

ESCOLA DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE DOUTORADO EM DIREITO

ELIZABET LEAL DA SILVA

**O SINDICATO PROFISSIONAL E SUA ATUAÇÃO EM TEMPOS DE CRISE: UM  
ESTUDO COMPARADO DOS DIREITOS BRASILEIRO E ESPANHOL**

Porto Alegre  
2018

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL –  
PUCRS  
ESCOLA DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO E  
DOUTORADO

ELIZABET LEAL DA SILVA

**O Sindicato profissional e sua atuação em tempos de crise:**

Um estudo comparado dos direitos brasileiro e espanhol

Porto Alegre

2018

## Ficha Catalográfica

S586s Silva, Elizabet Leal da

O sindicato profissional e a sua atuação em tempos de crise :  
um estudo comparado dos direitos brasileiro e espanhol / Elizabet  
Leal da Silva . – 2018.

216 f.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito,  
PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer.

1. Liberdade sindical. 2. Negociação coletiva. 3. Crise laboral. I.  
Stürmer, Gilberto. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

ELIZABET LEAL DA SILVA

**O Sindicato profissional e sua atuação em tempos de crise:**

Um estudo comparado dos direitos brasileiro e espanhol

Tese apresentada como requisito para obtenção do título de Doutora em Direito ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Direito, na Área de Concentração em Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado, da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer.

Porto Alegre

2018

ELIZABET LEAL DA SILVA

Tese apresentada como requisito para obtenção do título de Doutora em Direito ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Direito, na Área de Concentração em Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado, da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, defendida e aprovada em: Porto Alegre/RS, 26 de julho de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

---

Presidente e orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer – PPGD/PUCRS/RS

---

Profa. Dra. Sheila Stolz da Silveira – Fadir/FURG/RS

---

Prof. Dr. Alessandro Severino Vallér Zenni – UEM/UNICESUMAR/PR

---

Prof. Dr. Leandro Amaral Dorneles de Dorneles - UFRGS

---

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PPGD/PUCPR/PR

---

Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto – UFRGS

## DEDICATÓRIA

### À MINHA FAMÍLIA

Aos meus pais **Agnaldo e Vitalina**, que embora nunca tenham frequentado os bancos escolares sempre me ensinaram o valor e a importância em aprender. Mostraram-me que mesmo nas dificuldades o caminho jamais deve ser deixado de lado.

Ao meu irmão **Antonio Carlos**, que sempre me incentivou e apoiou.

À minha cunhada **Lucinéia**, por sua torcida durante esta jornada.

Às minhas sobrinhas **Luana Carla e Lívia**, que pelo simples motivo de existirem são inspiração para esta caminhada.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus, o meu agradecimento pela dádiva da vida, com a qual pude entre outras conquistas, chegar até aqui.

Ao meu orientador, Professor Doutor Gilberto Stürmer, pela atenção, dedicação e estímulo na elaboração desta pesquisa. Por ser um exemplo de que a simplicidade, a educação e a competência são trilhas eternas para um futuro brilhante.

Aos ilustres membros desta banca de tese que contribuíram com este trabalho.

À Dra. Sheila, que em importante cadeira do doutorado tive o privilégio de conhecê-la e ver quão justo ser humano és. Suas contribuições no diálogo me oportunizaram de imediato identificar-me com seus pensamentos e a partir da discussão de ideias, uma grande amizade surgiu.

Ao Dr. Alessandro Zenni, que me fez ver na filosofia e no Direito do Trabalho, instrumentos de aperfeiçoamento humano e prático para a construção de um mundo melhor. Me brindou com maravilhosos momentos de aprendizagem quando de sua preciosa orientação em meu mestrado, agora me honra novamente com sua participação em minha banca de doutorado. Mas, o melhor de tudo, é tê-lo meu amigo.

Ao Dr. Marco Antônio César Villatore que tive a oportunidade de conhecer e presenciar momentos em que evidenciando seus conhecimentos sobre o Direito do Trabalho, fez interessar-me ainda mais por esta área.

Ao Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles por ter aceito participar deste importante momento de minha vida acadêmica, como membro da banca de doutorado.

À Dra. Luciane Cardoso Barzotto, que a academia me oportunizou conhecer, e que gentilmente aceitou participar de minha banca.

Um agradecimento fraternal à Dra. Denise Fincato, ser humano sem igual, mulher sábia que não mede esforços para compartilhar seus ensinamentos e privilegia todos com sua generosidade.

Aos meus professores, em especial à professora Amarina que me ensinou a ler e escrever, após 35 anos tive o prazer de reencontrá-la, e ouvir de sua boa boca belas palavras de incentivo e carinho, como no primeiro dia de aula.

Aos demais familiares

Aos tios e tias, em especial ao tio Beto (*In memoriam*) que sempre foi o meu exemplo de solidariedade e amor, primos e primas, os mais próximos e também os mais distantes.

Aos amigos da eterna Vegas, e aqui faço questão de citar cada um: Lessandra Gauer, Maira Citlalli (nossa mexicana), Pery Saraiva Neto, o homem do meio ambiente e do seguro, Sebastião Fabricio do Piaui, Alessandra Mizuta, paranaense como eu, com quem tive a oportunidade de também no doutorado vivenciar as durezas da vida de estudante, quando dividimos tristezas, alegrias e despesas. Amanda Thomé lá do Maranhão, amiga das caminhadas matinais e das tardes com tapioca, a mais centrada, afinal a campeã do prêmio Capes 2017 e a Carla Justino, a que nos uniu e fez de Vegas uma família. Para mim foi uma verdadeira irmã, mais que amiga, tive em sua casa, uma nova família em Porto Alegre, com suas filhas Clarissa e Juliana, amadas “Cacá e Jujú”.

Aos amigos, Sérgio, Estéfani, Marina, Leiliane, Manoela, Flaviana, Larissa, Letícia, Leonardo, Jorge, Isis, Alexey e Paulo Pegoraro, obrigada pelo conhecimento compartilhado.



À equipe administrativa do PPGD, especialmente à Caren, a alma e o coração deste programa, por seu carinho, competência e disponibilidade, e à Marcia por seu sempre sorriso meigo e acolhedor, os meus mais sinceros agradecimentos.

Ao casal Paulo e Neuza Nemitz, que no gelado agosto de 2014, me acolheram em sua casa como se filha fosse. Ela nos deixou brevemente, mas o seu sorriso acolhedor para sempre ficará em meu coração.

Aos amigos que sempre estiveram ao meu lado, a quem jamais poderia deixar de agradecer: Dalva Verônica Stoffel, minha irmã do coração que desde o início dos estudos de graduação esteve ao meu lado. À Anesia Costa, mais que irmã, mãe e amiga, que juntamente com sua família (Anna Carolina, Guilherme e Albino) me apoiaram incondicionalmente. Manoel Marçal, que sempre esteve pronto para me estender uma mão amiga. À Vera Lucia Paulin, pessoa iluminada que com suas orações sempre me deu forças, exemplo de pessoa que me faz querer ser cada vez melhor.

Às queridas Danielle Sato e Talita Ferreira, que foram sempre parceiras de todas as horas.

À querida Tatiana juntamente com seu esposo Fábio e seus filhos Lucas, Bruno, Mateus e Izaque, que ao longo destes 4 anos estiveram ao meu lado, apoiando-me em todos os momentos.

Aos colegas de trabalho e a toda equipe do Centro Universitário Univel, meus agradecimentos nas pessoas do Sr. Renato Silva e Viviane da Silva.

## RESUMO

A presente tese tem como objetivo estudar a liberdade sindical a partir dos fundamentos da Organização Internacional do Trabalho – OIT, por meio da Convenção nº 87 e de seus efeitos no Brasil, onde ela não foi ratificada e, na Espanha, que a internalizou. A partir da análise da liberdade sindical, evidencia-se o estudo sobre os sistemas sindicais existentes nos dois países objetos de estudo: Brasil e Espanha. São abordadas as características de cada um dos sistemas, uma vez que no Brasil figura e permanece em vigor a unicidade sindical, a qual se confronta com o princípio da liberdade sindical defendido pela OIT. A análise prossegue a respeito do sistema vigente na Espanha: a pluralidade sindical. Nesse molde, permite-se o exercício pleno da liberdade sindical ao consentir aos trabalhadores e criarem sindicatos tantos quantos entenderem necessários, podendo, porém, unir-se por vontade própria e formar uma verdadeira unidade sindical. A partir desses elementos, analisa-se o instituto da negociação coletiva, que é uma das maiores atitudes de liberdade existentes nas relações de trabalho, por possibilitar por meio do diálogo, dos interessados, o estabelecimento de normas de satisfação de seus anseios, e de que sejam respeitados os direitos de trabalhadores e empresários. No aspecto da negociação coletiva, discute-se o papel dos sindicatos quanto a sua função de proteção dos interesses dos trabalhadores, que mesmo, na negociação coletiva, são a parte hipossuficiente. Questiona-se ainda a atuação sindical nas negociações, especialmente, em momentos de crise, quanto ao desempenho frente a situações as quais visem evitar que os trabalhadores percam seus direitos conquistados ao longo da história. Em seguida, o presente trabalho faz uma breve análise das influências da crise econômica vivenciada tanto pelo Brasil como pela Espanha, no período de 2010 a 2017. Como conclusão, apresenta-se uma análise indicativa da diferença entre os sistemas - unicidade e pluralidade – no campo da negociação coletiva, ressaltando se apresentam ou não diferença em relação à atuação sindical na busca de proteção da relação de trabalho. Para o desenvolvimento desta tese, será adotado o método de abordagem dedutivo. Como procedimento investigativo lançar-se mão dos métodos histórico e comparativo, tendo como base a pesquisa teórica bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Liberdade Sindical. Negociação Coletiva. Crise laboral.

## ABSTRACT

The purpose of this thesis is to study freedom of union based on the foundations of the International Labor Organization (ILO), through Convention nº 87 and its effects in Brazil, where it has not been ratified and in Spain, which internalized it. From the analysis of freedom of union, we can see the study of the union systems in both countries studied: Brazil and Spain. The characteristics of each of the systems are addressed, since in Brazil, union unity remains in force, which is in conflict with the principle of freedom of association defended by the ILO. The analysis proceeds on the system in force in Spain: union plurality. In this way, full freedom of association is allowed by allowing workers to create as many trade unions as they seem necessary, but they can unite of their own volition and form a true union unity. On the basis of these elements, the institute of collective bargaining is analyzed, which is one of the greatest attitudes of freedom existing in labor relations, because it enables, through dialogue, to the interested parties, the establishment of norms for the satisfaction of their desires, and that the rights of workers and entrepreneurs are respected. In the aspect of collective bargaining, the role of trade unions is discussed as to their function of protecting the interests of workers, which even in collective bargaining are the hyposufficient part. It is also questioned the trade union action in the negotiations, especially in times of crisis, regarding the performance against situations that aim to prevent workers from losing their rights conquered throughout history. This paper then gives a brief analysis of the influences of the economic crisis experienced both by Brazil and Spain in the period from 2010 to 2017. As conclusion, an analysis is presented indicating the difference between the systems - unicity and plurality - in the field of collective bargaining, emphasizing whether or not they present a difference in relation to union action in the search for protection of the labor relation. For the development of this thesis, the method of deductive approach will be adopted. As an investigative procedure, historical and comparative methods should be used, based on bibliographic and documentary theoretical research.

**Keywords:** Freedom of Association. Collective Bargaining. Labor crisis

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo estudiar la libertad sindical a partir de los fundamentos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, por medio de la Convención nº 87 y de sus efectos en Brasil, donde no fue ratificada y, en España, que la internalizó. A partir del análisis de la libertad sindical, se evidencia el estudio sobre los sistemas sindicales existentes en los dos países objetos de estudio: Brasil y España. Se abordan las características de cada uno de los sistemas, ya que en Brasil figura y permanece en vigor la unicidad sindical, la cual se enfrenta al principio de la libertad sindical defendido por la OIT. El análisis prosigue sobre el sistema vigente en España: la pluralidad sindical. En ese marco, se permite el ejercicio pleno de la libertad sindical al consentir a los trabajadores a crear sindicatos tantos que los consideren necesarios, pudiendo, sin embargo, unirse por voluntad propia y formar una verdadera unidad sindical. A partir de esos elementos, se analiza el instituto de la negociación colectiva, que es una de las mayores actitudes de libertad existentes en las relaciones de trabajo, por posibilitar por medio del diálogo, a los interesados, el establecimiento de normas de satisfacción de sus anhelos, y de que se respeten los derechos de los trabajadores y los empresarios. En el aspecto de la negociación colectiva, se discute el papel de los sindicatos en cuanto a su función de protección de los intereses de los trabajadores, que incluso, en la negociación colectiva, son la parte hiposuficiente. Se cuestiona también la actuación sindical en las negociaciones, especialmente, en momentos de crisis, en cuanto al desempeño frente a situaciones que visan evitar que los trabajadores pierdan sus derechos conquistados a lo largo de la historia. A continuación, el presente trabajo hace un breve análisis de las influencias de la crisis económica vivenciada tanto por Brasil como por España, en el período de 2010 a 2017. Como conclusión, se presenta un análisis indicativo de la diferencia entre los sistemas - unicidad y pluralidad - el campo de la negociación colectiva, resaltando si presentan o no diferencia en relación a la actuación sindical en la búsqueda de protección de la relación de trabajo. Para el desarrollo de esta tesis, se adoptara el método de enfoque deductivo. Como procedimiento investigativo se echaron mano de los métodos histórico y comparativo, teniendo como base la investigación teórica bibliográfica y documental.

**Palabras-clave:** Libertad Sindical. Negociación Colectiva. Crisis laboral

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
<b>1 DO SINDICALISMO – LIBERDADE SINDICAL: FUNDAMENTOS JURÍDICO-POLÍTICOS</b> .....	<b>19</b>
<b>1.1 Dos fundamentos da liberdade sindical no âmbito do Direito Internacional do Trabalho</b> .....	<b>22</b>
1.1.1 <i>A liberdade sindical na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais de Direitos Humanos</i> .....	27
1.1.2 <i>A liberdade sindical e de sindicalização desde a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Convenções nº 87 e 98</i> .....	31
<b>1.2 A liberdade sindical no contexto brasileiro</b> .....	<b>38</b>
1.2.1 <i>A liberdade sindical brasileira e as Convenções nº 87 e 98 da OIT</i> .....	45
1.2.2 <i>A liberdade sindical como direito fundamental na Constituição Federal de 1988</i> .....	48
<b>1.3 Evolução da liberdade sindical no contexto espanhol</b> .....	<b>52</b>
1.3.1 <i>As Convenções nº 87 e 98 da OIT e a liberdade sindical no Direito espanhol</i> .....	63
1.3.2 <i>A liberdade sindical no marco do Estado Social e Democrático de Direito Espanhol</i> .....	66
<b>2 O SISTEMA SINDICAL E A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL E NA ESPANHA</b> .....	<b>72</b>
2.1 <i>A tratativa em âmbito geral, conceitos e fundamentos</i> .....	73
2.2 <i>O Sistema Sindical no Brasil – a Unicidade Sindical</i> .....	75
2.2.1 <i>A evolução dos sindicatos no sistema sindical brasileiro</i> .....	82
2.2.2 <i>A estrutura sindical e suas funções</i> .....	94
2.2.3 <i>A negociação coletiva e atuação sindical</i> .....	107
2.3 <i>O Sistema Sindical na Espanha – a Pluralidade Sindical</i> .....	123
2.3.1 <i>O tratamento da negociação coletiva na Espanha</i> .....	129

2.3.2 Os sindicatos na defesa dos direitos laborais na Espanha .....	136
<b>3. CRISE ECONÔMICA, ATUAÇÃO SINDICAL E REFORMA LABORAL NO BRASIL E NA ESPANHA.....</b>	<b>141</b>
3.1 Crise econômica no Brasil e seus reflexos no mundo do trabalho – reforma trabalhista.....	149
3.1.1 A crise econômica e a atuação sindical no Brasil.....	153
3.1.2 Mecanismos sindicais de superação da crise brasileira .....	159
3.2 Crise Econômica na Espanha e suas consequências no âmbito laboral .	169
3.2.1 A crise econômica espanhola – enfrentamento do subemprego pelos sindicatos .....	175
3.2.2 Mecanismos de (tentativa) de superação da crise laboral espanhola – reformas ocorridas .....	181
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>195</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>199</b>

## INTRODUÇÃO

Na intenção de compreender melhor o problema vivenciado no mercado de trabalho em razão da crise econômica que tem gerado uma série de mudanças no Direito do Trabalho tanto no Brasil como em outros países, fez-se a opção no presente estudo por desenvolver o tema do papel das entidades sindicais profissionais na proteção dos direitos dos trabalhadores em períodos de crise.

