar necessário para a proteção dos direitos e garantias dos funcionários daquela categoria.

Dessa maneira, a concentração da representação coletiva leva a adoção de medida monopolistas, sem que isso fira a ideia principal de liberdade sindical, eis que esta última vincula-se a outros desdobramentos da seara coletiva do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, vejamos as palavras de Sampaio Oliveira:

É cogente ressaltar que a representação no sistema unitário do Brasil é compulsória, todas as decisões e os efeitos dos atos praticados pela entidade refletirão na vida do obreiro até mesmo sem a autorização dele. Dessa maneira, a representação não é uma escolha e sim uma imposição, já que ainda que não seja filiado o associado se beneficiará das conquistas do sindicato ou amargará as derrotas.<sup>86</sup>

Ato contínuo, destaca-se ainda outro ponto que igualmente não merece ser confundido com qualquer ideia de mitigação a liberdade sindical, sendo este a forma com a qual a empresa e o empregado se vincularão – representativamente – a seu sindicato.

Está a se falar do “enquadramento sindical”, ou seja, dentre os organismos de classes existentes há uma predeterminação legal que impedirá os representados de escolherem sua filiação.

Noutras palavras, o supracitado enquadramento não depende da vontade das partes que a respeito do assunto nada podem fazer, eis que o critério definidor envolver a atividade profissional e econômica para fins de

---

<sup>85</sup> BYUN, Ariane Ah Hyon. Liberdade sindical sob o enfoque do Comitê de Liberdade Sindical. *Revista dos Tribunais* [em linha]. 2012, v. 38, nº 146, pp. 191-234 [consult 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102576>.

<sup>86</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais* [em linha]. 2007, v. 33, n. 128, pp. 165-186 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/172618>.

representação, senão vejamos os ensinamentos de Henrique Macedo:

No que se refere ao enquadramento sindical, já se disse que a representação sindical no atual modelo brasileiro não é espontânea; ao contrário, é legalmente estipulada, sendo inafastável pela vontade das partes. Assim, o necessário enquadramento de empregado ou empregador em suas respectivas categorias não é opção dada a eles, mas sim, e a princípio, funda-se numa realidade fática, tornando-se por referência a atividade econômica exercida pelo empregador.<sup>87</sup>

Noutro giro, o aparente “engessamento” de alguns pontos como tratado até então pode culminar em uma maior cobertura de garantias aos trabalhadores, mesmo que de forma “autoaplicável”.

Isso porque, tratando-se de um único ente que detém a legitimidade exclusiva para representação, imagina-se que as normas coletivas criadas aplicar-se-ão a todos os funcionários indistintamente, eis que os interesses tutelados são comuns, convergentes e, portanto, sempre estarão acobertados pelas negociações praticadas.

Nessa linha de raciocínio, vejamos os ensinamentos de Pedro Manus:

É interessante observar que nosso sistema jurídico trabalhista, em matéria de direito coletivo de trabalho, continua utilizando regras abandonadas pelo direito europeu há 50 anos, à medida que, como igualmente já referimos, utilizamos ainda a noção de categoria, de sindicato único e de representação sindical de toda a categoria, daí por que se aplica a norma coletiva a todos os integrantes, sejam sócios ou não da entidade conveniente.<sup>88</sup>

Contudo, a respeito da unicidade ainda há de se fazer uma reflexão, eis que excepcionalmente o empregado poderá ter dois sindicatos distintos que o represente de forma legítima, sem que isso viole o modelo adotado no Brasil. A ideia apesar de conflituosa reflete-se de forma extremamente prática quando, por exemplo, o empregado possuir dois empregos pertencentes a categorias sindicais distintas, hipótese em que poderá se valer da representação de ambos organismos.

Nesse sentido, vejamos as palavras de Georgenor de Sousa:

---

<sup>87</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 41.

<sup>88</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 112.

No regime de unicidade sindical, se os empregos forem da mesma natureza, o trabalhador poderá ingressar no sindicato representativo de sua respectiva categoria profissional; se forem dois empregos pertencentes a categorias sindicais distintas, poderá associar-se aos respectivos sindicatos que representam os seus interesses profissionais.<sup>89</sup>

Dessa forma, portanto, se apresenta a unicidade sindical no Brasil, existindo objeções e pontos relevantes à sua aplicação, o que acaba por influir diretamente na atividade representativa dos Sindicatos, sendo esta a controvérsia comparativa que se abordará logo mais a seguir.

## 4.2 O pluralismo sindical europeu

O pluralismo até então percorrido por meio dos países abordados, possui conceitos e definições distintos, aplicando-se de forma ligeiramente diferentes diante das peculiaridades de cada país, mantendo, porém, a essência do modelo sindical.

Desse modo, ao contrário do que se vê no modelo brasileiro, os países europeus em sua maioria tendem a adotar a pluralidade, viabilizando uma aplicação ainda maior do que se conhece como liberdade sindical.

Nessa senda, considerando o estudo sob a ótica do continente europeu, necessário se faz inicialmente a transcrição dos ensinamentos de Bernardo Xavier, que a respeito dos conceitos de unicidade e pluralidade sindical assim preleciona:

Convém a este propósito dissipar equívocos de linguagem, quanto aos conceitos de monopólio, unidade ou pluralismo sindicais. O monopólio sindical exprime a imposição legal do sindicato único por categoria (em Portugal, o monopólio designou-se por unicidade). O pluralismo sindical significa a possibilidade legal de constituição de vários sindicatos por categoria, da qual tanto pode resultar a unidade sindical, livremente construída pelos próprios trabalhadores (como na Alemanha ou na Inglaterra) ou a pluralidade de organizações (como na França ou na Itália).<sup>90</sup>

Nesse prisma, fica claro a diferença conceitual sob a perspectiva da doutrina portuguesa do que viria ser ambos os modelos sindicais existentes,

---

<sup>89</sup> FILHO, Georgenor de Sousa Franco Filho. *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 78.