Para melhor desenvolvimento do tema, optou-se por uma abordagem comparativa. A escolha recaiu sobre a Espanha, embora seja um país com uma realidade bem diferente do Brasil. Foi justamente a distinção entre si que instigou a presente abordagem, que dispensará especial atenção aos seus sistemas sindicais, bem como ao instituto da negociação coletiva e à atuação dos sindicatos, no contexto da crise econômica, destacando em relação ao sindicato que por opção de estudo a análise se desdobrará sobre a atuação dos sindicatos profissionais e não os de categoria econômica.

Justifica-se ainda a escolha pelo comparativo com a Espanha no fato de este país ter retomado a democracia, após um período de exceção ditatorial, dez anos antes do Brasil, em 1978, e como uma democracia nascente, tem suas peculiaridades, mas tem também suas semelhanças, com os seus sindicatos que foram herdados de sistemas não muito claros, e isso acaba da mesma forma conectando os dois países; por fim, embora a Espanha esteja localizada na Europa e o Brasil na América Latina, ambos passam ou passaram em períodos recentes por graves crises econômicas. Tem-se ainda o fato do próprio projeto de nº 6787/2016, citar a Espanha como um dos referenciais para a proposta de reforma trabalhista no Brasil.

Ainda sobre os sindicatos o estudo desenvolve uma análise dos sistemas sindicais destes países, admitindo que as diferenças existentes entre os dois são significativas no que pertine ao sistema sindical, uma vez que no Brasil o sistema é o da unicidade sindical e na Espanha vigora a pluralidade sindical. Contudo, há em comum o resultado obtido em razão da crise, o desemprego em larga escala. Há também uma aproximação no que tange à atuação das entidades sindicais no combate ao desemprego, nos dois casos praticamente inexistente.

Tendo esse cenário como pano de fundo, a tese investiga um problema central: existe interferência do modelo sindical no que se refere à atuação dos sindicatos na proteção dos trabalhadores em momentos de crise?

Na tentativa de reverter o crescente número de desempregados, ambos os países se inclinaram para a implementação de mudanças especialmente no campo laboral partindo de numerosas modificações legislativas. É certo que na Espanha as reformas iniciaram bem mais cedo e que continuam até os dias de hoje. No Brasil, embora a crise também já venha afetando o mercado de trabalho especialmente nos últimos 4 anos, a grande mudança na legislação laboral foi implementada só no ano de 2017.

As modificações na conjuntura econômica impõem aos empresários uma série de condições que os levam a priorizar a sobrevivência das empresas, e para tanto buscam medidas de flexibilização que na grande maioria das vezes estão relacionadas a cortes nos investimentos e à redução de pessoal, o que leva ao crescimento do desemprego. Embora pertencendo a realidades estruturais diferentes, o Brasil e a Espanha vivenciam esse momento e praticamente registram os mesmos resultados, com o crescimento em massa do desemprego.

Essas modificações são implementadas no seio das empresas e acabam por refletir no mercado como um todo. A partir disso, iniciam as discussões sobre os mecanismos que devem ser empregados para reverter a situação. Assim começam as mudanças na legislação, sob o argumento de que é preciso flexibilizar, modernizar e atualizar as normas trabalhistas para a nova realidade vivida pelo mercado, ou seja, é preciso acompanhar o processo evolutivo que ocorre na prática, deixar de ser arcaico, inflexível, entre outros adjetivos que são destinados ao Direito do Trabalho.

O desenvolvimento econômico, de certa forma, é que impõe tal flexibilidade nas relações de trabalho. Neste sentido a base das discussões se estabelece na busca de encontrar meios de sobrevivência das empresas. É nos momentos de crises agudas que se implementam grandes mudanças, com o objetivo restabelecer o equilíbrio da economia. Nestes momentos também é que se espera dos sindicatos uma atuação efetiva na proteção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mas já é sabido que nem sempre a atuação é tão eficaz de modo a realmente garantir os direitos da classe trabalhadora.



Para responder à questão acima apresentada, a tese está sistematicamente disposta em três capítulos. O primeiro se propõe a analisar o sindicalismo e a liberdade sindical. Inicia-se por traçar uma breve evolução histórica do sindicalismo partindo das bases da Organização Internacional do Trabalho - OIT. A abordagem se dá a partir dos fundamentos e conteúdo da liberdade sindical nos documentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais de Direitos Humanos.

Ainda o primeiro capítulo se detém em analisar a liberdade sindical no que pertine à sua aderência à Convenção de nº 87, neste ponto especialmente destacam-se as diferenças cruciais existentes entre os sistemas. Em razão da unicidade, a ideia de liberdade sindical defendida pela OIT é limitada no Brasil; já pela pluralidade sindical existente na Espanha, a liberdade sindical é exercida de forma a atender o que propõe a OIT. Há que se destacar ainda que, em relação a Convenção nº 87, o Brasil não a ratificou, diferente do que aconteceu na Espanha.

Neste capítulo inicial aborda-se também a liberdade sindical no contexto brasileiro e espanhol, evidenciando as peculiaridades dos sistemas sindicais em cada um dos países tratados. A liberdade sindical no Brasil é analisada a partir da relação do ordenamento jurídico brasileiro e as Convenções nº 87 e nº 98. Trata-se também da liberdade sindical como direito fundamental a partir da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988.

Em relação à Espanha o estudo segue a partir da análise do tratamento dado à liberdade sindical na Convenção nº 87 e, também, no direito interno daquele país a partir do marco do Estado Democrático do Direito espanhol, a Constituição espanhola de 1978.

Superado este primeiro capítulo segue-se com a abordagem dos sistemas sindicais e da negociação coletiva nestes países. A liberdade sindical neste tópico é trabalhada como pressuposto fundamental para a negociação coletiva, que será tratada no capítulo seguinte.

O segundo capítulo tem como ponto central a descrição estrutural dos sistemas sindicais do Brasil que se perfaz pela unicidade sindical e da Espanha onde vige a pluralidade sindical. Também se desenvolve o tema relacionado à negociação coletiva, pois em ambos os sistemas ela é um dos principais instrumentos de participação e atuação dos sindicatos.

Inicialmente são tratados os fundamentos em âmbito geral, conceitual e evolutivo dos sistemas sindicais. Em seguida a abordagem é realizada especificamente sobre o sistema sindical brasileiro, sua evolução histórica, sua estrutura e funções. Na continuação se desenvolve o tema relacionado à negociação coletiva.

Na sequência é tratado o desenvolvimento do sistema sindical espanhol, apresentando suas características fundamentais, partindo daí para o tratamento da negociação coletiva também na Espanha e o papel dos sindicatos na proteção dos direitos dos trabalhadores a partir da negociação coletiva.

Uma vez apresentados os aspectos estruturais e funcionais dos sistemas sindicais do Brasil e da Espanha, bem como o papel dos sindicatos por meio da negociação coletiva em ambos os países, se inicia o terceiro capítulo que traz uma abordagem sobre a crise econômica que ambos os países vivenciam, cada um nas suas devidas proporções.

No capítulo que antecede à conclusão é abordada a atuação dos sindicatos em momentos de crise. A respeito do cenário de crise trata-se primeiramente de analisar aspectos gerais da crise, em especial a econômica, que leva a mudanças de comportamento geral na sociedade. Como períodos de crise são constantes, faz-se um recorte temporal para a presente pesquisa, analisando os principais pontos no período entre 2012 e 2017, período em que tanto no Brasil como na Espanha ocorreram grandes modificações no campo legislativo.

Neste capítulo se propõe ainda analisar a crise brasileira e os seus reflexos no mercado laboral, bem como a atuação dos sindicatos para minimizar as influências da crise no mundo do trabalho. Ainda, debruça-se sobre os mecanismos políticos e sindicais para a superação da crise e retomada do crescimento do emprego. Abordam-se também, com base no marco construído nos primeiros capítulos, aspectos da reforma trabalhista que ocorreu durante a realização desta pesquisa, sem contudo tratá-la em um único tópico específico.

Seguindo no capítulo tem-se a análise da crise na Espanha e suas consequências no âmbito laboral. Esclarecendo-se pontos gerais, examina-se a seguir a crise econômica e o enfrentamento do subemprego e o trabalho dos

sindicatos na preservação e geração de novos postos de trabalho. Segue ainda o capítulo terceiro tratando dos mecanismos para superação da crise e da abordagem das reformas ocorridas no período fixado para o estudo.

Por fim o capítulo encerra-se com a conclusão comparativa entre os dois sistemas analisados, na tentativa de demonstrar se existe um sistema mais benéfico à atuação sindical em momentos de crises, sem, contudo, exaurir as implicações relativas ao tema, buscando contribuir com futuras pesquisas, até porque a crise econômica ainda apresenta sinais de que permanece latente tanto no Brasil como na Espanha.

## 1 DO SINDICALISMO – LIBERDADE SINDICAL: FUNDAMENTOS JURÍDICO-POLÍTICOS

Neste capítulo, busca-se apresentar uma abordagem sobre os fundamentos e o conteúdo da liberdade sindical, porém tratando-se inicialmente de aspectos gerais da liberdade e da importância da Declaração dos Direitos Humanos e demais pactos internacionais para a liberdade sindical. Destaca-se também aqui o fundamental papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a perspectiva das Convenções nº 87 e nº 98. Em seguida, desenvolve-se uma análise da vigência da liberdade sindical no Brasil e sua relação com a Convenção nº 87, que não foi ratificada pelo ordenamento brasileiro. Segue-se a abordagem com destaque para a importância da liberdade sindical, tomada como direito fundamental pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB).

Como o trabalho propõe-se a fazer um breve comparativo com o Direito Sindical espanhol, este capítulo também traz a liberdade sindical na Espanha a partir de seu conjunto evolutivo, que culmina com o estudo da liberdade sindical no marco do Estado Democrático de Direito espanhol.

No tocante à definição de Estado Democrático de Direito, toma-se de empréstimo aquela desenvolvida por Canotilho, que atribui ao povo a sua legitimação.<sup>1</sup> Quer-se com isso afirmar a existência de um conjunto de normas jurídicas que se legitima na medida da participação popular em sua composição.

Para além, pois, da compreensão de um Estado limitado pelo Direito – marca de sua acepção liberal - tem-se um Estado que se consolida pela vontade do povo e que atua para atender às suas demandas. Em vez de um Estado meramente demarcado pelo Direito, coloca-se um Estado que atua em proveito do povo porque por ele é legitimado.

O que se quer afirmar quanto à liberdade sindical nesse marco é da necessidade de pressupor que a sua efetivação não depende apenas de não interferências estatais, mas também, ocasionalmente, de um agir positivo para a sua concretização, amparado na legitimidade conferida pelo povo.

---

<sup>1</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Estado de Direito*. Coimbra: Gradiva, 1999.

E por tratar de um Estado que se consolida pela vontade do povo, a concretização da democracia manifesta-se especialmente pela liberdade, sendo assim, “a liberdade sindical apresenta-se como ferramenta das mais eficazes, por isso evidenciar seu caráter instrumental para a concretude dessa finalidade é fundamental”.<sup>2</sup>

Desta forma, abordar o sindicalismo requer, antes de mais nada, compreender o processo evolutivo que o caracterizou a partir da participação da classe trabalhadora, de forma a tornar-se tão importante e determinante como movimento e como sistema de normas protetivas no mundo do trabalho, tendo sido construído a partir da organização dos trabalhadores.

Nas lições de Alain Supiot, a forma coletiva no Direito do Trabalho evidencia o reconhecimento das instituições que representam os trabalhadores e as trabalhadoras. De forma que a dimensão coletiva tem como finalidade prevenir, negociar e/ou resolver conflitos por meio do diálogo.<sup>3</sup>

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, “[...] não se pode afirmar com certeza e rigor científico qual foi a primeira manifestação histórica de organização dos trabalhadores”<sup>4</sup> organização esta que fez surgir laços decorrentes de afinidade profissional, e que foi se fortalecendo com o passar do tempo e a tomada de consciência dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre a importância do trabalho que prestavam na sociedade de então. Esses laços têm, ainda nos dias de hoje significados muito mais relevantes, pois são essenciais para a implementação do capitalismo, cada vez mais presente nas sociedades contemporâneas, fazendo com que a união entre capital e trabalho seja progressivamente mais reforçada pela necessidade de inter-relação existente entre ambos, dado que o capital não existe sem o trabalho.

Já em 1891 o Papa Leão XIII na Encíclica *Rerum Novarum*, quando se referiu ao capital e ao trabalho como duas classes interdependentes, afirmou

---

<sup>2</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. *Unicidade sindical no Brasil: mito ou realidade?* São Paulo: Quarter Latin, 2017, p. 207.

<sup>3</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Tradução José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1994.

<sup>4</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 13.

que “elas têm imperiosa necessidade uma da outra: não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital”.<sup>5</sup>

Arnaldo Sússekind e Segadas Vianna, ao abordarem a importância dos laços firmados a partir da organização, afirmam que a:

[...] atividade cria laços mais profundos entre os homens do que os decorrentes da localidade e, em certos casos do parentesco, porque o exercício de uma atividade e, especialmente de uma profissão cria características das quais o indivíduo jamais se liberta e que até transmite a seus descendentes. E isso aconteceu, nas épocas mais primitivas, nos povos ainda nas suas fases de formação social, unindo em grupos ou castas, guerreiros, sacerdotes, pastores.<sup>6</sup>

Neste sentido, Rodolfo Pamplona Filho destaca, para exemplificar, instituições da antiguidade que poderiam se assemelhar aos atuais sindicatos, embora não sejam necessariamente a origem destes. Segundo ele, os antigos Colégios romanos<sup>7</sup> podem ser citados a título ilustrativo.<sup>8</sup> Esses Colégios seriam a gênese das manifestações de associação dos trabalhadores nas instituições romanas. Tinham por finalidade a junção de trabalhadores da mesma profissão, objetivando, mais diretamente, à assistência social, uma vez que as condições de trabalho então existentes não oportunizavam o estabelecimento da relação de emprego propriamente dita.<sup>9</sup>

Merecem apontamento também, mesmo que brevemente, neste item as corporações de ofício que detinham em suas mãos o controle organizacional do trabalho. As Corporações eram organizações que tinham o respaldo do imperador, dos senhores feudais ou do Estado, que forneciam a “carta-

<sup>5</sup> LEÃO XIII. *Encíclica Rerum Novarum*. Disponível em: <[https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.pdf](https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.pdf)>. Acesso em: 18 mar 2018.

<sup>6</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 1071.

<sup>7</sup> Colégios romanos: “Criados com o objetivo de dividir o povo, evitando o choque entre sabinos e romanos, os colégios tiveram, entretanto, como consequência, dar forma ao espírito de classe, à mentalidade grupal.” SÚSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 1071.

<sup>8</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p.14

<sup>9</sup> SILVA, Carlos Alberto Barata, *apud* PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p.14.

privilégio”<sup>10</sup>. Com finalidade religiosa, as corporações detinham ainda o apoio da igreja apostólica romana nos países católicos. Desta forma o tratamento diferenciado, as corporações lhes deram o monopólio de produção e o meio de exploração dos trabalhadores. Em contrapartida, encarregavam-se de arrecadar grandes somas de impostos que lhes permitiam obter privilégios e tornarem-se ainda mais fortalecidas.<sup>11</sup>

As duas estruturas brevemente comentadas – os Colégios e as Corporações – podem ser citadas como sendo possíveis bases originárias do sistema sindical por terem em sua gênese a associação dos trabalhadores; porém, em se tratando do exercício da liberdade, em nada se assemelham aos sindicatos atuais pois, os fundamentos do sindicalismo hoje vigente estão fulcrados na liberdade de escolha, tendo como preceito básico constituinte a liberdade sindical, tema que tratar-se-á ao longo deste trabalho.

### **1.1 Dos fundamentos da liberdade sindical no âmbito do Direito Internacional do Trabalho**

Antes de tratar especialmente da liberdade sindical, é importante tratar mesmo que de forma breve do que se entende por liberdade, sob alguns aspectos.

No pensamento de Kelsen, o ordenamento jurídico às vezes estabelece algumas permissões, o que consiste em uma permissão para o indivíduo realizar determinada ação. Nestes casos, poder-se-á falar em direito subjetivo como permissão positiva. Em outros momentos, as condutas são permitidas de maneira meramente negativa, o que se refere a um direito como ausência de proibição. Desta forma, este tipo de direito deveria ser entendido como a liberdade de realizar condutas a respeito das quais não existe

---

<sup>10</sup> Carta-privilégio: documento que garantia privilégios para determinada atividade ou produção, o que lhes conferia monopólio no exercício de determinada profissão. *In*: (IENNACO, Luiz Antônio de Paula. *Sindicalismo brasileiro na nova ordem socioeconômica mundial*. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73097/2002\\_iennaco\\_luiz\\_sindicalismo\\_brasileiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73097/2002_iennaco_luiz_sindicalismo_brasileiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 12 mar 2018.)

<sup>11</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 1.072.

nenhuma norma que obrigue, proíba ou permita de maneira positiva sua realização de uma forma ou outra.<sup>12</sup>

Ronald Dworkin apresenta a liberdade vinculada com a noção de direitos subjetivos e propõe uma definição tradicional de liberdade; neste sentido, afirma que “[...] tenho em mente a definição tradicional de liberdade como a ausência de restrições impostas pelo governo ao que um homem poderia fazer, caso desejasse”.<sup>13</sup> Entende ainda, ao referir-se aos direitos individuais, que as restrições impostas à liberdade por meio de leis são justificáveis.<sup>14</sup> Não se quer aqui adentrar em discussão mais aprofundada sobre as variáveis da liberdade apresentadas por Dworkin, mas apenas referenciar neste sentido, pois se encontrarão, ao tratar da liberdade sindical, restrições ao seu pleno exercício, as quais são impostas pela própria lei.

Desde o ponto de vista histórico, Celso Lafer, afirma que a liberdade na antiguidade se configurava na supremacia da comunidade sobre o indivíduo, ao afirmar que “[...] a liberdade antiga resulta da organização da comunidade política, o todo (comunidade) é maior e mais relevante que a parte (o indivíduo)”.<sup>15</sup>

Tercio Sampaio Ferraz Júnior destaca que a liberdade para os gregos era ligada à isonomia, não conferia propriamente o atributo de liberdade, apresentando uma conotação política e jurídica, sem considerar, contudo, aspectos subjetivos de vontade em contraposição da involuntariedade.<sup>16</sup>

Em sua literalidade o dicionário Houaiss define a liberdade como “[...] um grau de independência legítimo que um cidadão, um povo, uma nação elege como valor supremo, como ideal, conjunto de direitos reconhecidos ao indivíduo, considerado isoladamente ou em grupo”.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> MORALES, Leticia. *Derechos sociales legítimos: La justificación de su protección constitucional en las sociedades democráticas*. 2012. 361 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidad Pompeu Fabra, 2012, p. 44.

<sup>13</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. trad. e notas Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 411.

<sup>14</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. trad. e notas, Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 414.

<sup>15</sup> LAFER, Celso. *Ensaio sobre a liberdade*. São Paulo: Perspectiva, 1980, p. 17.

<sup>16</sup> FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Estudos de Filosofia do Direito: reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o Direito*. São Paulo: Atlas, 2002.

<sup>17</sup> LIBERDADE. In: *Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.



Seguindo na concepção jurídica do que significa a liberdade, toma-se como base De Plácido e Silva, que traz o seguinte conceito para liberdade:

Do latim, *libertas*, de *liber* (livre), indicando genericamente a condição *de livre* ou *estado de livre*, significa, no conceito jurídico, a faculdade ou o poder outorgado à pessoa para que possa agir segundo sua própria determinação, respeitadas, no entanto, as regras legais instituídas. A liberdade, pois, exprime a faculdade de se fazer ou não fazer o que se quer, de pensar como se entende, de ir e vir a qualquer atividade, tudo conforme a livre determinação da pessoa, quando não haja regra proibitiva para a prática do ato ou não se institua princípio restritivo ao exercício da atividade.<sup>18</sup>

Para José Afonso da Silva, ainda no âmbito do que se entende por liberdade jurídica, é a manifestação do ser humano em buscar a felicidade bem como a realização pessoal, por meio de ações coordenadas e conscientes do que é preciso para atingir a felicidade pessoal.<sup>19</sup>

Diante de tal enunciação, a capacidade de escolha do indivíduo se caracteriza pela sua própria vontade – em outros termos, de sua autonomia – na busca da realização pessoal, como afirma também Maria Cristina Cintra Machaczek, para quem “[...] a liberdade é inerente à pessoa humana e tudo que restringir seu exercício impedirá a pessoa de se desenvolver conscientemente, de escolher entre um ou outro caminho e de encontrar a felicidade”.<sup>20</sup>

Neste sentido, Ingo Wolfgang Sarlet, ao tratar do direito de liberdade entendida como um direito geral, apresenta dois lados, um em que trata da liberdade positiva, na qual o indivíduo usando de sua liberdade escolhe organizar-se, ou praticar de organizações já existentes, e um outro lado no qual se refere a liberdade negativa de associar-se, que se manifesta no direito deste

---

<sup>18</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Rio de Janeiro, 2003, p. 490.

<sup>19</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 233.

<sup>20</sup> MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. *Liberdade sindical no Brasil: a convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988*. 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 23.

mesmo indivíduo escolher não pertencer a uma associação e, em pertencendo, escolher a qualquer momento deixá-la.<sup>21</sup>

De tal forma se pode entender que a liberdade, em sendo positiva ou negativa, estende sua abrangência ao indivíduo no sentido de que pode decidir até mesmo se quer pertencer ou não a determinado grupo. “No grupo o ser se faz por disposição livre, seja na família, na empresa, na escola, na igreja, no sindicato, no Estado, há sempre relações de seres [...], convocados a valorar, realizando o bem comum da associação”.<sup>22</sup>

Ante tais conceituações a respeito da liberdade tratada de forma ampla e genérica, na sequência passa-se abordar a liberdade sindical. A ideia de união dos trabalhadores em associação e com características diferentes daquelas das corporações de ofício só passou a existir, apesar da não aceitação por parte daqueles que detinham o poder político e econômico, a partir da Primeira Revolução Industrial (séculos XVIII-XIX).

Inicialmente, qualquer movimento de organização ou associação dos trabalhadores não era permitido, porém as lutas de resistência destes fizeram com que fossem paulatinamente aceitos até que os Estados (primeiramente os europeus) passassem a incorporar e regulamentar tais organizações.<sup>23</sup>

Entendida como princípio basilar do sindicalismo, a liberdade sindical “[...] abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção [...]. Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato, assim como a livre desfiliação de seus quadros”.<sup>24</sup>

Ao estudar a relevância da liberdade sindical, entende-se porque a OIT teve, em sua criação em 1919, cuidado especial no sentido de promovê-la muito fortemente em diversos países, em especial nos seus signatários.<sup>25</sup> Recorde-se, ademais, que a Constituição da OIT faz parte do Tratado de

---

<sup>21</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

<sup>22</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vallér. *(Re)significação dos princípios de direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 54.

<sup>23</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *A sindicalização no serviço público*. Curitiba: Gênese, 1996, p. 17.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 54.

<sup>25</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard, FRIEDRICH, Tayana Scheila (Rev.) *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*: São Paulo: LTr, 2013, v.II, p. 23.

Versalhes e seus termos foram redigidos com a participação dos trabalhadores. Conforme Alessandro Severino Vallér Zenni,

Já no Tratado de Versalhes se acompanha o banimento da ideia de que o trabalhador pode ser reduzido a objeto, tanto que o art. 427 estabelece que “o trabalho não deve ser considerado como simples mercadoria ou artigo de comércio, mas como colaboração livre e eficaz na produção de riquezas”.<sup>26</sup>

Constata-se a importância da participação do trabalhador de forma livre na construção do desenvolvimento econômico, bem como na formulação de normas relativas à valorização do trabalho.

Compreender a abrangência da liberdade sindical como fundamento do sindicalismo no mundo requer entender que, independentemente de seu tratamento no plano individual ou coletivo, ela representa o caminho para a concretização da defesa dos direitos individuais da pessoa que trabalha, por seus sindicatos.

Neste sentido, os fundamentos da liberdade estão intimamente ligados à existência do próprio Direito do Trabalho, colocando-se sob o prisma das mais variadas ideologias que norteiam a formação associativa dos trabalhadores.<sup>27</sup>

Compreende-se então a liberdade sindical como “[...] um produto histórico e político de uma perspectiva de primeiro mundo”,<sup>28</sup> sendo concebida a partir do pensamento Europeu no momento da consolidação da OIT, a qual teve como premissa “[...] uma universalidade derivada da missão estratégica do organismo. Para tanto, incita a adesão dos países aos valores e princípios, dentre eles o da liberdade sindical”.<sup>29</sup>

Esses valores e princípios foram sendo implementados com o passar dos tempos e com a instituição de vários outros documentos que visam a

---

<sup>26</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vallér. *(Re)significação dos princípios de direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 2009, p.72.

<sup>27</sup> LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000, p. 108.

<sup>28</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard, FRIEDRICH, Tayana Scheila (Rev.). *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. São Paulo: LTr, 2013, v. II, p. 26.

<sup>29</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tayana Scheila (Rev.). *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. volume II. São Paulo: LTr, 2013, v. II, p. 26.

valorizar os seres humanos como sujeito de direitos, como ocorre na Declaração Universal dos Direitos Humanos e demais pactos internacionais de Direitos Humanos, que serão tratados a seguir.

### *1.1.1 A liberdade sindical na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais de Direitos Humanos*

Os documentos internacionais tornam-se um importante conjunto na defesa dos direitos humanos como “[...] formas institucionalizadas de cooperação pacífica entre os Estados com a finalidade de alcançar certos objetivos comuns”.<sup>30</sup>, ao que, nestes objetivos, contempla-se a liberdade sindical.

A liberdade sindical é claramente apresentada em vários documentos normativos de âmbito internacional. Dentre os mais importantes, destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (D.U.D.H) aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, em Paris, na França, trazendo em seu artigo XXIII, item 4,<sup>31</sup> a garantia de organização sindical para proteção dos interesses das pessoas que trabalham.

Destacando a importância da promoção dos direitos humanos em nível internacional, Norberto Bobbio ressalta que as convenções sobre o trabalho e a liberdade sindical representaram significativo desenvolvimento e respaldaram ainda mais a Declaração Universal dos Direitos Humanos.<sup>32</sup>

Baseando-se nesta colocação se entende que no tocante à liberdade sindical, o fato de estar em destaque tanto na D.U.D.H. como nos documentos da OIT contribuiu significativamente para a valorização da pessoa que trabalha,

---

<sup>30</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*. Curitiba, v. 1, nº 3, p. 13, dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitsteram/handle/20.500.12178/97619/2011\\_gunther\\_luiz\\_uniformizacao\\_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitsteram/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_uniformizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 24 abr 2018.

<sup>31</sup> Artigo XXIII, item 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – “Protocolo de San Salvador”*. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/protocoloadicional.PDF>>. Acesso em: 09 mar 2017.

<sup>32</sup> BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 13. tir. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p37.

bem como de sua autonomia. Esta “autonomia seria o ideal a ser perseguido, sem embargo de que essa vontade está envolta em limites ao próprio ser que age”.<sup>33</sup>

De igual relevância, tem-se o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), aprovado na Assembleia Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966, em New York, EUA, que tem o artigo VIII<sup>34</sup> inteiramente voltado para a sindicalização, em seus diversos aspectos, tendo sido ratificado pelo Brasil somente em 24 de janeiro de 1992, por meio do Decreto nº 591.<sup>35</sup> A demora da ratificação ocorreu em razão de que o Brasil vivia o momento da ditadura militar que governou o país por 21 anos; desta forma, quando da ratificação, seus principais aspectos já estavam contemplados no texto da atual CRFB, no título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.<sup>36</sup>

O PIDESC teve como finalidade estabelecer os parâmetros de incentivo e estruturação dos direitos econômicos, sociais e culturais já contidos

---

<sup>33</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vallér. *(Re)significação dos princípios de direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris. Ed. 2009.

<sup>34</sup> Artigo 8º, §1. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir: 1. O direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que seja necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; 2. O direito dos sindicatos de forma federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas; 3. O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas; 4. O direito de greve, exercido em conformidade com as leis de cada país; §2º O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública; §3º Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Membros na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* Disponível em <[www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Económicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf](http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Económicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf)>. Acesso em: 30 de jan 2017.)

<sup>35</sup> SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009, p. 114.

<sup>36</sup> MAXIMIANO, Vitore André Zilio. *Pacto internacional dos direitos civis e políticos*. Disponível em: <[www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado5.htm](http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado5.htm)>. Acesso em 23 mar. 2018.

na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de forma a estabelecer estreita relação entre ambos os documentos, conforme depreende o preâmbulo<sup>37</sup> do Pacto.<sup>38</sup>

Outro documento internacional que tem relevância no âmbito da liberdade sindical é a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948), que em seu artigo 45, alínea “c”,<sup>39</sup> apregoa a liberdade de associação tanto de trabalhadores como empregadores, a fim de garantir seus interesses.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos, também chamada de Pacto de San José da Costa Rica, de 22 de novembro de 1969, traz no artigo 16<sup>40</sup> alusão ao direito de todo cidadão poder reunir-se em associação, seja ela de qual natureza for, desde que respeite os limites legais.

É importante citar também o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos,

---

<sup>37</sup> “[...] Em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, não se pode realizar o ideal de um ser humano livre, liberado do temor e da miséria, a menos que se criem condições que permitam a cada pessoa gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, tanto como de seus direitos civis e políticos[...]” (BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm) >. Acesso em 01 nov. 2017).

<sup>38</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

<sup>39</sup> Artigo 45, c. Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Carta da Organização dos Estados Americanos*. (A-41). Disponível em: < <http://www.cedin.com.br/wp-content/uploads/2014/05/Carta-da-Organiza%C3%A7%C3%A3o-dos-Estados-Americanos.pdf> > Acesso em 30 jan. 2017.

<sup>40</sup> Artigo 16. Liberdade de associação. 1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza. 2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem pública, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* Disponível em: < [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm) >. Acesso em 30 jan. 2017).

Sociais e Culturais, também chamado de “Protocolo de San Salvador” de 1988, que trata em seu artigo 8<sup>o</sup><sup>41</sup> dos Direitos Sindicais.<sup>42</sup>

A Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização de 1948, de nº 87, aqui será apenas citada, pois será tratada de forma mais detalhada no tópico seguinte deste trabalho, devido a sua relevância para a liberdade sindical.

Por fim, tem-se ainda a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva de 1949, nº 98, que define, entre outros parâmetros os direitos de todo trabalhador de ser protegido contra a violação da liberdade sindical, assim como o seu direito de se filiar ou não a um sindicato.<sup>43</sup>

Antes, porém, de tratar das referidas convenções, é de suma importância passar mesmo que brevemente pela história da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instituição que figura no cenário internacional como a mais relevante quando se trata da proteção do mundo do trabalho.

---

<sup>41</sup> 1. Os Estados partes garantirão: a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – “Protocolo de San Salvador”*. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/protocoloadicional.PDF>>. Acesso em: 09 mar de 2017).

<sup>42</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – “Protocolo de San Salvador”*. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/protocoloadicional.PDF>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

<sup>43</sup> Artigo 1. 1 os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego; 2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador o prejudica-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas. Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C098 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em 30 de jan 2017).

### 1.1.2 A liberdade sindical e de sindicalização desde a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Convenções nº 87 e 98

Os direitos sociais começaram a ser referidos nos instrumentos internacionais desde a primeira metade do século XX.<sup>44</sup> O pioneirismo ocorreu logo a seguir a períodos de guerra, evidenciando que, depois de grandes convulsões e tragédias, a sociedade se preocupa com a questão da proteção contra as adversidades.

Assim é que no Convênio da Liga das Nações<sup>45</sup>, firmado em janeiro de 1919, consignou-se o compromisso de assegurar condições de trabalhos equitativas e humanitárias (art. 23,1); no tratado de paz que pôs fim à 2ª Guerra Mundial com o Tratado de Versalhes, de 28 de junho de 1919<sup>46</sup>, houve a preocupação com a regulação das relações de trabalho, tendo sido constituída a OIT.

No preâmbulo do Tratado consta a referência à justiça social como único modo de alcançar a paz universal e duradoura, repudiando as condições nocivas de trabalho que causam injustiça, miséria e privações que ameaçam a paz e harmonia universal.