<sup>90</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. Lisboa: Verbo, 1999. p. 124.

sendo esta linha a se observar quando o assunto refere-se a tal tema.

Ademais, sobre a aplicação prática da pluralidade, especialmente quando observada a luz do princípio da liberdade sindical, sobretudo em Portugal, Pedro Martinez assim ensina:

As liberdades de os trabalhadores constituírem associações sindicais existe a todos os níveis e vem expressa na Constituição (art. 55, n.º 2, alínea a). Nos termos em que essa liberdade aparece formulada, tanto na Constituição como nos diplomas internacionais mencionados, parece não estar sujeitas a quaisquer limites, na medida em que os trabalhadores poderão constituir os sindicatos que entenderem, não estando sujeitos a restrições quanto ao exercício desse direito.<sup>91</sup>

O que se percebe é que na Europa as relações coletivas foram formadas sobre um modelo extralegal, ou seja, por meio da prática social, destacando-se nessa oportunidade a Itália como grande exemplo, de modo que só após longa vivência habitual é que se começou a enxergar um modelo normativo.

Por certo, não se está a dizer que as aludidas relações não eram factíveis do ponto de vista legal, mas que na Itália ganharam relevância e personificação à margem da disciplina legislativa, de modo que sobre o assunto ensina Annalisa Pessi:

O Direito sindical se desenvolveu e continuou a se desenvolver pela via extralegal e extraconstitucional sobre a base de um conceito de representatividade sociologicamente compreendida, sustentada ideologicamente e atualmente determinada na classe ou não do movimento operário.<sup>92</sup>

Grandes mudanças houveram desde então, destacando-se também não só o próprio processo evolutivo, mas também a transição de alguns países quanto ao modelo sindical adotado.

Portugal, por exemplo, no século passado sofria forte controle do Estado a respeito das relações laborais no âmbito do direito coletivo, de modo que a época inclusive adotava-se a unicidade sindical como meio de representação e solução de problemas desta natureza.

Contudo, a CRP de 1976 trouxe em seu artigo 55, mudanças significativas

---

<sup>91</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019. p. 372.

<sup>92</sup> PESSI, Annalisa. Tra costituzione formale e materiale l'indissolubile matrimonio dell'ordinamento italiano: libertà e unità sindacale. *Argomenti di Diritto del Lavoro*. 2007, n. 6, pp. 1272. Tradução livre do autor do texto.

ao ponto de viabilizar a transição para a então pluralidade sindical, admitindo-se que os trabalhadores pudessem criar diversas entidades sindicais que melhor os representassem. Nesse sentido vejamos as palavras de Bernardo Xavier:

Partia-se, pois, de uma unidade construída pelos próprios trabalhadores, em oposição à unicidade, que supunha sindicatos únicos, legalmente incompatível com a possibilidade de constituição de quaisquer outros.<sup>93</sup>

É claro que diante da adoção de tal sistema, certas consequências haveriam de surgir, tal qual a multiplicidade de organismos sindicais com representações semelhantes ou até mesmo iguais.

Nesse mister, sem mesmo adentrar a qualquer juízo de valoração, certo é que o próprio trabalhador poderá escolher quem melhor o representará, sendo esta uma livre decisão a ser tomada. Assim, Bernardo Gama Lobo ensina:

É claro que num sistema pluralista e de liberdade sindical, como é o hoje o português, não existe uma categorização sistemática sem duplicações, secâncias e lacunas. As categorias emergem da decisão livre dos trabalhadores que se pretendem associar para a defesa de uma certa realidade que sentem como comum, num espírito de identidade entre si e de diferenciação dos demais.<sup>94</sup>

Assim, a respeito das livres escolhas dos trabalhadores fica claro, portanto, que assim como é permitido ao indivíduo, por exemplo, filiar-se a um sindicato, em contrapartida presume-se que a este mesmo ser também seja dada a opção de não o fazê-lo.

Estamos a falar, dessa maneira, de afirmações que desdobram-se naquilo que alguns chamam de liberdade sindical positiva e negativa, ou seja, a escolha do não exercício de um direito, tal qual o da liberdade, pode ser considerado uma liberdade em si mesmo.

Noutras palavras, a fim de aclarar a controvérsia, vejamos os ensinamentos de Sayonara Silva:

A oposição entre liberdade sindical positiva e negativa é redutora e deformante, e indica

---

<sup>93</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Verbo, 2011. p. 116

<sup>94</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Verbo, 2011. p. 184.

a tendência a compreender a liberdade sindical como um direito individual de exercício coletivo, e de assegurar ao direito de não filiação sindical uma estrutura idêntica ao direito de filiação sindical, bem como a perspectiva que salienta o conceito negativo de liberdade.<sup>95</sup>

Percebe-se, então, que a pluralidade sindical na Europa já era defendida há muito tempo sob todas as perspectivas possíveis por entenderem ser o modelo mais adequado, bem como temendo as mazelas de um sindicato único. Nessa linha, conforme preceitua Luiz Vianna, o pluralismo era defendido por:

católicos antiliberais e por liberais. Os liberais apoiavam o pluralismo como uma solução de compromisso com as outras forças sindicais, temendo tanto o fascismo corporativista do sindicato único quanto o perigo de uma organização livre da classe operário que o pluralismo possibilitaria.<sup>96</sup>

A coexistência de diversos sindicatos reflete assim o sistema da pluralidade vivida na maior parte dos países europeus, sob um enfoque de que a adoção de pensamento distinto atentaria contra um sistema democrático de representação.