A OIT foi criada com uma estrutura tripartite, que contempla a participação de representantes de governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados-membros, que possuem nível de igualdade em suas participações na Organização.<sup>47</sup>

Com a missão de promover para homens e mulheres a oportunidade de acesso a um trabalho decente e de qualidade, e que possa ser desenvolvido com liberdade, equidade, segurança e dignidade, é que a OIT desenvolve

---

<sup>44</sup> Refere Robertson sobre o difícil processo de reconhecimento dos direitos sociais, econômicos e culturais, ter havido em muitos casos inversão, sendo reconhecidos em instrumentos internacionais antes de ser reconhecidos nos planos nacionais. (ROBERTSON, Robert E. Measuring State compliance with the obligation to devote the 'maximum available resources' to realizing economic, social and cultural rights. *Human Rights Quarterly*. v. 16, nº 4.p. 693-714, 1994).

<sup>45</sup> A Liga das Nações, criada em 1920, era uma instituição internacional cujo objetivo era “promover a cooperação, paz e segurança internacional”, contudo teve curta duração. (PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1996, p. 109).

<sup>46</sup> TRATADO DE VERSALHES. *Liga das Nações*. Disponível em:<<http://dhnet.org.br/direitos/anthist/his1919.htm>>. Acesso em: 09 jun 2018.

<sup>47</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conheça a OIT* - Disponível em:<[www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 20 mai 2018.



ações para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.<sup>48</sup>

Além das importantes ações da OIT na valorização dos trabalhadores individualmente e no seu fortalecimento, existe também a preocupação com a união desses trabalhadores, que deve ocorrer com base na liberdade de associação. Desde a sua fundação a OIT tem entre seus princípios a liberdade sindical e a negociação coletiva, que foram materializados respectivamente nas Convenções nº 87 e nº 98.<sup>49</sup>

Como nem todos os países membros ratificaram as referidas convenções, sendo exemplo o caso do Brasil que mesmo sendo membro nato<sup>50</sup> não ratificou a Convenção nº 87, a OIT entendeu que seriam necessários outros procedimentos de controle para o cumprimento dos convênios, de forma que em 1951 criou o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) com o objetivo de examinar as reclamações sobre o desrespeito à liberdade sindical, tivesse ou não ratificado o país alvo da reclamação os convênios em questão. Podem efetivar suas reclamações contra os Estados Membros junto ao CLS as organizações de empregadores e de trabalhadores.<sup>51</sup>

Desta forma desde 1919 até os dias de hoje a OIT tem buscado implementar ações, inclusive com fiscalizações para verificação do cumprimento de seus princípios. Embora seja vasto o conjunto de documentos implementados pela OIT, para atender os objetivos desta tese serão analisadas a seguir especialmente as Convenções nº 87 e nº 98, que tratam da Liberdade Sindical e da Negociação Coletiva, respectivamente.

A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) realizada em São Francisco – EUA, entre os dias 17 de junho e 10 de julho de 1948<sup>52</sup>, adotou a

---

<sup>48</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conheça a OIT* - Disponível em: <[www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 20 mai 2018.

<sup>49</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conheça a OIT* - Disponível em: <[www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 20 mai 2018.

<sup>50</sup> O Brasil é um membro nato, pois foi um dos Estados fundadores da Organização, desde 1919.

<sup>51</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Libertad Sindical*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 20 mai 2018.

<sup>52</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constitución de la organización internacional del trabajo y reglamento de la conferencia internacional del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1994. p. 5-24.

Convenção nº 87<sup>53</sup>. Esta Convenção é considerada até os dias de hoje uma das mais importantes convenções que trata da liberdade sindical e da proteção do direito de sindicalização.<sup>54</sup>

Sua relevância se configurou de maneira tão significativa porque “[...] conseguiu apresentar ao mundo a relação mais completa das condições necessárias, que devem ser oferecidas aos sindicatos, para a total configuração de um sindicalismo autônomo e espontâneo”.<sup>55</sup>

De acordo com Cristiane Rozicki,<sup>56</sup> a Convenção nº 87 apresenta quatro tópicos essenciais para a existência de um sindicalismo sadio, quais sejam:

- 1) assegurar, aos trabalhadores e empregadores, a possibilidade de constituir sindicatos de sua própria escolha;
- 2) ordenar a determinação de autonomia sindical, que significa o direito de elaborar estatutos, eleger representantes, organizar atividades, programas de ação e gestão livremente;
- 3) proibir a suspensão ou a dissolução do sindicato por ordem administrativa, acentuando a proteção pela Justiça ordinária;
- 4) garantir o direito de criar associação de nível superior como federações e confederações, bem como o de filiação à entidades internacionais.

A Convenção nº 87 da OIT considera a liberdade sindical como direito fundamental do trabalhador, pelo que não deve sofrer nenhum tipo de restrição, devendo ser garantida a ele a “possibilidade de existir e transcender no seio de qualquer corporação”,<sup>57</sup> bastando para isso a sua liberdade de escolha. Todavia, isto não ocorre em território brasileiro, uma vez que a CRFB impõe

---

<sup>53</sup> A Convenção nº 87 passou a vigorar no plano internacional somente a partir de 1950.

<sup>54</sup> SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A liberdade de organização sindical no Brasil. *Cadernos de Direito Actual*, Santiago de Compostela nº 03, p. 435-454, 2005. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>>. Acesso em: 09 mar. de 2017.

<sup>55</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 64.

<sup>56</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 65.

<sup>57</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vallér. *(Re)significação dos princípios de direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 2009, p. 59.

por exemplo limitação à quantidade de sindicatos por base territorial, em razão da manutenção da unicidade sindical.

Nas palavras de Amauri Cesar Alves, a Convenção nº 87 da OIT

[...] não fez distinção entre trabalhadores (empregados ou não) para fins de garantia do direito de criação de sindicatos, que pode ser exercido tanto por quem trabalha por conta própria quanto por aqueles que são subordinados diretamente a um contratante, incluídos os servidores públicos em geral e excluídos, a critério dos países signatários, os militares.<sup>58</sup>

O que indica que a preocupação da OIT, desde seu início, foi garantir a todo trabalhador uma proteção independente de formalidades para existência da relação de trabalho.

A liberdade sindical deveria ser implementada sem que houvesse, por parte dos Estados, qualquer tipo de restrição, conforme o que estabelece o artigo 3.2 ao preceituar que “[...] as autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal”.<sup>59</sup>

Para Leonardo Rabelo de Matos, o art. 2º da Convenção nº 87 é considerado o mais importante, segundo seu entendimento:

[...] neste dispositivo, está afirmada a liberdade sindical coletiva que assegura aos grupos de empresários ou de trabalhadores, intervencidos por interesses econômicos ou profissionais comuns, o direito de constituir o sindicato de sua escolha, com a representatividade qualitativa (categoria, profissão, empresa, etc.) e a quantitativa (base territorial) que lhes convierem, independentemente da existência de outro sindicato com a mesma pretensão de representatividade, notadamente; a liberdade sindical individual que faculta a cada empresário ou trabalhador filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desfiliar-se, não podendo ser compelido a contribuir para o mesmo, se a ele não estiver filiado.<sup>60</sup>

<sup>58</sup> ALVES, Amauri Cesar. *Pluralidade sindical como exigência constitucional*. São Paulo: LTr, 2015, p. 135.

<sup>59</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Promovendo o trabalho decente*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

<sup>60</sup> MATOS, Leonardo Rabelo de. *Vida e morte do sindicato no Brasil*. Juiz de Fora: Editar, 2015, p. 62.

Arnaldo Süssekind também afirma que a Convenção nº 87 é, sem dúvida, a mais importante, pois ela “[...] assegura a liberdade sindical sob o tríplice aspecto: do grupo, do trabalhador ou do empresário e da associação (autonomia)”.<sup>61</sup> Na complementaridade desta Convenção, formula-se a Convenção nº 98, que se ocupa da proteção aos representantes dos trabalhadores e nas empresas, bem como a Convenção nº 141, que discorre sobre a organização dos trabalhadores rurais e a de nº 151, que alude sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva dos servidores públicos.<sup>62</sup>

De acordo com José Claudio Monteiro de Brito Filho, a base da liberdade sindical está centrada nas Convenções nº 87 e nº 98, pois “[...] estas duas Convenções instituem as bases para se conceber o verdadeiro regime de liberdade sindical”.<sup>63</sup>

Ainda sobre a perspectiva da liberdade, a Convenção nº 87 retrata em seus artigos 4º e 5º<sup>64</sup> “[...] os ideais de autonomia, preservação e livre organização dos organismos sindicais.”<sup>65</sup>

Diante das várias possibilidades de tratar a liberdade sindical, para Cristiane Rozicki, a Convenção nº 87

[...] é o texto internacional que melhor exprime a liberdade sindical, oferecendo princípios absolutamente necessários e inerentes à realização plena desse direito fundamental de forma mais completa e abrangente, entende-se, buscando subsídios no referido documento, que a liberdade sindical é discernida em dois ângulos, um individual e outro coletivo, que podem ser sistematizados em liberdade sindical individual e

<sup>61</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 1.085.

<sup>62</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 1.085.

<sup>63</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 81.

<sup>64</sup> Art. 4º As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa. Art. 5º 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>65</sup> SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A liberdade de organização sindical no Brasil. *Cadernos de Dereito Actual*, Santiago de Compostela nº 03, p. 435-454, 2005. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>>. Acesso em: 09 mar. 2017, p. 438.

liberdade sindical coletiva.<sup>66</sup>

Ao referir-se à liberdade sindical na Convenção nº 87, Amauri Mascaro Nascimento apresenta quatro pontos que, por sua relevância, ele denomina como garantias sindicais universais: “[...] as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato”.<sup>67</sup>

No âmbito da proteção, a Convenção nº 87 apresenta a “[...] liberdade como princípio que garante o livre exercício do trabalhador na escolha de associar-se ou não, ou permanecer associado, representa uma condição de essencialidade na proteção dos trabalhadores em geral”.<sup>68</sup>

Tamanha relevância tem o direito de exercer com liberdade a escolha de participar ou não do movimento sindical que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, ao analisar numerosas queixas de violação dos direitos sindicais que lhe são submetidas, acabou gerando um compilado de decisões e princípios que, de tempos em tempos, são publicados na forma de recompilação dessas decisões e princípios, passando a servir de base para orientar os países na formação de sua legislação. Um desses princípios é o de número 37, o qual expõe que:

Um movimento sindical livre não pode desenvolver-se num regime que não garanta os direitos fundamentais, especialmente o direito dos trabalhadores sindicalizados de se reunirem em sindicatos próprios, o direito de livre expressão de opinião, verbal ou escrita, e o direito dos trabalhadores sindicalizados de contar, em caso de detenção, com as garantias de um processo judicial regular formalizado o mais cedo possível.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> ROZICKI, Cristiane Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 2.

<sup>67</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 183.

<sup>68</sup> SILVA, Elizabet Leal da. *Emancipação do trabalhador e dignidade no trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2011, p. 74.

<sup>69</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comitê de Liberdade Sindical. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*: vol. II, rev. Tec. Sandro Lunard Nicoladeli e Tayana Scheila Friedrisc. São Paulo: LTr, 2013, p. 30.

Outrossim, convém ressaltar que a condição tripartite da OIT a torna uma organização extremamente democrática, capacitada para proteger com mais rigor os princípios que defende, como acontece com a liberdade sindical, que é essencial no “[...] fortalecimento e exigência de aplicação dos demais direitos fundamentais nas relações de trabalho”.<sup>70</sup>

Neste sentido Ricardo José Macedo de Britto Pereira leciona que

[...] a liberdade sindical constitui para a OIT mais que uma exigência relevante, integrante do catálogo de princípios e direitos que ela tem por missão promover, para a melhoria das relações de trabalho nos Estados-membros. Trata-se de um valor que antecede a criação da entidade e passa a irradiar seus efeitos, formando parte dos objetivos por ela perseguidos. A liberdade sindical desempenha um papel de postulado que proporciona as condições para a existência e funcionamento da Organização, na forma como concebida e como se apresenta à comunidade internacional. Sua composição tripartite, pelos governos, representantes dos trabalhadores e dos empresários dos Estados-membros, lhe confere um caráter democrático e assegura a legitimidade de sua atividade, para que possa cumprir os fins previstos em sua Constituição.<sup>71</sup>

Em se tratando do entendimento de liberdade ampla, é importante ressaltar que para a OIT, quando se trata dos sistemas sindicais, é a pluralidade sindical que efetivamente representa o que a organização entende como ideal no que se refere ao exercício da liberdade sindical.

Por pressupor a coexistência de vários sindicatos que representam os trabalhadores e na mesma localidade, cabe aos representados escolherem de maneira livre na pluralidade, pela unidade sindical, o que representaria o exercício pleno da liberdade por sua opção de se organizar em uma única entidade sindical, em um dado espaço coletivo.<sup>72</sup>

Diante de tudo que foi exposto, compreende-se a liberdade sindical como um direito que deve ser assegurado a toda sociedade, de modo que os

---

<sup>70</sup> OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. *(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 402.

<sup>71</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 76.

<sup>72</sup> ALVES, Amauri Cesar. *Pluralidade sindical como exigência constitucional*. São Paulo: LTr, 2015, p. 137.

trabalhadores possam exercer suas escolhas no âmbito sindical de forma plena, sem temer represálias.

Tanto é verdade que o texto do artigo 11<sup>73</sup> da Convenção nº 87 tomou o cuidado de referir-se à proteção do direito sindical, exigindo dos países membros o comprometimento que assegure o seu livre exercício, compreendendo também o princípio da liberdade sindical.

## 1.2 A liberdade sindical no contexto brasileiro

Diante das diferenças existentes nos diversos sistemas jurídicos, este trabalho busca, por meio do estudo de dois sistemas distintos, o do Brasil e o da Espanha, avaliar as circunstâncias e prerrogativas de cada um no contexto da liberdade sindical e da negociação coletiva como instrumentos de ação sindical nesses países, a fim de analisar os resultados de sua atuação no contexto da crise econômica que ambos vivenciaram ou ainda vivenciam, especialmente no caso do Brasil.

É importante conhecer as diferenças e similitudes “[...] porque os sistemas legais encontram-se em alguns países em fase de transição e não têm o mesmo grau de desenvoltura do que o de outros países”.<sup>74</sup> Portanto, iniciar-se-á o estudo dos distintos sistemas jurídicos pelo Brasil, partindo do princípio da liberdade sindical que já foi tratada em âmbito internacional.

A liberdade sindical é o princípio que norteia o exercício do sindicalismo nos países em que o sistema permite, como é o caso, principalmente, daqueles em que o pluralismo é vigente, a exemplo da Espanha. Porém, mesmo nos países onde a liberdade sindical não se configura plenamente, mas que sejam países de regime democrático, como é o Brasil, ela fundamenta o sistema de proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras.

---

<sup>73</sup> Art. 11. Todo país-membro da Organização Internacional do Trabalho, no qual vigore a presente Convenção, compromete-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas para assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do Direito Sindical.

<sup>74</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 162.

Sob este prisma, pode-se afirmar que, no plano brasileiro, a liberdade sindical passou a ser vislumbrada com a primeira Constituição Republicana de 1891, que assegurava o direito de reunião e de associação.

Em 1943, com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, o direito de associação passou a ter maior respaldo com o texto legal que trouxe expressamente no Capítulo I do Título V, sobre a Organização Sindical, a regulamentação da instituição sindical, tratada nos artigos 511 até o 610.

O artigo 511 expressa a licitude das associações que tenham como finalidade o estudo, a defesa e a coordenação dos interesses econômicos ou profissionais dos empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos e ainda os profissionais liberais que exerçam a mesma atividade ou profissões semelhantes ou conexas, de forma a constituir uma categoria econômica no caso dos empregadores.<sup>75</sup>

Para os empregados, são os vínculos profissionais que estabelecem uma categoria profissional e ainda os que, por motivos de estatutos próprios de suas atividades, possibilitem a formação da categoria profissional diferenciada.<sup>76</sup> O artigo 512 expressa a necessidade do registro das associações profissionais, para que pudessem ser reconhecidas como sindicatos. Já os artigos 513 a 515 estabelecem as prerrogativas, os deveres e os requisitos para serem reconhecidos como sindicatos respectivamente.<sup>77</sup>

O artigo 516 é um dos artigos que tem ligação direta com a limitação da liberdade sindical, pois expressamente manifesta que “[...] não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.”,<sup>78</sup> o que reafirma a possibilidade de um sistema baseado na unicidade sindical, questão que será melhor tratada em momento oportuno neste trabalho.

---

<sup>75</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.

<sup>76</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.

<sup>77</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em : <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.

<sup>78</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em : <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.