Desse modo, a preservação do “liberalismo” encontra-se mais em evidência, sendo este o sistema ideal para tal continente. Nesse sentido, vejamos os ensinamentos de Antônio da Silva:

A pluralidade sindical constitui, pois, a forma ideal de organização dos sindicatos e é, sem dúvida, a única compatível com a organização democrática dos estados modernos. Um certo grau de concorrência é inerente a qualquer estado democrático. Só que esta concorrência não deve limitar-se aos fatores econômicos. Deve estender-se também aos sociais e políticos para que, das vantagens da concorrência, se beneficiem todas as instituições.<sup>97</sup>

Como se percebe a liberdade sindical, seja ela por meio da unicidade ou do pluralismo é um importante princípio do Direito Coletivo que possui sensível papel na solução dos conflitos decorrente das relações laborais.

Demonstrada, pois, a realidade Europeia, passa-se a avaliar abaixo a

---

<sup>95</sup> SILVA, Sayonara Grilo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais do Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 94.

<sup>96</sup> VIANNA, Luis Jorge Werneck. Apud, RODRIGUEZ, José Augusto. *Dogmática da Liberdade Sindical: Direito Política Globalização*. 1º ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 12.

<sup>97</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Pluralismo sindical na nova constituição: perspectivas atuais do sindicalismo brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 1990. p. 39.

eficácia dos sistemas representativos no que se refere a unicidade e pluralidade sindical.

### 4.3. A eficácia dos sistemas representativos sindicais

Influenciados principalmente pela mídia televisiva, por vezes os organismos de classes são vistos como entidades que apenas promoveriam arruaças e badernas em seus protestos, distorcendo significativamente a luta por trás de tais movimentos sindicais.

O que se percebe é a enorme dificuldade dos sindicatos e associações em disseminarem sua verdadeira imagem perante a população, ainda que parte da “desordem” noticiada seja verdadeira.

Tal situação, muito antes da escolha de qual sistema viria a ser o ideal ou o “mais representativo”, sob uma perspectiva de eficácia e validade de seus atos, reflete a crise de representatividade sindical que hoje assola o mundo, senão vejamos os ensinamentos de Almeida:

O problema da democracia sindical atual é que, cada vez mais, trabalhadores têm acreditado que se trata de um jogo que não vale a pena ser jogado, que seus votos não importam, que um indivíduo não consegue enfrentar a força da máquina, motivo pelo qual tem se verificado um declínio no interesse de participação dos trabalhadores, em especial dos jovens. Esses não mais comparecem às assembleias sindicais por acreditarem serem meramente simbólicas, um sentimento que, como reflexo, significa a perda do interesse de votar, de fiscalizar, de participar das decisões de sua entidade representativa, devendo ser interpretados como indícios que demonstram que a confiança dos trabalhadores no atual modelo adotado pelos órgãos sindicais desmoronou.<sup>98</sup>

Percebe-se então que a crítica a respeito do modelo ideal vem muito antes do próprio sistema em si, mas sim referente as relações sociais decorrentes do liame empregatício, de modo que em algum sentido essas interações interpessoais já nasçam de forma “tortuosa”.

O que se pretende dizer é que a sociedade em que se busca inserir a representatividade sindical por meio dos organismos de classe é um fator

---

<sup>98</sup> ALMEIDA, S. N. C. As redes sociais como uma nova ferramenta de organização e democracia sindical. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. 2013, v. 24, pp. 80-94.

extremamente importante que acaba por impactar diretamente no sucesso e na escolha de tal modelo.

Tal situação compromete a figura do próprio sindicalismo, sendo este o Norte para se aplicar o modelo ideal a fim de imprimir a melhor representatividade que se espera para determinada sociedade, senão vejamos os ensinamentos de Rodrigues:

[...] as análises e os prognósticos sobre o futuro do sindicalismo precisam levar em conta a interação de um conjunto amplo e variado de desenvolvimentos que se dão em muitos campos da atividade social. Dessa perspectiva, parece produzir melhores resultados deixar de lado os esforços de mensuração de variáveis isoladas para captar, em conjunto e em interação, as transformações em curso nos países altamente desenvolvidos e tentar verificar para que tipo de sociedade essas transformações apontam e que lugar e papel nela poderá ter o sindicalismo.<sup>99</sup>

Desse modo, o sindicalismo como um todo precede a figura da representatividade e todos os demais componentes dali derivados, sendo esta uma crítica a ambos os modelos – unicidade e pluralidade – visto que a ausência, ou a perda, de representatividade por menor que seja compromete a própria atividade sindical que em sua essência se traduz nas:

[...] organizações permanentes de trabalhadores assalariados formalmente destinadas a tentar obter vantagens para seus associados ou para o conjunto dos trabalhadores mediante negociações com as empresas e com o Estado, pressões políticas e outros meios de atuação.<sup>100</sup>

Ademais, ainda sobre questões comuns à unicidade e pluralidade sindical, necessário se faz refletir a respeito dos mecanismos que podem ou não aferir a representatividade de tais modelos, sendo um destes fatores àquele referente as taxas de filiação, ou seja, a quantidade de empregados que decidem se unir formalmente a determinado organismo representativo.

Muitas vezes se tem a noção de que um grande número de filiados – considerando que a adoção é facultativa – possa gerar a sensação de maior representatividade de um sindicato, o que por si só não é verdade, eis que tal variante isoladamente não tem o condão de traduzir inteiramente a

---

<sup>99</sup> RODRIGUES, L. M. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 1999. p. 264.

<sup>100</sup> *Ibid.*, p. 296.

representatividade de um sindicato, senão vejamos as palavras de Cardoso:

[...] o que a filiação (sindical) mede”, demonstrando que esta não é uma questão superada no meio acadêmico. Em suas conclusões no estudo que realizou sobre o sindicalismo brasileiro a esse respeito, “as taxas de filiação, bem como seus determinantes, são indicadores apenas aproximados do que se passa com a representatividade e o poder do sindicalismo no Brasil.<sup>101</sup>

A ausência de representatividade, portanto, compromete a eficácia da atuação dos sindicatos, não se traduzido o pleno exercício da liberdade sindical, que por sua vez “danifica” toda uma classe de trabalhadores que possam porventura ficar sem a devida assistência de seu sindicato quanto mais precisarem.

É preciso que haja sindicatos atuantes sob pena de verificar um verdadeiro enfraquecimento sindical, sem o exercício da autonomia coletiva privada, senão vejamos a posição de Uriarte:

Por isso mesmo e tendo em vista não ser igual o enfraquecimento sindical, tem-se verificado que a flexibilidade coletiva encerra o risco de acentuar a segmentação da mão-de-obra, já que setores agrupados em sindicatos fortes estariam em condições de preservar benefícios ou de negociar boas condições, enquanto setores com sindicalização menor ou mais fraca poderiam cair numa flexibilização incondicional. Esse risco de segmentação é maior quanto mais descentralizado é o nível de negociação.<sup>102</sup>

Assim, questiona-se qual seria o fator preponderante para se avaliar corretamente qual modelo sindical – unidade ou pluralidade – possuiria o “crédito” de mais eficaz sobre a perspectiva da representatividade.

Diz-se representatividade, pois é a principal função dos sindicatos perante os funcionários de sua classe, de modo que sem adentrar ainda as peculiaridades dos tipos de sistemas representativos, busca-se o parâmetro ideal para aferição da eficácia de tais entidades.

Ao que parece, Feltrin defende a ideia no caso dos sindicatos italianos que a representatividade eficaz estaria muito mais ligada a ideia de sua capacidade de seu organizar do que aquela tida como negocial, senão vejamos:

---

<sup>101</sup> CARDOSO, A. M. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 214.

<sup>102</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *A Flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002, p. 13.

A performance [do sindicato] italiano é comparativamente mais positiva graças a uma capacidade organizativa melhor, confirmada também na permanência de taxas de sindicalização superiores a 30%, da vivacidade do serviço sindical, da capilaridade da sua presença territorial, da solidez da estrutura patrimonial e dos equilíbrios financeiros.<sup>103</sup>

Por outro lado, no Brasil o problema seria outro, eis que o déficit de representatividade sindical poderia estar ligado a ausência de participação dos sindicatos na realidade laboral de seus funcionários.

Noutras palavras, tem-se que muitas vezes não uma representação de fato, pois a atuação dos sindicatos estaria limitada a questões posteriores ao surgimento dos impasses trabalhistas, ou seja, não atuaria de forma preventiva.

Assim, Costa defende a ideia que a ausência de boa parte dos sindicatos no Brasil se deve em razão destes não conhecerem o local de trabalho de seus representados, o que resultaria em uma perda da representatividade, senão vejamos:

Muitos sindicatos, inclusive os novos, criados no calor dos movimentos de trabalhadores de início da década, continuaram predominantemente a atuar como “sindicato de porta de fábrica”, sem qualquer acesso aos locais de trabalho, apegados às práticas assistencialistas e cuja legitimidade para negociação seria encontrada apenas no poder de homologação legalmente conferido.<sup>104</sup>

Desse modo, percebe-se que existem diversas nuances que precedem a análise dos próprios sistemas de representação existentes, de maneira que mostra-se extremamente necessário a análise destes elementos comuns à ambos os modelos sindicais.

Pois bem, feita as considerações que assemelham-se aos modelos sindicais existentes passa a se verificar a eficácia da representatividade sindical sob a perspectiva da unicidade brasileira e do pluralismo europeu.

Cada sistema representativo possui suas peculiaridades e adequa-se a sociedade em que é aplicada, tornando-se o fato social algo extremamente relevante para a efetividade representatividade do modelo aplicado.

---

<sup>103</sup> FELTRIN, Paolo. Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino politico e ascesa di mercato. *Quaderni di Rassegna Sindacale* [em linha]. 2015, n. 4, pp. 173-217 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <http://hdl.handle.net/11368/2858975>. p. 201.