Nos artigos 517 a 521, a CLT faz menção ao reconhecimento e investidura sindical. Já em relação à administração dos sindicatos, a abordagem é feita do artigo 522 ao 528. A partir do artigo 529 até o 532, o tema tratado é o da escolha dos dirigentes sindicais, ou seja, da eleição sindical. Do artigo 533 ao 539, a regulamentação trata da estrutura sindical com as associações de grau superior, isto é, das federações e das confederações.<sup>79</sup> Na ocasião, não havia a previsão das centrais sindicais, a qual foi instituída posteriormente pela Lei nº 11.648/2008.

Os direitos dos exercentes de atividades ou profissões e dos sindicalizados são tratados nos artigos 540 a 547. A partir do artigo 548 ao 552, são tratadas a gestão financeira do sindicato e sua fiscalização, o que contempla a arrecadação das contribuições para a manutenção dos sindicatos, que foi instituída pela Constituição de 1967. Na sequência, são abordadas as penalidades, que vão do artigo 553 ao 557. Do artigo 558 ao 566, são elencadas as disposições gerais a respeito do primeiro capítulo da instituição sindical.<sup>80</sup>

O Capítulo II, que inicia no artigo 570, refere-se ao enquadramento sindical, que prossegue até o artigo 577. Já o artigo 578, que já é parte do Capítulo III, preleciona a respeito da contribuição sindical, sua fixação, seu recolhimento e sua aplicação, temas que são tratados até o artigo 593. Os artigos 598 a 600 tratam das penalidades pelas infrações deste último Capítulo. Já as disposições gerais são relacionadas no artigo 601 ao 610 da CLT.<sup>81</sup>

Diante da exposição acima, verifica-se que as associações de empregadores, empregados e profissionais de categorias diferenciadas já tinham um tratamento legislativo que respaldava a criação, a administração e a sua manutenção, porém, só em 1946 a Constituição “[...] legitimou o exercício

---

<sup>79</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em : <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.

<sup>80</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em : <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.

<sup>81</sup> BRASIL. *Consolidação da Leis do Trabalho – CLT*. 2017. Disponível em : <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/TITULOV.html>>. Acesso em: 26 nov 2017.

pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT.”<sup>82</sup> A Constituição de 1967, além de manter essa ligação, incluiu ainda a função de arrecadação das contribuições para manutenção das atividades dos sindicatos.<sup>83</sup>

O nascimento do sistema sindical brasileiro teve sua gênese e seu desenvolvimento sob a égide do corporativismo e da intervenção. Mesmo fazendo parte da OIT desde 1919, o país não acolheu nem ratificou o principal documento relacionado à liberdade sindical, a Convenção nº 87.

Em 1988, com a CRFB, surgiu uma luz no fim do túnel a respeito da liberdade sindical.<sup>84</sup> O texto constitucional apresentou, de forma expressa, que a associação profissional ou sindical poderia ocorrer livremente, sem restrição legal, no que concerne à fundação de sindicato, desde que seja devidamente registrado em órgão competente, ao que tais disposições estão presentes no artigo 8º<sup>85</sup> da CRFB.

---

<sup>82</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 1, nº 3, p. 61, dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011\\_gunther\\_luiz\\_uniformizacao\\_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_uniformizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

<sup>83</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 1, nº 3, p. 61, dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011\\_gunther\\_luiz\\_uniformizacao\\_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_uniformizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

<sup>84</sup> STÜRMER, Gilberto. A efetividade dos direitos sociais constitucionais e a liberdade sindical. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, p. 9-22, set. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2009v30n58p9>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

<sup>85</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representatividade de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou

Embora se tenha afirmado no início deste item que a liberdade sindical no Brasil vem sendo tratada a partir da Constituição de 1891, as abordagens mais significativas a respeito daquela e do sistema sindical brasileiro se dão a partir de 1988, com a então promulgação da chamada “Constituição Cidadã”, que, embora tenha dado enfoque maior às questões das liberdades, em se tratando da liberdade sindical, manteve, por exemplo, o sistema da unicidade sindical, o que implica na permanência de restrição à autonomia sindical plena.

Desta forma, o Brasil não pode ser considerado um país “[...] de plena liberdade sindical porque a lei não atende ao subprincípio da liberdade sindical, o direito de constituir, sem necessidade de prévia autorização do Estado, entidades sindicais”.<sup>86</sup> Diante desta e de outras limitações,

[...] não há como compatibilizar o nosso sistema com o da liberdade plena porque nele é proibido criar mais de um sindicato na mesma base territorial e categoria, como visto no art. 516 da CLT, logo, a autonomia das entidades sindicais fica comprometida com essa proibição.<sup>87</sup>

Entretanto, não se pode olvidar que a Constituição de 1988 trouxe importantes e significativas mudanças para os cenários da liberdade e da autonomia sindical no Brasil, mesmo mantendo os resquícios do sistema corporativo de então.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a liberdade sindical apresenta alguns mecanismos que carregam consigo os resquícios do sistema corporativo, como:

a) contribuição sindical obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, *in fine*, CF/88; b) representação corporativa no seio do Poder Judiciário (arts. 111 a 117, CF/88); c) poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 114, §2º, CF/88); d) preceitos que obrigam a *unicidade de enquadramento sindical* (art. 8º, CF/88).<sup>88</sup> [destaques do autor]

---

representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

<sup>86</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 162.

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 162.

<sup>88</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 1.383-1.384.

Em relação à autonomia plena, Henrique Macedo Hinz afirma que “[...] o princípio da liberdade sindical previsto no artigo 8º da CRFB levou a que muitos entendessem a atividade sindical totalmente livre de regulamentação estatal, o que é um equívoco”.<sup>89</sup>

Numa reflexão pormenorizada sobre o exercício da liberdade, identificam-se certas limitações ou restrições, como, por exemplo, o próprio sistema sindical brasileiro que, por determinação do Estado, se pauta pela unicidade sindical e que também restringe a instituição de um sindicato único por base territorial e por categoria. Esse “[...] sistema de categorias, porém, limita a iniciativa da criação de federações e confederações porque em cada categoria e mesma base de atuação a existência de uma federação ou de uma confederação impede a existência de outra”.<sup>90</sup>

Neste sentido, a manutenção de resquícios do sistema corporativista tem dificultado, sob vários aspectos, a coexistência da liberdade sindical e autonomia com a unicidade e agregação em categorias profissionais dos trabalhadores.<sup>91</sup>

Desta forma, Amauri Mascaro Nascimento preconiza que o estudo da liberdade sindical é também realizado de duas formas:

A primeira é a *metodológica*, como ângulo de exposição de todo o direito sindical, desde as suas origens históricas até as estruturas sociojurídicas contemporâneas. Nesse sentido, liberdade sindical é o método epistemológico de caráter didático e expositivo do direito sindical e seus institutos. Assim, da garantia ou não da liberdade sindical em um sistema jurídico é que dependem a descrição e o confronto das técnicas de que se utiliza.

A segunda forma é a *conceitual*, destinada a determinar o conteúdo da liberdade sindical e as suas manifestações. Bem como as garantias que devem ser estabelecidas para que, sem limitações que resultem em sua aniquilação, os sindicatos possam cumprir os seus objetivos maiores. Nesse caso, o que se faz é a verificação das dimensões da liberdade sindical

---

<sup>89</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 25.

<sup>90</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 163.

<sup>91</sup> ALVES, Amauri Cesar. *Pluralidade sindical como exigência constitucional*. São Paulo: LTr, 2015, p. 129.

como tema inicial.<sup>92</sup>

Entende-se, a partir desta orientação, que a liberdade sindical estudada sob vários aspectos pode ser vista como método orientativo do direito sindical, que se reveste de proteção para o seu exercício, e que levará ao atendimento de seus destinatários - trabalhadores e empregadores - que poderão, por meio da própria vontade, exercer sua liberdade.

José Claudio Monteiro de Brito Filho apresenta a liberdade sindical em sentido genérico, como o direito dos trabalhadores e empregadores de formar as organizações sindicais que entenderem convenientes, de acordo com o que desejarem, determinando regras para o seu funcionamento. Tendo ainda a prerrogativa da livre escolha em pertencer ou não à organização ou ficar apenas durante o tempo que quiser.<sup>93</sup>

Da mesma forma, Octavio Bueno Magano se refere aos trabalhadores como destinatários da liberdade sindical e que não devem sofrer interferência dos poderes públicos, tampouco devem ter interferência entre si no processo de organização. A liberdade deve permitir a promoção dos seus interesses e dos grupos que participam.<sup>94</sup>

De acordo com Cristiane Rozicki,

[...] a liberdade sindical constitui princípio que engloba grande variedade de direitos concretos e apresenta inúmeras liberdades, que lhe são integrantes e derivadas, sua expressão no universo sindical, um dos aspectos que torna o seu estudo bastante difícil e complexo, envolto, em muitos problemas.<sup>95</sup>

Neste sentido, Gilberto Stürmer, em análise pormenorizada dos elementos que são envolvidos no âmbito do sindicalismo, apresenta o seguinte conceito de liberdade sindical:

---

<sup>92</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 164-165.

<sup>93</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>94</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Direito coletivo do trabalho – manual de Direito do Trabalho*. v. III, 3. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 24.

<sup>95</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 92.

Direito de trabalhadores, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas.<sup>96</sup>

A liberdade sindical traz em seu conteúdo elementos que norteiam a relação entre sindicato e o Estado, relação esta que não pode ser firmada por limitações impostas por este àquele. Contudo, o sistema sindical brasileiro não garante plenamente a liberdade sindical, o que se constata em sua omissão ao não ratificar a Convenção nº 87 da OIT de 1948, tema a ser tratado na sequência.

### *1.2.1 A liberdade sindical brasileira e a Convenção nº 87 da OIT*

Ao definir o texto constitucional, como já citado, no artigo 8º a garantia no país da liberdade de associação e sindical enquanto, ao mesmo tempo, impõe-se certas restrições que tornam a efetividade plena da liberdade sindical limitada. Pode-se dizer que a relação existente entre a liberdade sindical no Brasil e a Convenção nº 87 da OIT, é considerada, no mínimo, incoerente no direito pátrio.

O conteúdo expresso nos incisos II e IV do artigo 8º afronta a liberdade sindical ao impor a unicidade sindical obrigatória por categoria e instituir a contribuição obrigatória, a fim de criar o sistema de confederação e representação sindical.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 60-61.

<sup>97</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et. al. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 1103.

Destarte, permanecem no ordenamento jurídico brasileiro questões que dificultam a implementação plena da liberdade sindical. Neste sentido lecionam Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Luiz Manoel Andrade Menezes, que se trata de questão complexa, pois a liberdade sindical no Brasil esbarra na legitimidade ou não do atual modelo da unicidade, que veda a criação livre de novos sindicatos, mantendo a exigência limitativa da base territorial, que permanece restrita a um Município.<sup>98</sup>

Quando da instalação da Assembleia Constituinte de 1988, criou-se grande expectativa com a possibilidade de garantia da liberdade sindical efetiva no país. A esperança não se concretizou desta forma, ao contrário, impôs-se ainda mais obstáculos, quando da definição do monopólio representativo, e não permitiu aos trabalhadores e empresários exercerem livremente suas vontades, o que era, na verdade, a grande bandeira da Convenção nº 87 da OIT.<sup>99</sup>

Sendo assim, referindo-se à questão sindical, fixou-se um sistema que Thereza Christina Nahas chama de “mealiberdade sindical”, que para ela teve como objetivo implementar a ação livre dos sindicatos, sem cumprir os preceitos da Organização Internacional do Trabalho.<sup>100</sup>

Seguindo nesta linha das incongruências entre a liberdade sindical prevista na legislação brasileira e a Convenção nº 87, Arnaldo Sússekkind cita também a imposição de um único sindicato por categoria e a obrigatoriedade da contribuição compulsória mesmo aos não sindicalizados.<sup>101</sup>

Para o autor, a Convenção nº 87 da OIT é “[...] o mais importante instrumento internacional sobre liberdade sindical – porque específico a respeito do tema e abrangente dos seus mais relevantes aspectos”.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A liberdade de organização sindical no Brasil. *Cadernos de Direito Actual*, Santiago de Compostela nº 03, p. 435-454, 2005. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

<sup>99</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 1.103.

<sup>100</sup> NAHAS, Thereza Christina. A reforma do direito do trabalho no marco de globalização econômica e dos pactos internacionais. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 176, p55-71. abr, 2017.

<sup>101</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 1.103.

<sup>102</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed.ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 365.

De acordo com Antonio Valdir Vian, no Brasil a ratificação da Convenção nº 87 causaria uma verdadeira reviravolta legislativa não só no âmbito constitucional, mas também na Consolidação das Leis do Trabalho, conforme leciona em nota:

No Brasil, se a Convenção fosse ratificada, teria que ser praticamente eliminado o título 5º da CLT, que vai do art. 511 até o art. 610. Isto significava uma completa reviravolta na estrutura e organização sindical brasileira, atendendo-se, pelo menos no plano legal, a antiga reivindicação dos trabalhadores de *liberdade e autonomia sindical*. De fato, pela Convenção 87, o governo não pode mais interferir na vida dos sindicatos.<sup>103</sup> [destaques do autor]

Por estes e por outros motivos é que a Convenção nº 87 não foi ratificada, o que se deu inclusive com o apoio dos representantes de sindicatos e centrais sindicais.

Embora não trate especialmente da liberdade sindical, mas detenha grande importância para o sindicalismo, apresenta-se a Convenção nº 98, a qual, diferentemente da Convenção nº 87, foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, pelo Decreto nº 33.196/1953, passando a vigor no direito pátrio em 18 de novembro do mesmo ano.

Esta Convenção trata especialmente da “[...] proteção do trabalhador contra os atos de origem empresarial [...]”,<sup>104</sup> vedando qualquer tipo de discriminação sindical, ou seja, “[...] os trabalhadores brasileiros devem ser protegidos contra qualquer discriminação antissindical”.<sup>105</sup>

Quaisquer que sejam os atos atentatórios aos direitos sindicais, tal como a imposição de “[...] condição para admissão ou permanência no

<sup>103</sup> VIAN, Antônio Valdir. *Novo Sindicalismo: crise e perspectivas na sociedade brasileira contemporânea*. Maio 2002. 341 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões/Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS de São Leopoldo. Santo Ângelo, maio/2002. Disponível em: <livros01.livrosgratis.com.br/cp000147.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

<sup>104</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 86.

<sup>105</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 1, nº 3, p. 62, dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011\\_gunther\\_luiz\\_uniformizacao\\_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_uniformizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 24 abr. 2018.



emprego a não filiação a um sindicato ou deixar de dele participar, despedidas ou qualquer outra medida prejudicial”<sup>106</sup>, devem ser combatidos a fim de garantir a participação dos empregados nos movimentos sindicais, bem como o acesso e permanência no emprego.

De acordo com o artigo 1º, item 2º,<sup>107</sup> da Convenção nº 98, são atos discriminatórios:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) Dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Neste sentido, analisando tais preceitos e aliando-os com a proposta da Convenção nº 87 que trata diretamente da liberdade sindical, identifica-se total aproximação com o aspecto da liberdade, pois a prática de atos discriminatórios por conta da atividade sindical, sem sombra de dúvidas atenta contra a liberdade sindical, e afronta diretamente o texto constitucional, no que pertine à liberdade sindical como direito fundamental, como será tratado em seguida.

### 1.2.2 A liberdade sindical como direito fundamental na Constituição de 1988

A liberdade tida como direito fundamental, que está salvaguardada no artigo 5º, *caput* e § 1º<sup>108</sup> da CRFB, tem aplicação imediata, o que é estendido à liberdade sindical, estando explicitada no já referido artigo 8º da CRFB, requer seja também aceita como direito fundamental de aplicação imediata. Isto ocorre “[...] independentemente de regra constitucional ou infraconstitucional sobre o

<sup>106</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed., rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 224.

<sup>107</sup> Convenção nº 98. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. In: *OIT – Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/node/465#\\_ftn1](http://www.oitbrasil.org.br/node/465#_ftn1)>. Acesso em: 12 nov. 2017.

<sup>108</sup> Art.5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: §1º. As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. (BRASIL, 2016).

tema, pois dotado de normatividade suficiente a fim de garantir sua eficácia horizontal e vertical, vez que é direito fundamental".<sup>109</sup>

Em 1988, com a promulgação da CRFB, vivia-se um novo momento da ordem política, jurídica e social, que firmava o sonho da democracia e trazia os direitos fundamentais com a inclusão dos direitos sociais como elementos contidos no que se consideravam como direitos mínimos.<sup>110</sup>

Contudo, no aspecto evolutivo trazido pela CRFB, não se pode negar os avanços normativos e principiológicos que influenciaram o direito brasileiro nos últimos anos. Para Amauri Cesar Alves, esses avanços refletem vários princípios, dentre os quais:

[...] a dignidade da pessoa, ao valor social e primado do trabalho, à submissão da propriedade à sua função social, dentre outros, devem influenciar, também, a interpretação e a aplicação da regra heterônoma de Direito Coletivo do Trabalho e, mais do que isso, devem concorrer para a concretização do ideal de justiça que é essencial no plano das relações sociocoletivas de trabalho.<sup>111</sup>

A seu turno, Leonardo Rabelo de Matos afirma que:

[...] a liberdade sindical é um direito fundamental subjetivo público garantido aos indivíduos, que, *lato sensu*, representa as liberdades públicas positivas e negativas - ou não-liberdades - respectivamente no que se refere à pluralidade sindical, aos direitos de associação dos trabalhadores e a autonomia dos sindicatos.<sup>112</sup>

No contexto de direitos fundamentais, em relação à liberdade sindical, esta não é autossuficiente. Tantos outros direitos fundamentais e outras liberdades devem somar-se a ela para que seu exercício seja enriquecido. É o

<sup>109</sup> ALVES, Amauri Cesar. *Pluralidade sindical como exigência constitucional*. São Paulo: LTr, 2015, p. 155.

<sup>110</sup> NAHAS, Thereza Christina. A reforma do direito do trabalho no marco de globalização econômica e dos pactos internacionais. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 176, p. 55-71, abr. 2017.

<sup>111</sup> ALVES, Amauri Cesar. *Pluralidade sindical como exigência constitucional*. São Paulo: LTr, p. 155.

<sup>112</sup> MATOS, Leonardo Rabelo de. *Vida e morte do sindicato no Brasil*. Juiz de Fora: Editar, 2015, p. 136.

conjunto destas liberdades e direitos fundamentais que vivificam as relações de trabalho aliadas às suas normas.<sup>113</sup>

Neste sentido, segundo Tamira Maria Fioravante,

[...] por ser um direito humano fundamental e em virtude da complementaridade e indivisibilidade dos direitos humanos, a liberdade sindical é um ponto de convergência entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, culturais e sociais. Assim, se por um lado o desenvolvimento da liberdade sindical necessita dos direitos de liberdade de expressão, de reunião, dentre outros; por outro lado a liberdade sindical é um dos recursos para defesa das demais liberdades. A atividade sindical é também a fonte material essencial dos direitos econômicos e sociais e a principal garantia de sua vigência.<sup>114</sup>

Mesmo tendo a liberdade sindical papel de tamanha relevância no cenário social, podendo ser considerado o elo entre diversos direitos, a fim de se buscar garantir que estes sejam realizados, o cenário sindical brasileiro ainda hoje se apresenta longe da concretização da plena liberdade sindical tão almejada.

José Claudio Monteiro de Brito Filho demonstra que mesmo ao lado de liberdades que visam a acenar para uma liberdade efetiva, encontram-se no próprio texto constitucional restrições de tais liberdades, como preceitua a seguir:

A Constituição Federal, principalmente o art. 8º, veremos que, ao lado das liberdades coletivas de associação e de administração, garantidas em regime de liberdade, foram mantidas restrições às liberdades coletivas de organização (unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical).<sup>115</sup>

Reforça tal constatação Luiz Alberto Matos dos Santos quando afirma que:

---

<sup>113</sup> FIORAVANTE, Tamira Maria. *Sindicato, educação e liberdade*. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>114</sup> FIORAVANTE, Tamira Maria. *Sindicato, educação e liberdade*. São Paulo: LTr, 2008, p. 44.

<sup>115</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 83.

[...] ao mesmo tempo que o art. 8º da atual Norma Ápice, assegurou a liberdade sindical, criando a figura do registro sindical (inciso I), preservou antigos pressupostos, característicos do modelo corporativista italiano, quais sejam: unicidade (inciso II); categoria (incisos II, III, IV e parágrafo único do art. 7º); e contribuição sindical (inciso IV).<sup>116</sup>

Vê-se que no texto constitucional a liberdade sindical no Brasil tratada no artigo 8º,<sup>117</sup> que prevê a sua existência sem interferência ou intervenção do poder público, não se configura na prática.

Para Leonardo Rabelo de Matos,

[...] há ainda, um longo caminho para a efetiva implantação da liberdade sindical, cujo processo depende não só de providências legislativas, mas também da modificação de situações relacionadas com o mundo do trabalho, mediante a participação de diversos seguimentos estatais e da sociedade civil.<sup>118</sup>

<sup>116</sup> SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009, p. 61.

<sup>117</sup> Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
 I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;  
 II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;  
 III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;  
 IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;  
 V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;  
 VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;  
 VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;  
 VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.  
 Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

<sup>118</sup> MATOS, Leonardo Rabelo de. *Vida e morte do sindicato no Brasil*. Juiz de Fora: Editar, 2015, p. 137.

Porém, entende também o referido autor, que,

[...] a Constituição brasileira não consagrou um modelo fechado de organização sindical, em que a unicidade seja o elemento central. A liberdade sindical é a grande referência constitucional e seu conteúdo é aberto a alternativas variadas, ainda que seja necessário respeitar a proibição de criação de mais de um sindicato na mesma base territorial.<sup>119</sup>

Arion Sayão Romita, a seu turno, explica que “[...] o alcance desse preceito deve ser avaliado à luz da noção de sindicalização como direito fundamental.”<sup>120</sup>

Feitas essas considerações a respeito da liberdade sindical no contexto brasileiro, sua relação com as Convenções nº 87 e 98 da OIT, e a proteção constitucional da liberdade sindical como direito fundamental, passa-se no próximo tópico a tratar desta sob o prisma evolutivo do direito espanhol, a fim de atender a proposta inicial deste trabalho, que é o estudo de ambos os sistemas objetivando traçar um paralelo entre Brasil e Espanha.

### 1.3 Evolução da liberdade sindical no contexto espanhol

O direito sindical na Espanha cresceu ao longo do século XIX em grandes proporções. O fenômeno se originou com a redistribuição da propriedade da terra no período de 1836 e 1854, pois o desenvolvimento industrial foi um tanto quanto limitado e a Espanha continuava sendo um país essencialmente agrícola.<sup>121</sup>

Sendo este um período de propulsão do sindicalismo espanhol, Carlos Molero Manglano se refere a 1836 como um ano marcante, pois, segundo ele, é só a partir deste momento que é possível enumerar três circunstâncias diversas que possibilitam desenvolver uma análise inicial do sindicalismo. Uma circunstância política que consagrou os direitos constitucionais; uma circunstância econômica, como a revolução industrial que em razão dos

<sup>119</sup> MATOS, Leonardo Rabelo de. *Vida e morte do sindicato no Brasil*. Juiz de Fora: Editar, 2015, p. 144.

<sup>120</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed., rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 342.

<sup>121</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

abusos despertou nos trabalhadores a necessidade de criarem associações e as regulamentar e, a circunstância social que levou ao desaparecimento do sistema de então e gerando uma nova estruturação nos movimentos dos trabalhadores para um capitalismo posterior.<sup>122</sup>

Até 1836 não havia, entre os espanhóis, manifestações que pudessem ser consideradas nem de sindicalismo, nem outras que guardassem tal semelhança.<sup>123</sup>

Jordi Garcia Viña, ao se referir ao desenvolvimento do direito sindical espanhol, destaca o papel do liberalismo, que proclamava uma liberdade absoluta, o que vai interferir diretamente nas instituições associativas da época, os denominados *Gremios*<sup>124</sup>, que embora, existindo juridicamente, ainda possuíam pouca relevância de fato.<sup>125</sup>

A partir das ideias do liberalismo a existência dos *Gremios* não era mais condizente com a nova ordem jurídica que se desenvolvia, pelo que se pretendeu acabar com estas organizações por duas razões: primeiro porque representavam símbolos do antigo regime e possuíam íntima ligação com suas ideias, e impunham limitação a liberdade industrial e ao progresso econômico.<sup>126</sup>

Entre outros fatores, neste período as relações laborais eram reguladas pela norma civil, o que perdurou até 1898, quando o direito mercantil gerou

<sup>122</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 175.

<sup>123</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 176.

<sup>124</sup> “Los gremios eran asociaciones de artesanos de un mismo oficio y, por lo tanto, no dependían de patrón alguno sino de ellos mismos. [...] Tuvieron una jerarquía que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. [...] En Europa y en América el sistema gremial restringía la libertad de trabajo, ya que no era posible dedicarse a la práctica de alguna actividad u oficio sin ser miembro del gremio respectivo. [...]. El gremio era una asociación de productores que podían hacer pensar solamente en los sindicatos de empresarios, pero jamás en los sindicatos obreros – para él -, sindicato nació en el momento en que gremio explotó, bajo la presión ajercida por los oficiales y por los aprendices de dentro hacia fuera y por el comienzo del proceso industrial y la victoria de las ideas liberales.” (ARÁMBULA AMAYA, Benito. *El sindicalismo en nuestra época*. 2003. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Facultad de Derecho y Criminología, Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de Los Garza, 2003, p. 25-29).

<sup>125</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p.13.

<sup>126</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 13.

uma série de modificações nas relações de trabalho com a figura dos dependentes do comércio.<sup>127</sup>

Todavia, neste caso o que realmente sofreu influência do liberalismo foi a atuação do Estado na produção legislativa. Ocorreu a autolimitação legislativa, pois restou no momento a função codificadora.<sup>128</sup> Com a extinção dos *Gremios* e o novo ambiente político, as novas regras que pactuaram as relações de trabalho foram criadas em um ambiente de amplo desenvolvimento e apoio ao princípio da autonomia da vontade, no qual, as partes eram livres para pactuarem, com exceção do que era limitado pela lei.<sup>129</sup>

Outro fator que sofreu diretamente influência do liberalismo foi a proibição das associações profissionais, o que se refletiu em reações em duas vertentes: uma violenta e outra reivindicativa. No caso da reação violenta, resultou movimentos de destruição de máquinas, que a princípio não teve a adesão em massa dos trabalhadores, configurando-se com a participação de artesãos e trabalhadores a domicílio.

Alguns fatos históricos marcaram a reação violenta contra a proibição das associações profissionais, como o ocorrido em Alcoy em 1821, o assalto à Manufatura de Miquela Lacot em Camprodón em 1823 e o incêndio da fábrica 'El Vapor' de Bonaplata y Cía. em Barcelona, em 1835. Seus membros culpavam o novo sistema industrial pela situação que havia sido atingida, por isso, defendiam a destruição de máquinas e a queima de fábricas.<sup>130</sup> Outros fatos ainda tiveram relevância no movimento de revolta dos trabalhadores.<sup>131</sup>

Segundo Antonio Ojeda Avilés, entre 1850 e 1875, o movimento sindical na Catalunha, onde a União de Classes participou ativamente da primeira greve geral (1855), que foi motivada pela submissão do controle militar das sociedades operárias e pela imposição da pena de morte aos grevistas que restringem a liberdade de trabalho, que resistiram até que uma mediação do

---

<sup>127</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

<sup>128</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

<sup>129</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013. p. 22.

<sup>130</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 15.

<sup>131</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

governo central que os convenceu a retornar às tarefas em troca da nomeação de um júri misto. Na Andaluzia, o movimento que foi chamado Revolta de Loja em (1861), quando cerca de 20.000 trabalhadores sob o comando de Pérez del Álamo, passou a dominar 43 cidades andaluzes, com a aspiração de estabelecer a República e proceder à distribuição de terras, movimento que restou frustrado após os confrontos com o exército, e terminando em 19 execuções e 400 sentenças para galés.<sup>132</sup>

O surgimento das primeiras concentrações de trabalhadores, à semelhança dos movimentos sindicais atualmente conhecidos, se deu por volta de 1868, e é provavelmente em 1876, com a superação do posicionamento antiassociativo do Estado, que se tornou possível a liberdade de associação profissional.<sup>133</sup>

No contexto histórico do momento, o movimento sindical contou com a criação da Sociedade Mútua de Proteção de Trabalhadores de Algodão, no ano de 1840. Ocorreu também, por volta de 1888, a fundação da União Geral dos Trabalhadores (UGT). Em 1910, criou-se a Confederação Nacional do Trabalho, e em 1919 nasce a Confederação de Sindicatos Católicos, ao que, a partir de 1931, surgem as organizações sindicais nazi-fascistas.<sup>134</sup>

Deste período, Cristina Rozicki destaca algumas normas que conferiram licitude ao movimento sindical espanhol, tais como:

[...] a lei de janeiro de 1906, que criou os sindicatos agrícolas, a Constituição da II República, de 9 de dezembro de 1931, que previu em seu artigo 39, o direito de livre sindicalização, conferindo-lhe a qualidade de prerrogativa constitucional; e, a promulgação da primeira lei sindical espanhola, a Lei de Associações Profissionais de 8 de abril de 1932, inspirada nos princípios da liberdade de sindicalização e do estabelecimento de associações puras, isto é, classistas, ou de trabalhadores

---

<sup>132</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho sindical*. 7, ed. Madrid: Editorial Tecnos, 1995, p. 50.

<sup>133</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 177.

<sup>134</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 178.



ou de empregadores.<sup>135</sup>

Num segundo momento da evolução do sindicalismo na Espanha, vivencia-se a fase do Estado Novo, com a ascensão do general Franco ao poder, fato que culminou com a derrocada das conquistas obtidas no âmbito do sindicalismo, o qual deixava de ser plural e passava a ser enquadrado como um regime sindical único, com total intervencionismo estatal.<sup>136</sup>

Com o objetivo de não se submeter aos desmandos do governo de Franco, novos movimentos sindicais clandestinos passaram a existir e novas organizações surgiram por volta dos anos 60 e 70, o que contribuiu com a manutenção de “[...] uma estrutura não-oficial, em permanente evolução que se contrapunha ao decadente regime sindical delimitado pelo governo.”<sup>137</sup>

Diante de tal cenário, Carlos Molero Manglano descreve o que ele chama de sindicalismo, todavia ilegal, que se manifesta no segundo semestre de 1976, quando as centrais de classe iam para as ruas, iniciando um período de tolerância sem legalidade.<sup>138</sup>

Com o falecimento de Franco ocorrido em 1975, a partir deste momento inicia-se um período de transição do movimento sindical, que se prolonga até 1978. Com a derrocada do nacional-sindicalismo em virtude da morte de seu maior defensor, torna-se premente a transformação do modelo então existente, que era corporativo e autoritário, para um modelo no qual fosse implementada a autonomia coletiva daqueles diretamente interessados, e que fosse compatível com a democracia.<sup>139</sup>

---

<sup>135</sup> ROZICKI, Cristiane. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 178.

<sup>136</sup> ROZICKI, Cristiane. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 177.

<sup>137</sup> ROZICKI, Cristiane. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 177.

<sup>138</sup> MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 220.

<sup>139</sup> ROZICKI, Cristiane. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 180.

Segundo Manuel Alonso Olea, a primeira fase dos sindicatos na Espanha ficou marcada pela hostilidade do ordenamento jurídico que caracterizava o sindicato como “[...] una asociación ilícita, cuando no terminantemente delictiva; considerado el trabajo como una mera mercancía o cosa, los sindicatos, en el mejor de los casos, maquinaciones para alterar el precio de las cosas.”<sup>140</sup>

Tão complexa era a condição dos sindicatos na Espanha, que o próprio ordenamento jurídico apresentava severas restrições ao sindicalismo de então, desconsiderando todo o processo de luta desenvolvido pelos trabalhadores na busca de garantias de seus direitos.

Durante o período de transição, a liberdade sindical passou a ter maior destaque no ordenamento jurídico espanhol a partir do Decreto-Lei de 04 de março de 1977, que tratava das relações de trabalho, e este trouxe um conjunto de medidas que poderiam ser englobadas sob o título de introdução da liberdade sindical na Espanha.<sup>141</sup> Neste sentido, Carlos Molero Manglano leciona ser este conjunto formado pelas seguintes medidas:

El desmantelamiento progresivo del sindicalismo verticalista, a partir del Decreto-Ley de 8 de octubre de 1976, por el que se crea la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales; la Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977, y la ratificación de los Convenios Internacionales números 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre libertad sindical y negociación colectiva. Ciertamente, la consagración de la libertad sindical no cabe situarla de modo definitivo hasta la promulgación de la Constitución, pero tampoco cabe desconocer que el conjunto de estas tres medidas aludidas constituye un serio basamento para la introducción efectiva de unas relaciones sindicales libres y democráticas que nada tienen que ver con las antiguas reglas del juego franquistas.<sup>142</sup>

Diante de tais colocações, constata-se que a sindicalização no contexto espanhol teve início com o surgimento dos sindicatos à margem do ordenamento jurídico, portanto considerados ilícitos, fato que não se permitia falar em liberdade sindical. A partir da transição é que se verifica uma nova

---

<sup>140</sup> ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al derecho del trabajo*. 5.ed. rev. ren. ampl. Madrid: Editorial Civitas, 1994, p. 352.