<sup>104</sup> COSTA, M. D. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *RAE-eletrônica* [em linha]. 2003, v. 2, n.º 2, pp.1-16 [consult. 20 mar. 2020]. ISSN 1676-5648. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a10>

Inicialmente, quando se fala em unicidade brasileira imagina-se o emprego de todos os esforços em um único organismo de classe, que por sua vez fica responsável pela tutela dos direitos dos trabalhadores, tornando-se mais fácil o controle de tais atribuições. Nesse sentido vejamos o que preleciona Sergio Pinto Martins:

Está a estrutura sindical brasileira baseada ainda no regime corporativo de Mussoline, em que só é possível o reconhecimento de um único sindicato [...]. Um único sindicato era mais fácil de ser controlado, tornando-se obediente.<sup>105</sup>

Todavia, observando-se o “outro lado da moeda” há quem defenda que a unicidade tende a ser desaconselhável, ou seja, imprópria para reger as relações laborais coletivas, pois não haveria otimização com relação as negociações coletivas.

Isso porque, o sindicato poderia se acomodar com o monopólio da representação, bem como desvirtuar os interesses do órgão de classe na medida em que não estaria “subordinado” aos empregados com relação a melhores condições e garantias de trabalho.

No mais, a contribuição filial obrigatória também não estimulava a filiação – muito embora atualmente no Brasil tem deixado de existir – de modo que Ana Martinhago sobre o assunto assim preleciona:

Ademais, a existência de um único sindicato representativo da categoria profissional em uma dada base territorial somada à existência de arrecadação compulsória desincentiva a busca por novos sócios através da otimização das negociações coletivas. Logo, a fragilidade dessa estrutura, que se torna independente em relação aos seus próprios representados, facilita os desvios de interesses.<sup>106</sup>

Parece-nos que a unicidade, portanto, desestimula a plena representação no âmbito laboral, pois a manutenção de tal sistema não permite ao trabalhador um leque de escolhas, obrigando-se a se submeter a representação única de uma determinada entidade.

O referido cenário por vezes até por diminuir o próprio interesse dos

---

<sup>105</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 699.

<sup>106</sup> MARTINHAGO, Ana Carolina. *CF/88, art. 8º, inc. II: A unicidade sindical: Repensando a Constituição da República de 1988*. Paraná: Juruá, 2009. p. 507

empresários e trabalhadores na composição de um litígio coletivo, eis que o sindicato pode as vezes não atuar da forma como se esperava para a composição do acordo.

Nesse sentido, vejamos o posicionamento de Basso e Polido:

A manutenção do sistema da unicidade sindical, atualmente em vigor no Brasil, resulta em fragmentação da representatividade e inércia das organizações, ainda que determinadas entidades sustentem a preservação da atual contribuição sindical obrigatória, sob o pretexto de que esta permita manter fortalecido o sindicalismo brasileiro. Outro aspecto relevante é o fato de que a continuidade do oligopólio das categorias profissionais oferece poucas opções de vinculação ou afiliação do trabalhador, frustrando objetivos sistêmicos do Direito Internacional do Trabalho. Um modelo arcaico e viciado poderia acomodar certos interesses, ocultar conflitos sociais e desestimular os principais interessados na ampliação das formas de representação nas esferas laborais – empresários e trabalhadores.<sup>107</sup>

Por outro lado, temos a representatividade europeia, a qual majoritariamente aplica o pluralismo sindical como modelo a ser observado no campo das relações laborais coletivas.

Nessa perspectiva presume-se que a representatividade seria amplamente difundida e com uma maior aceitação em termos de efetividade, porém a concessão ampla à possíveis legitimados para atuar na defesa dos interesses dos trabalhadores nem sempre se mostra positivo. Nesse sentido vejamos:

as presunções legais de representatividade continuam a suscitar objeções, pois conferem a sindicatos fracamente implantados uma legitimação formal e uma série de atribuições legais às quais não teriam direito, caso se levasse em consideração o número de seus filiados. Entretanto, nos sistemas dualistas, onde ocorrem eleições para instituições representativas nas empresas, é fácil medir a audiência desses sindicatos junto aos trabalhadores. Ademais, as presunções de representatividade são geralmente acompanhadas de corretivos (legais e jurisprudenciais) destinados a garantir o pluralismo (...) Apesar disso, todos os modelos europeus não conseguem conciliar bem as exigências de representação equilibrada dos empregadores e dos trabalhadores com os imperativos do pluralismo sindical e patronal.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> BASSO, Maristela, e 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. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. 2012, v. 78, nº 3, pp. 124-219 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012\\_basso\\_maristela\\_convencao\\_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>108</sup> SUPIOT, Alain. (Coord.). *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe: rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de I. Université Carlos III de Madrid*. Paris: Flammarion, 1999. p. 176.

Nesse prisma, convém ressaltar ainda que o pluralismo pode ser parcial ou total, de modo que este último surge quando há sua presença em todos os níveis da estrutura sindical, enquanto que no outro há uma presença de unicidade e pluralidade. Nesse sentido vejamos os ensinamentos de Amauri Mascaro:

Se 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 mesma empresa, haverá unicidade em nível da empresa e pluralidade em nível orgânico do sistema.<sup>109</sup>

Assim, ao que parece a livre negociação estaria mais presente no sistema da pluralidade por abraçar maiores possibilidades de um sindicato efetivamente representativo, ainda que viabilizasse também inúmeros organismos inócuos.

Desse modo, defendendo a aplicação do modelo sindical referente ao pluralismo, verifica-se a posição de Alfredo Rurecht que a respeito do tema assim ensina:

Pluralidade sindical, apesar de não ser teoricamente tão desejável, tem uma sólida realidade social. Os sindicatos não são exclusivamente profissionais; eles têm ideais (políticos, religiosos, etc.) que não podem ser separados de seu trabalho profissional e havendo opiniões dissidentes sobre esses ideais, por diversas orientações ou vocações, é lógico que se estabeleçam sindicatos que os sustentam.<sup>110</sup>

O que se percebe assim é a vastidão de variáveis que compõem os dois modelos sindicais existentes, seja aquele aplicado no Brasil ou aquele aplicado na Europa de um modo geral, na medida que fatores sociais como a própria sociedade em si influencia na representatividade de tais sistemas.

Contudo, ainda que não se dissocie inteiramente tais elementos, analisando puramente os modelos sindicais, percebe-se que a pluralidade oferece melhores condições de resultados positivos sob a perspectiva da eficácia de sua representatividade.

Isso porque, a concentração de esforços vista na unicidade também pode

---

<sup>109</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 161-162.

<sup>110</sup> RUPRECHT, Alfredo J. *Derecho Colectivo del Trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. 1995. p. 95.



ser vista no modelo do pluralismo, bastando que se empregue os esforços necessários a realização da função precípua dos sindicatos.

Noutras palavras, ainda que se extraia elementos positivos de ambos os sistemas, verifica-se que a crítica maior refere-se a gestão de tais modelos, de modo que sendo o pluralista o mais abrangente, permitir-se-ia em teoria uma maior efetividade, a qual também poderia ser alcançada na unicidade, mas talvez não com tanta facilidade.

Dessa forma, entende-se que o pluralismo europeu de um modo geral comporta maior eficácia – ou poderia comportar – em termos de representatividade sindical do que o modelo adotado no Brasil, conforme se entende por meio de todos os fatores abordados no presente estudo.

## CONCLUSÃO

O objeto central do presente estudo consistia na análise na eficácia da representatividade sindical sob a perspectiva dos modelos alusivos a unicidade brasileira e do pluralismo europeu, propondo-se uma crítica reflexiva acerca dos sistemas de representação existentes no âmbito do direito coletivo do trabalho.

Para tanto, estruturou-se o trabalho em quatro capítulos, percorrendo desde elementos históricos e conceituais a respeito da liberdade sindical, bem como os conflitos internos dos órgãos de classe, além de sua atividade representativa até a própria abordagem dos sistemas de representação e sua aplicabilidade.

Nessa senda, pode-se enxergar que o transcurso dos anos, assim como fatores sociais locais influíram diretamente na escolha do modelo sindical adotado nos países estudados e em sua eficácia, buscando-se a adequação do melhor sistema de representação.

No mais, patente ainda foram as “deficiências” comuns à ambos os modelos analisados, independente das características próprias que estes possuam, percebe-se que as falhas sistêmicas precedem a efetividade do modelo sindical em si.

Noutras palavras, verificou-se que antes mesmo da efetividade de cada sistema de representação, faz-se necessário o aprimoramento da gestão desses modelos, ou seja, para que haja a correta percepção da eficácia de um ou de outro, imprescindível viabilizar o correto funcionamento do sistema em si.

Assim, guardadas as devidas proporções o funcionamento dos sindicatos na perspectiva da representação está muito aquém do que se espera para então se extrair a ideia de representatividade. Não havendo o pleno funcionamento dos órgãos de representação, por consequência, sua eficácia evidentemente será comprometida, ainda que parcialmente.

Ato contínuo, superada a crítica inicial vislumbrou-se as peculiaridades – em termos próprios e comparativos – da unicidade e pluralidade sindical sob a ótica de sua representatividade.

Por certo que nas duas hipóteses foi possível constatar variáveis positivas

e negativas, especialmente na realidade do pluralismo europeu, haja vista as singelas diferenças dentro deste modelo, conforme o país que o aplica, adequando-o para sua realidade a fim de torna-lo mais eficiente.

Noutro lado, a unicidade brasileira permite a todos os envolvidos da relação laboral, – muito além do empregado e empregador – tal como o Ministério Público do Trabalho, identificarem e controlarem as atribuições do órgão de classe representativo, afinal de contas estaríamos a falar de uma única entidade.

Dessa forma, todos os atos funcionais e representativos são sujeitos a uma maior fiscalização, o que a princípio levaria o sindicato a atuar com melhor qualidade naquilo que se propõe a fazer, seja no campo negocial ou da representatividade sindical.

Essa realidade, por consequência, não aplica com a mesma facilidade a pluralidade europeia, eis que a diversidade de sindicatos e associações cuidando dos interesses de uma determinada categoria em um mesmo espaço geográfico não permite um controle tão incisivo como no sistema brasileiro.

Por outro lado, esse “sistema de controle” – que acaba por impactar na própria gestão e funcionamento do sindicato – fica aquém se comparado ao modelo brasileiro, de modo que a qualidade das atividades sindicais em todos os seus segmentos se fomenta, em termos de melhoria, na concorrência com os demais órgãos a fim de atingirem um maior número de filiados e representados.

Contudo, a título comparativo, reflete-se que mesmo na unicidade sindical, em que há uma maior facilidade de controle e cobrança das atividades sindicais, especialmente no que tange a representatividade, tal fato por si só não tem o condão de impulsionar o sindicato, eis que ele detém o monopólio e não é subordinado a seus representados.