<sup>141</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 221.

<sup>142</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 221.

perspectiva sobre a liberdade sindical, uma vez que o direito espanhol passa a interiorizar os preceitos da Organização Internacional do Trabalho.

Contudo, o sindicalismo espanhol necessita consolidar-se de forma autêntica atendendo ao novo momento em que a democracia vai sendo estabelecida. Nesta senda, Antonio Ojeda Avilés preconiza que a consolidação jurídica do sindicalismo espanhol se dá na busca de seu espaço. Assim como ocorreu em outros países da Europa, essa consolidação se deu em fases distintas, sendo as principais definidas a partir da doutrina francesa em uma fase de proibição e outra de tolerância, seguida pela fase de reconhecimento jurídico.<sup>143</sup>

Mesmo com pequenas distinções, as três fases ocorreram ordenadamente na maioria dos países europeus. Preconizando as diferenças cronológicas, Antonio Ojeda Avilés firma que:

[...] aunque con discrepancias cronológicas entre unos y otros, y podría decirse en consecuencia que la distinción tiene validez universal, y las evoluciones disonantes tendrían la consideración de excepciones. Claro que las tres fases en su consolidación jurídica deben entenderse con ciertas matizaciones: el ciclo completo supone saltos y retrocesos, tanto en el siglo XIX como en el XX, de los que los más conocidos tienen lugar con las dictaduras, y con frecuencia se observa una vuelta a la prohibición o la tolerancia tras haber alcanzado el reconocimiento estatal, por no hablar de situaciones híbridas en donde se reconoce un sindicalismo despojado de medios de acción o controlado de lleno por los poderes públicos; además, las etapas pueden predicarse, bien de los sujetos, bien de los instrumentos colectivos – en especial, de la huelga –, resultando fechas y conclusiones distintas.<sup>144</sup>

Afirma também Néstor de Buen, citado por Felipe de La Mata Pizaña, que no sindicalismo moderno encontram-se dois períodos, que podem ser resumidos “[...] en las etapas de la prohibición, de la tolerancia y de la reglamentación”.<sup>145</sup>

<sup>143</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho sindical*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995, p. 100.

<sup>144</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho sindical*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995, p. 100.

<sup>145</sup> LA MATA PIZANA, Felipe de. La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México). *Anuario de la Facultad de Derecho, Espanha*, v. XXVIII, p. 389-417, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3438154>>. Acesso em: 12 nov. 2017, p. 394.

Complementando a afirmação de Antonio Ojeda Avilés, Felipe de La Mata Pizaña afirma que a fase de proibição tem como base a Lei Chapelier, que vedava qualquer tipo de manifestação da pretensão dos interesses comuns. Destaca ainda a regulamentação da greve como delito no Código Penal francês.<sup>146</sup>

Na etapa da tolerância, verificou-se o fortalecimento da consciência da classe dos trabalhadores e sua organização. Nesse momento, derogaram-se as *Combinations Acts*, na França, eliminando o delito de coalisão, ao que a greve deixava de ser considerada um delito. Na sequência, países como a Bélgica, Alemanha, Áustria, Hungria e Itália seguem o mesmo caminho.<sup>147</sup>

Por fim, a etapa de regulamentação, quando os primeiros instrumentos jurídicos que amparam a formação dos grupos de trabalhadores começam a surgir. A primeira a surgir foi em 1871, na Inglaterra, que conferiu personalidade jurídica a *Trade Unions* de trabalhadores. Na França, aprova-se as uniões obreiras, que a partir de então passam a ser vistas como associações sindicais. Em 1884, o governo francês regulamenta tais associações, indicando a necessidade de autorização do Estado para sua existência e funcionamento. A Alemanha também passa a tolerar as organizações sindicais.<sup>148</sup>

No direito espanhol, a liberdade sindical, de acordo com Antonio Ojeda Avilés é definida como um direito fundamental dos trabalhadores em unirem-se para participar de organização das relações produtivas.<sup>149</sup>

---

<sup>146</sup> LA MATA PIZANA, Felipe de. La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México). *Anuario de la Facultad de Derecho, Espanha*, v. XXVIII, p. 389-417, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3438154>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

<sup>147</sup> LA MATA PIZANA, Felipe de. La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México). *Anuario de la Facultad de Derecho, Espanha*, v. XXVIII, p. 389-417, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3438154>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

<sup>148</sup> LA MATA PIZANA, Felipe de. La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México). *Anuario de la Facultad de Derecho, Espanha*, v. XXVIII, p. 389-417, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3438154>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

<sup>149</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 35.

Segundo o mesmo autor, quando os trabalhadores se reúnem em sindicatos, eles buscam não só um interesse próprio, o que significa dizer que não pretendem converter-se em detentores dos interesses do grupo.<sup>150</sup>

O exercício da liberdade sindical se dá a partir de seu conteúdo que se projeta em duas dimensões, conforme E. Borrajo Dacruz *apud* Carlos Molero Manglano:

[...] la libertad sindical tiene un contenido intangible que se proyecta en dos dimensiones: individual y colectiva. Mientras la primera se concreta en los derechos del individuo frente al Estado y demás poderes públicos, la empresa y el propio sindicato, la colectiva hace referencia al sindicato como organización.<sup>151</sup>

No contexto da liberdade individual apresentada acima a estruturação se dá em liberdade individual positiva e liberdade individual negativa. Enquadra-se como liberdade individual positiva o direito de promover o sindicato ou a liberdade para constituí-lo, bem como de filiar-se e dele participar.<sup>152</sup>

Estas três situações representam o exercício da liberdade sindical, no sentido da organização e constituição do sindicato. Em existindo o sindicato, pode o trabalhador exercer o direito de filiar-se neste e, por fim, o direito de participação consiste no direito dos filiados de participarem de forma livre e consciente das atividades desenvolvidas pelo sindicato.<sup>153</sup>

No que se refere à liberdade sindical individual negativa, a compreensão se estabelece na possibilidade de que o afiliado possa se desfiliar a qualquer momento da entidade sindical, bastando a manifestação inequívoca de sua vontade. Ademais, não pode, em hipótese alguma, ser o trabalhador compelido a permanecer filiado contra sua vontade.<sup>154</sup>

<sup>150</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 35.

<sup>151</sup> E. BORRAJO DA CRUZ, 1994 *apud* MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*, Madrid: Tecnos, 1994 *apud* MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 256.

<sup>152</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 257 ss.

<sup>153</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

<sup>154</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

Em se tratando da liberdade sindical coletiva na Espanha, ela se estrutura em na liberdade de regulamentação, liberdade de representação, de gestão, de dissolução e suspensão, bem como liberdade de federação.<sup>155</sup>

Com fulcro na estruturação apresentada, a liberdade de regulamentação está definida na lei orgânica da liberdade sindical, que autoriza os sindicatos a definirem seus estatutos e regulamentos, bem como sua organização interna. A respeito da representação, a previsão legal estabelece que compete aos afiliados escolherem aqueles que irão lhes representar, de forma a atender os princípios democráticos previsto no texto constitucional.<sup>156</sup>

A liberdade de gestão é compreendida tanto no aspecto interno como no externo ao sindicato. Para que a gestão do sindicato considere os princípios da democracia, ela deve ser desempenhada em atendimento à liberdade sindical, no âmbito interno, e deve primar pela independência do sindicato em relação ao Estado, aos empresários e à própria organização. Em se tratando da gestão em âmbito externo destacam-se a participação em negociação coletiva, o exercício do direito de greve e de intervenção em conflitos individuais e coletivos, dentro dos limites legais.<sup>157</sup>

No tocante à liberdade de dissolução e suspensão dos sindicatos, a previsão atual na Lei Orgânica da Liberdade Sindical – LOLS, em seu artigo 2.2 é de que as organizações sindicais no exercício da liberdade sindical têm direito a não ser suspensa nem tão pouco ser dissolvida a não ser por decisão judicial fundada em grave violação das leis.<sup>158</sup>

A respeito da liberdade de federação, esta pode ocorrer tanto no espaço nacional como internacional, em que os sindicatos podem unir-se a outros sindicatos para constituir federações, confederações, filiar-se e se desfiliar destas.<sup>159</sup> A previsão expressa no artigo 2.2, b, “establece que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas”.<sup>160</sup>

---

<sup>155</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 270 *et seq.*

<sup>156</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

<sup>157</sup> MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

<sup>158</sup> MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 276.

<sup>159</sup> MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

<sup>160</sup> MANGLANO, Carlos Molero. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 277.

A liberdade sindical no direito espanhol é fulcrada na mais ampla liberdade possível, tanto na manifestação da vontade em instituir novos sindicatos como na forma de geri-los. Há o cuidado em garantir o exercício da liberdade tanto no aspecto individual como no coletivo. Ao permitir o exercício da liberdade sindical com a menor ingerência possível do Estado, o direito espanhol atende os preceitos da liberdade sindical definida pela OIT como já visto anteriormente e bem como a estabelecida pelo Conselho da União Europeia, especialmente assentada no regulamento 492/2011 que trata da livre circulação dos trabalhadores na União Europeia.

Por este regulamento, desde 2011 ficou estabelecido aos trabalhadores de qualquer dos Estados-membros a não discriminação em razão da nacionalidade no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho, permitindo aos trabalhadores a livre circulação dentro da União Europeia para o exercício de suas atividades assalariadas.<sup>161</sup>

Segundo o regulamento, a circulação livre constitui um direito fundamental dos trabalhadores e das suas famílias, constituindo a circulação de mão de obra um meio para garantir a melhoria da condição de vida e de trabalho, podendo escolher livremente a atividade que pretenda desenvolver.<sup>162</sup>

Diante da liberdade albergada pelo regulamento para o exercício da livre circulação dos trabalhadores, também ficou garantido o exercício dos direitos sindicais, conforme estabelecido no artigo 8º que expressamente determinou que “o trabalhador nacional de um Estado-Membro empregado no território de outro Estado-Membro beneficia de igualdade e de tratamento em matéria de filiação em organizações sindicais e de exercício dos direitos sindicais”,<sup>163</sup> há ainda a previsão de que esses trabalhadores tenham “direito

---

<sup>161</sup> UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) nº 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União. Texto relevante para efeitos do EEE. Disponível em: <<https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/41e24e15-dbd6-44b6-935b-950b289d7664/language-pt>>. Acesso em: 03 jun 2018.

<sup>162</sup> UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) nº 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União. Texto relevante para efeitos do EEE. Disponível em: <<https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/41e24e15-dbd6-44b6-935b-950b289d7664/language-pt>>. Acesso em: 03 jun 2018.

<sup>163</sup> UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) nº 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União. Texto relevante para efeitos do EEE. Disponível em: <

de elegibilidade para os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa”.<sup>164</sup>

Assim como prevê a OIT, e como demonstrado logo acima, no regulamento 492/2011 da União Europeia a liberdade sindical tem fundamental relevância no contexto das garantias sindicais, o que será demonstrado na sequência com análise das Convenções nº 87 e nº 98.

### 1.3.1 As Convenções nº 87 e nº 98 da OIT e a liberdade sindical no Direito espanhol

Ao estudar o regime jurídico espanhol no tocante à liberdade sindical é preciso analisar os documentos internacionais que complementam e orientam o sistema jurídico interno. Em relação à liberdade sindical, os principais documentos oriundos da OIT são as Convenções nº 87 e nº 98.

As Convenções ratificadas pela Espanha tiveram um papel de extrema importância desde o momento de transição do governo franquista, especialmente as Convenções nº 87 e nº 98, que “[...] demarcaram juridicamente a superação do modelo corporativista de relações de trabalho.”<sup>165</sup> As disposições da Convenção nº 87 contrariavam “[...] frontalmente os princípios do direito sindical franquista.”<sup>166</sup> A Convenção nº 98, da mesma forma, afrontava “[...] os princípios do regime franquista ao estimular o desenvolvimento de mecanismos de negociação voluntária entre organizações de empresários e trabalhadores, com vistas à fixação autônoma das condições de trabalho.”<sup>167</sup>

---

<https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/41e24e15-dbd6-44b6-935b-950b289d7664/language-pt>>. Acesso em: 03 jun 2018.

<sup>164</sup> UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) nº 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União Textos relevantes para efeitos do EEE. Disponível em:< <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/41e24e15-dbd6-44b6-935b-950b289d7664/language-pt>>. Acesso em: 03 jun 2018.

<sup>165</sup> BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 58.

<sup>166</sup> BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 58.

<sup>167</sup> BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 59.



A Convenção nº 87 foi ratificada pela Espanha em 13 de julho de 1977, segundo Carlos Molero Manglano, mas só passou a ser considerada vigente no direito espanhol a partir de 20 de abril de 1978.<sup>168</sup> Em sentença proferida em 24 de novembro de 1981, o Tribunal Constitucional estabeleceu como doutrina, observando o que preleciona o art. 10.2 da Constituição espanhola, no qual os pactos internacionais ratificados pela Espanha são importantes instrumentos para demonstrar o sentido e o alcance dos direitos.<sup>169</sup>

Segue ainda a sentença afirmando que os convênios da OIT, ratificados pela Espanha, são sem dúvida textos que merecem igual respeito a outros textos internacionais, e podem ser invocados como o art. 8 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como o art. 15 do Código Civil.<sup>170</sup>

Entende-se ser de suma importância para este tópico conhecer pelo menos em parte a sentença do Tribunal Constitucional espanhol, transcrita a seguir:

Los convenios se incorporan al ordenamiento interno y de estas normas internas surgen los derechos individuales, que cuando se recogen en el capítulo de derechos y libertades para cuya protección se abre recurso de amparo (como es el caso de derecho sobre el que este proceso se cuestiona) adquieren un valor capital las reglas del convenio o tratado. Las recomendaciones de la OIT si bien, como es obvio, distintas de los convenios, y sin alusión directa del art. 10 de la Constitución, son textos orientativos, que sin eficacia vinculante pueden actuar como criterios interpretativos o aclaratorios de los convenios, carácter con el que se invocan aquí las Recomendaciones a la que hemos hecho sucinta referencia.<sup>171</sup>

Ao integrar o ordenamento jurídico espanhol, a Convenção nº 98 trouxe os princípios do direito de sindicalização e da negociação coletiva. Neste sentido, leciona Carlos Molero Manglano:

---

<sup>168</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

<sup>169</sup> ESPANHA: *Jurisprudencia constitucional*. Madrid, may./dic. 1981. Disponível em: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Tomo/Show/728>>. Acesso em: 13 nov. 2017

<sup>170</sup> ESPANHA: *Jurisprudencia constitucional*. Madrid, may./dic. 1981. Disponível em: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Tomo/Show/728>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

<sup>171</sup> ESPANHA: *Jurisprudencia constitucional*. Madrid, may./dic. 1981. Disponível em: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Tomo/Show/728>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

Derecho de los trabajadores a ser protegidos frente a todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, y expresamente frente a las condiciones de no afiliación o separación de un sindicato frente al despido o cualquier otro perjuicio irrogado por el empresario al trabajador en razón de la afiliación o actividad sindicales de éste (art.).

Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empresarios a ser protegidos frente a todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, y expresamente frente a la constitución o sostenimiento por los empresarios de sindicatos de trabajadores dominados por aquellos sindicatos amarillos (art.2)

Conveniencia de estimular y fomentar la negociación voluntaria a través de convenios colectivos (art. 4).<sup>172</sup>

Ambos os convênios tratados por Antonio Ojeda Avilés e Miguel Gutierrez Pérez devem ser considerados como instrumentos chaves em matéria de liberdade sindical. Os autores, advertindo a respeito da especificidade de cada um dos convênios, afirmam que:

[...] el Convenio 87 se centra, fundamentalmente, en los aspectos de la libertad sindical relacionados con los aspectos colectivos y organizativos de las relaciones de los sindicatos con los poderes públicos y trata, sobre todo, de evitar que el Estado impida mediante obstáculos legales o fácticos que los sindicatos se constituyan y funcionen libremente, protegiendo, por tanto, los atentados contra la libertad sindical que tienen su origen en los poderes públicos.<sup>173</sup>

O presente documento tem como principal destaque a proteção da liberdade sindical de maneira coletiva diante da atuação do Estado, ou seja, tende a orientar no sentido de que o Estado não obstaculize o exercício da liberdade sindical.