Noutras palavras, a efetividade da representação sob a ótica do controle dos representados – empregados e empregadores – não restringe-se ao controle e cobrança promovido, ressaltando-se que este seja um mecanismo muito importante para o aprimoramento da eficácia da representatividade sindical.

Nesse prisma, parece que a unicidade em detrimento da pluralidade nesse particular “deixa a desejar” no que tange a representatividade, pois ainda que haja todo o esforço dos empregados de cobrarem de seu único sindicato melhores condições de trabalho e outros direitos, o referido órgão simplesmente pode não seguir no mesmo ritmo das insatisfações obreiras, não os representando conforme o interesse da própria categoria.

Ato contínuo, destaca-se que a filiação – ainda que não obrigatória – não teve a capacidade de interferir na representatividade de ambos os modelos, visto que um número maior ou menor não alterava significativamente a atuação dos sindicatos.

Assim, percebe-se uma ausência de proatividade, ou seja, os sindicatos tendem a ser muito mais reativos, de modo que a crítica feita envolve o sistema em si, mas também a forma de atuação deste, o que acaba por impactar na sua própria efetividade.

O que se percebe, portanto, é que entre a concentração da representatividade ou a delegação desta a mais de uma entidade, é preferível que se tenha possibilidades ao invés de limitações.

Noutras palavras, na ideia de sistema de representação inteiramente eficaz, a unicidade seria o aconselhável, eis que contraproducente admitir-se mais de uma entidade possuindo a mesma finalidade. Todavia, considerando-se a ineficiência dos critérios de escolha que levam o sindicato ao monopólio da representação, torna-se preferível a pluralidade por assim aumentarem as chances de sucesso dos representados em melhores condições e direito de trabalho.

Assim, em num cenário amplo e considerando-se todos os fatores capazes de se influenciar a representatividade dos modelos existentes, restou claro que a pluralidade sindical se aproxima com mais satisfatoriedade daquilo que se imagina como ideal em termos de representatividade.

Isso porque, viabilizar a descentralização do monopólio representativo, ainda que isso venha a gerar certa desordem, aumenta-se as chances de se encontrar uma entidade de classe que efetivamente represente os trabalhadores ou empregadores.



A efetividade da representação, dessa maneira, está comprometida por vezes pelo próprio modelo em si, enquanto sua forma de existir, merecendo reparos em ambos os casos, assim como na gestão/atuação dos órgãos de classe, que não são capazes de concretizar inteiramente os anseios das empresas e empregados.

Noutras palavras, eventual crise de representatividade não fica a mercê do engessamento de único órgão representativo, fomentando, portanto, a criação ou a manutenção de sindicato que realmente represente os interesses de sua categoria.

## REFERÊNCIAS

ACCORNERO, Aris. *La parábola del sindicato: ascensa e declino di una cultura*. Bologna: Il Mulino, 1992.

ALMEIDA, S. N. C. As redes sociais como uma nova ferramenta de organização e democracia sindical. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. 2013, v. 24, pp. 80-94.

ARRUDA, Kátia Magalhães, CARVALHO, Augusto César Leite de, e DELGADO, Maurício Godinho. A súmula nº 277 e a defesa da constituição. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. 2012, v. 78, nº 4, pp. 34-49 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/35824>

AUROCA, José Carlos. Centrais Sindicais: Autonomia e Unicidade. *Revista da LTr*. 2008, v. 72, nº 10, pp. 1159-1171.

BALANDIER, Georges, y MERCIER, Paul. El Trabajo en las Regiones en Vías de Industrialización. In: GEORGE, Friedmann; PIERRE, Naville, eds. *Tratado de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1963, Vol. 2.

BASSO, Maristela, e 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. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. 2012, v. 78, nº 3, pp. 124-219 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012\\_basso\\_maristela\\_convencao\\_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. *Lex: coletânea de legislação: edição federal*, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. *Lei nº 11.648, de 31 de mar. de 2008*. Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm)

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Rio de Janeiro: Presidência da República, 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)

BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro. *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*. São Paulo: Ltr, 2017.

BYUN, Ariane Ah Hyon. Liberdade sindical sob o enfoque do Comitê de Liberdade Sindical. *Revista dos Tribunais* [em linha]. 2012, v. 38, nº 146, pp. 191-234 [consult 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102576>

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2014.

CARDOSO, A. M. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.

CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. Sulla rappresentatività sindacale ovvero alia ricerca della legittimazione perduta. *Lavoro e Diritto*. 1990, v. 4, nº 3. pp. 451.



CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho: dogmática, básica e princípios gerais, direito coletivo do trabalho, direito individual do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1997.

CORDEIRO, António Menezes. *Direito do Trabalho 1: Direito Europeu, Dogmática Geral, Direito Coletivo*. Coimbra: Almedina, 2018.

COSTA, M. D. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *RAE-eletrônica* [em linha]. 2003, v. 2, nº 2, pp.1-16 [consult. 20 mar. 2020]. ISSN 1676-5648. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a10>

CUNHA, P., e LEITÃO, S. *Manual de Gestão Construtiva de Conflitos*. 3. ed. Porto, Portugal: Edições UFP, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Delgado. Direito Coletivo de Trabalho e seus Princípios informadores. *Revista TST* [em linha]. 2001, v. 67, nº 2, pp. 79-98 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52335>

DELGADO, Mauricio Godinho, e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DUARTE, Maria Luísa. *Estudos de direito da União e das Comunidades Europeias, II*. Coimbra: Coimbra, 2006.

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do Trabalho Social*. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

DURKHEIM, E. *As formas elementares da vida religiosa*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

ESPAÑA. *Constituição Espanhola, 1978*. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em [https://boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/abrir\\_pdf.php?fich=387\\_Constitucion\\_Espanola\\_Constituicao\\_Espanhola.pdf](https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_Constituicao_Espanhola.pdf)

FELTRIN, Paolo. Il fenomeno sindacale nell'Italia contemporanea: declino politico e ascesa di mercato. *Quaderni di Rassegna Sindacale* [em linha]. 2015, n. 4, pp. 173-217 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <http://hdl.handle.net/11368/2858975>

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 20. ed. Coimbra: Almedina, 2020.

FERNANDES, António Monteiro. *A Lei e as greves*. Coimbra: Almedina, 2013.

FERNANDES, Francisco Liberal. *Autonomia colectiva dos trabalhadores da administração: crise do modelo clássico de emprego público*. Coimbra: Wolter Kluwer Portugal e Coimbra, 1995.

FRANCE. *Secrétariat général du Gouvernement: Code du travail*. Paris: Legifrance, 1973. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT00000607>



2050.pdf&size=6,6%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

GOMES, Orlando, e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* [em linha]. 2010, v. 76, nº 2, pp. 109-157 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/14076>

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

MARTINHAGO, Ana Carolina. *CF/88, art. 8º, inc. II: A unicidade sindical: Repensando a Constituição da República de 1988*. Paraná: Juruá, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.



MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Estabilidade no Emprego de Dirigentes e Representantes Sindicais. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. p. 145-153.

MONEREO PÉREZ, José Luis. *Concertación y diálogo social*. Valladolid: Lex Nova, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro A legalização das Centrais. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho* [em linha]. 2008, v. 16, nº 16, pp. 261 [consult. 20 mar. 2020]. Disponível em [http://www.andt.org.br/f/29163143\\_ANDT\\_Amauri\\_Centraiss\\_2008.pdf](http://www.andt.org.br/f/29163143_ANDT_Amauri_Centraiss_2008.pdf)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro, e NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 80.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. *Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais* [em linha]. 2007, v. 33, n. 128, pp. 165-186 [consult. 16 mar. 2020]. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/172618>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C087: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. Brasília: OIT, 1998. 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)

PAIXÃO, Cristiano, e LOURENÇO FILHO, Ricardo. Greve como prática social: possibilidades de reconstrução do conceito a partir da Constituição de 1988. In: SENA, Adriana Goulart de, DELGADO, Gabriela Neves, e NUNES, Raquel Portugal, orgs. *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito, e PORTO, Lorena Vasconcelos. *Temas de Direito Sindical: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. São Paulo: LTr, 2011.



PESSI, Annalisa. Tra costituzione formale e materiale l'indissolubile matrimonio dell'ordinamento italiano: libertà e unità sindacale. *Argomenti di Diritto del Lavoro*. 2007, n. 6, pp. 1267.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PIZZOLO, Calogero. *Globalización e integración: integración: ensayo de una teoría general: Comunidad Andina, Mercosur, Unión Europea, SICA*. Buenos Aires: Ediar, 2002.

PORTUGAL. *Código do Trabalho: Lei, nº 7, de 12 de fevereiro de 2009*. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=167>

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação Coletiva Atípica*. Coimbra: Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. 2. ed. Coimbra: 2015, Vol. 3.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 3. ed. São Paulo: Método, 2013.

ROSANVALLON, P. *La question syndicale: histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Hachette, 1988.

RODRIGUES, L. M. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 1999.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização* [em linha]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. p. 17-18 [consult. 20 mar. 2020]. ISBN 978-85-99662-99-1. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>



RODRIGUEZ, José Augusto. *Dogmática da Liberdade Sindical: Direito Política Globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

RUPRECHT, Alfredo J. *Derecho Colectivo del Trabajo*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. 1995.

SILVA, Antônio Álvares da. *Pluralismo sindical na nova constituição: perspectivas atuais do sindicalismo brasileiro*. Belo Horizonte: Del Rey, 1990

SILVA, Sayonara Grilo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais do Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

STAGNAN, Joaquín Silguero. *La tutela jurisdiccional de los intereses colectivos a traves de la legitimación de los grupos*. Madrid: Dykinson, 1995.

STURMTHAL, Adolf. *The Tragedy of European Labour (1918-1939)*. Londres: Victor Gollancz, 1944.

SUPIOT, Alain. (Coord.). *Au-delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail em Europe: rapport pour la Commission des Communautés europcennes avec la collaboration de l. Université Carlos III de Madrid*. Paris: Flammarion, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, Vol. 2.

UNIÃO EUROPÉIA. Tribunal de Justiça. Acórdão TJUE de 14 de Junho de 2001, Comissão/Italia, C-207/2000 apud CRUZ VILAÇA, José Luís. A propósito dos



efeitos das directivas na ordem jurídica dos Estados-membros. *Justiça Administrativa*. 2001, n. 30, pp. 3-19.

URIARTE, Oscar Ermida. *A Flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

VALTICOS, Nicolas. Uma relação complexa: Direito do Homem e Direitos Sindicais. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord. *Relações Coletivas de Trabalho: Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989.

VIANA, Marcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: O Direito do Trabalho No Limiar do Século XXI. *Revista Genesis*. 1999, v. 14, n. 79, pp. 49-69.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. Lisboa: Verbo, 1999.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Verbo, 2011.