Em relação ao Convênio nº 98, a lição dos autores centra-se, especialmente, em destacar os aspectos individuais da liberdade sindical, lecionando que “[...] el Convenio 98 trata específicamente, de los aspectos

<sup>172</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 228.

<sup>173</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio; GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Madrid, nº 117, p. 17-38, 2015

individuales de la libertad sindical, y trata de impedir, sobre todo, las violaciones de la libertad sindical de origen empresarial”.<sup>174</sup>

De acordo com os autores, a distinção dos papéis destas duas Convenções é que permite compreender a relevância da Convenção nº 87, por esta contemplar um aspecto jurídico-político, apresentado como liberdade frente aos poderes públicos uma forma de freio às interferências do Estado e os excessos do poder.<sup>175</sup>

Diante do estudo ora desenvolvido, compreende-se que o desenvolvimento do exercício da liberdade sindical na Espanha obteve um grande resultado em razão de ter seguido amplamente o que propunham as Convenções nº 87 e nº 98 da OIT no que pertine ao essencial à liberdade sindical. E a partir da proteção estabelecida para a liberdade sindical, o desenvolvimento do ordenamento jurídico espanhol ocorreu no sentido de implementá-la cada vez mais, como se verá no próximo título quando do estudo da Constituição Espanhola, considerada o marco do Estado Social e Democrático na Espanha.

### *1.3.2 A liberdade sindical no marco do Estado Social e Democrático de Direito Espanhol*

Promulgada em 27 de dezembro de 1978, a Constituição espanhola, “[...] ao fazer menção a temas fundamentais relacionados ao labor, acabou por ter em relevo esse valor na formação do Estado Social da Espanha”,<sup>176</sup> de

---

<sup>174</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio; GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Madrid, nº 117, p. 17-38, 2015

<sup>175</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio; GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Madrid, nº 117, p. 17-38, 2015.

<sup>176</sup> MEIRELES, Edilton. *A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p 107.

forma que estabelece “[...] um novo marco nas relações laborais em face do seu caráter social e democrático.”<sup>177</sup>

A Constituição de 1931 já dispunha em seu artigo 1º que o estado espanhol era “[...] uma República democrática de trabalhadores de toda classe que se organiza em um regime de liberdade e justiça.” Porém, não era verdadeiramente uma carta social, portanto muitos dos direitos protetivos dos trabalhadores não se efetivaram conforme os princípios de um estado democrático.<sup>178</sup>

Essa falha é colmatada a partir da Constituição de 1978, esta sim passa a dispor sobre os direitos dos trabalhadores, buscando verdadeiramente a sua proteção tanto no contexto individual como coletivo. Tal anseio é evidenciado já no seu preâmbulo, ao expressar que o novo desejo do povo espanhol é constituir-se em uma nação pautada na justiça, na liberdade e na segurança, além de promover o bem de todos.<sup>179</sup> Após um longo período em que conviveu com o autoritarismo, o povo espanhol inicia, verdadeiramente, uma nova fase em que seu Estado passa a conviver com valores até então impossíveis de serem praticados, como a liberdade, a justiça, a igualdade e o pluralismo político.<sup>180</sup>

Neste sentido, a Constituição de 1978 apresenta como propósito democratizar as relações laborais, com o fim de constituir um verdadeiro sistema democrático e afastar os “[...] pressupostos básicos sobre os quais se assentava o franquismo era um dos objetivos do novo marco constitucional”.<sup>181</sup>

Diante do novel cenário, no qual as liberdades passam a ser amplamente protegidas, restabelece-se a esperança da promoção de um

---

<sup>177</sup> MEIRELES, Edilton. *A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p 107.

<sup>178</sup> MEIRELES, Edilton. *A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p 107.

<sup>179</sup> ESPAÑA. Constitución (1978). *Constitución Española*. Disponível em: <laleydigital.laley.es >. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>180</sup> ESPAÑA. Constitución (1978). *Constitución Española*. Disponível em: <laleydigital.laley.es >. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>181</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. El reconocimiento constitucional del derecho del trabajo en el ordenamiento español. In: ROMAGNOLI, Umberto et al. *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*. Milão: CEDAM, 2005, v. I, p. 253.

sindicalismo pautado na liberdade, que outrora era cerceada pelo antigo regime.

A Constituição do Reino da Espanha de 1978 inaugura, no sistema trabalhista, fundamentais mudanças, entre elas “[...] a potencialização da autonomia coletiva. [...]. Revela-se como uma Constituição compromissária, no sentido de buscar a implantação do Estado Social”.<sup>182</sup> Neste sentido, a carta constitucional apresenta entre os direitos a liberdade sindical, o direito à greve e a liberdade de profissão, como componentes do rol dos direitos fundamentais e das liberdades públicas em matéria laboral.<sup>183</sup>

Sendo assim, a partir de 1978, a Constituição espanhola passa a reconhecer os sindicatos dos trabalhadores e associações empresariais. O artigo 7º do texto constitucional preceitua que:

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.<sup>184</sup>

Este dispositivo demonstra que os sindicatos passam a ser organismos de elevada relevância no contexto constitucional espanhol, de forma que “[...] privilegia al sujeto sindical y hace de él uno de los pilares del sistema social y económico”.<sup>185</sup>

Novamente, no artigo 28.1, os sindicatos são referenciados no contexto da liberdade. A previsão garante a todos o direito de sindicalizarem-se livremente, ressalvando, porém, a limitação deste exercício aos integrantes das

---

<sup>182</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. El reconocimiento constitucional del derecho del trabajo en el ordenamiento español. In: ROMAGNOLI, Umberto et al. *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*. Milão: CEDAM, 2005, v. I, p. 253-278.

<sup>183</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. El reconocimiento constitucional del derecho del trabajo en el ordenamiento español. In: ROMAGNOLI, Umberto et al. *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*. Milão: CEDAM, 2005, v. I, p. 253-278.

<sup>184</sup> ESPAÑA. Constitución (1978). *Constitución Española*. Disponível em: <<http://laleydigital.laley.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>185</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 10.

Forças Armadas e aos demais submetidos a disciplina militar. No que se refere aos servidores públicos, seu exercício deve ser regulamentado.<sup>186</sup>

No contexto ainda da liberdade, o artigo 28.1 destaca o direito de fundar livremente sindicatos e escolher a qual filiar-se. Aos sindicatos compete o direito de formarem confederações e organizações internacionais. Informa ainda que ninguém será obrigado a filiar-se a um sindicato.<sup>187</sup>

Nas palavras de Antonio Baylos Grau, partindo de pluralismo político e social, a Constituição espanhola “[...] coloca a la libertad sindical en un lugar central del esquema normativo del modelo democrático de relaciones laborales.”<sup>188</sup>

Como visto, a centralidade da liberdade sindical está expressa no dispositivo 28.1, que destaca ainda a importância do papel dos sindicatos e reforça sua amplitude dentro do sistema democrático espanhol, enfatizando a liberdade sindical como um direito fundamental. Nesta linha, a Constituição da Espanha garante que o sistema democrático seja respeitado, ainda mais quando não torna obrigatório a ninguém se vincular a um sindicato ou associação.

Juntamente com a liberdade sindical, no texto constitucional do reino espanhol, “[...] garante-se, ainda, o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e empresários, assim como a força vinculante dos convênios normativos (art. 37)”.<sup>189</sup> Deter-se-á com maior atenção a respeito deste artigo, quando se tratar especificamente da negociação coletiva, a partir do segundo capítulo deste trabalho.

O texto constitucional da Espanha apresenta a liberdade sindical alinhada com a Convenção nº 87, da qual é parte, conforme tratado em momento anterior, fundamentando que esta compreende “[...] el derecho a fundar sindicatos y el de afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales

---

<sup>186</sup> ESPAÑA. Constitución (1978). *Constitución Española*. Disponível em: <<http://laleydigital.laley.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>187</sup> ESPAÑA. Constitución (1978). *Constitución Española*. Disponível em: <<http://laleydigital.laley.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>188</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo e derecho sindical*. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 10.

<sup>189</sup> MEIRELES, Edilton. *A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 107.

internacionales o afiliarse a las mismas.”.<sup>190</sup> A Constituição estabelece ainda que “[...] los sindicatos establezcan reglas y procedimientos que permitan a los afiliados participar en la vida organizativa del sindicato”.<sup>191</sup>

Neste sentido, o movimento constitucional espanhol estabelecido a partir de 1978 com a Constituição passa a tratar, significativamente, de questões jurídicas e sindicais, como a recuperação das liberdades que foram retiradas por conta dos regimes autoritários anteriores, conforme as tradições constitucionais mencionavam expressamente a democracia sindical.<sup>192</sup>

Neste sentido Fernando Valdés Dal-Ré leciona que:

[...] el inciso final del art. 7 de la Constitución, a tenor del cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos deberán ser democráticos, despliega, al margen de la significación jurídica a la que más adelante nos hemos de referir, un valor ideológico firme y decidido: actúa como mecanismo de reacción frente al régimen sindical franquista, en el que la participación de los trabajadores en los denominados «sindicatos verticales» no pasaba de ser una formulación retórica y ficticia con la que se perseguía dotar al sindicalismo corporativo de una apariencia democrática necesaria para su estabilidad y conservación.<sup>193</sup>

Repudiando as estruturas anteriormente estabelecidas pelo regime franquista, que consistia nos chamados sindicatos verticais, Fernando Valdés Dal-Ré manifesta-se no sentido de que estes eram estruturas criadas para enganar, denotando uma aparência de democracia para um conjunto estruturado no corporativismo, a fim de garantir-lhe a perpetuação.

Salutar ressaltar que no direito espanhol, além do texto constitucional de 1978, e dos Convênios ratificados pelo país sobre sindicalismo, a Espanha foi profícua em legislações que consolidaram o período de transição.<sup>194</sup> Os

<sup>190</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 12.

<sup>191</sup> GALLARDO MOYA, Rosario. Democracia sindical interna y formas de participación. *La Gaceta Sindical: reflexión y debate*, nº 16, p. 225-240, 2011, p. 226.

<sup>192</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Aspectos constitucionales de la democracia sindical. *Relaciones Laborales*, t. I, 1988, p. 29. Disponível em: <[www.laleydigital.es](http://www.laleydigital.es)>. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>193</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Aspectos constitucionales de la democracia sindical. *Relaciones Laborales*, t. I, 1988, p. 29. Disponível em: <[www.laleydigital.es](http://www.laleydigital.es)>. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>194</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

procedimentos foram sendo estabelecidos a partir da “[...] prática dos pactos sociais como o Pacto de Moncloa (1977), seguindo por diversos outros. Criou-se o Estatuto dos Trabalhadores (1980), bem como a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (1985).”<sup>195</sup>

O princípio da liberdade sindical, regulado na Lei Orgânica de Liberdade Sindical, assim estipula:

A titularidade do direito, as faculdades que o integram, a tutela da liberdade sindical e repressão às condutas antissindicais, o regime jurídico sindical, a ação sindical, os critérios definidores da maior representatividade sindical, as seções e os delegados sindicais e a representação dos trabalhadores na empresa.<sup>196</sup>

Portanto, a Constituição espanhola se mostra, juntamente com a da Itália, “[...] as que mais se coadunam com o que deve ser um modelo constitucional de organização e de ação sindical, uma vez que se limitam aos princípios, dentre eles o da liberdade sindical”.<sup>197</sup>

Vistos e destacados a importância e o tratamento da liberdade sindical tanto no Brasil como na Espanha, no próximo capítulo passa-se a tratar dos sistemas sindicais e da negociação coletiva nos referidos países, uma vez que a negociação coletiva em ambos é desenvolvida tendo por base o princípio da liberdade que concede às partes estabelecerem as regras e normas baseadas na vontade, tanto no Brasil como na Espanha a negociação coletiva é considerada uma das principais formas para solução de conflitos.

---

<sup>195</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 151.

<sup>196</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 152.

<sup>197</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015 p. 156.



## 2 O SISTEMA SINDICAL E A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL E NA ESPANHA

Após uma abordagem histórica e evolutiva do sindicalismo, bem como de seus princípios, em especial a liberdade sindical, é imprescindível explanar sobre os sistemas sindicais existentes no Brasil e na Espanha e como estes atendem aos princípios que regem o movimento sindical, no que tange especialmente à liberdade sindical, que é base para o exercício pleno dos direitos sindicais.

Neste contexto, tratar dos sistemas significa analisar principalmente a unicidade sindical, sistema vigente no Brasil, que é considerada “como a maior das restrições à formação livre de entidades representativas dos interesses dos trabalhadores”.<sup>198</sup> Este sistema vem sendo o suporte do direito sindical brasileiro.

Faz-se necessário abordar também o sistema da pluralidade sindical, modelo empregado na Espanha que atende melhor aos princípios definidos pela OIT, em especial o da liberdade sindical plena no que pertine ao seu exercício. A pluralidade sindical existente na Espanha contempla o entendimento da OIT em relação à representatividade. Neste sentido a “distinção entre o sindicato mais representativo e os demais não agride, em princípio, a liberdade de escolha, desde que não signifique a proibição de existência de outro sindicato”,<sup>199</sup> nem mesmo por força de lei.

Ao se referir aos sistemas sindicais e analisar suas características, é importante, para atender aos objetivos deste trabalho, abordar também o tratamento do instituto da negociação coletiva no Brasil e na Espanha. É a partir da análise da negociação coletiva que será possível verificar com mais atenção como se evidencia o papel do sindicato na proteção dos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Entretanto, a partir das características de cada um dos sistemas é necessário identificar suas especificidades, a fim de concluir, no terceiro

---

<sup>198</sup> LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000, p. 81.

<sup>199</sup> LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000, p. 137

capítulo, de que forma o trabalho dos sindicatos reflete na proteção dos trabalhadores, especialmente em momentos de crise.

Inicialmente realizar-se-á uma abordagem a partir dos conceitos e fundamentos dos sistemas sindicais, bem como da evolução dos sindicatos no sistema brasileiro, da estrutura sindical, suas funções e sua manutenção, e ainda da negociação coletiva e da atuação dos sindicatos. A análise se estende para a Espanha, ao tratar do sistema da pluralidade sindical, de forma a considerar as negociações coletivas neste sistema e verificar qual o papel exercido pelos sindicatos.

## 2.1 A tratativa em âmbito geral, conceitos e fundamentos

Em se tratando de sistemas sindicais, há três que podem ser compreendidos como regentes do sistema sindical. São eles: a Unicidade sindical, a Unidade sindical e a Pluralidade sindical. Cada um destes sistemas apresenta características importantes que serão tratadas na presente tese, pois contribuirão para a análise conclusiva sobre como o tipo de sistema adotado interfere ou não na atuação dos sindicatos em momento de crise, conteúdo objeto da presente tese.

O sistema da unicidade sindical, adotado pelo Brasil, representa uma forma estrutural dos sindicatos, no qual o ponto central firma-se na existência de um único sindicato por base territorial, base que é representada pela unidade territorial municipal.<sup>200</sup> “Unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”.<sup>201</sup> Há outros elementos que complementam e caracterizam a unicidade sindical, que será tratada ao longo dos próximos tópicos.

A unidade sindical, embora apresente uma aparência de restrição ao modo estrutural dos sindicatos, representa uma forma de escolha livre dos sindicalizados de unir-se em estruturas únicas, a fim de buscar o fortalecimento

---

<sup>200</sup> Art. 8º, inciso II, CRFB. (BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 03 dez. 2017).

<sup>201</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 189.

conjunto. Por ser feito a partir da livre escolha, em nada fere o princípio da liberdade sindical, pois não há imposição por meio de lei para que esta posição seja adotada.<sup>202</sup> Afirma Amauri Mascaro Nascimento que “a unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade. A República Federal da Alemanha é um exemplo, são também os sistemas da Inglaterra e da Suécia”.<sup>203</sup>

Existe também o sistema da pluralidade sindical, que tem como característica principal não impor qualquer restrição à forma e estruturação dos sindicatos. Neste sistema é permitida a instalação de mais de um sindicato no mesmo espaço geográfico. É importante salientar que por este sistema o princípio da liberdade sindical é contemplado, de forma a satisfazer previsão da Convenção nº 87 da OIT.<sup>204</sup> Leciona Amauri Mascaro Nascimento que “a pluralidade pode, teoricamente, configurar-se na categoria, na profissão e na empresa”.<sup>205</sup> Este sistema ainda será abordado nesta tese, por ser o sistema vigente na Espanha.

Conforme a exposição acima, a abordagem do tema será efetuada a partir da caracterização de cada um dos sistemas, centrando-se na unicidade sindical e na pluralidade sindical, por serem os sistemas relacionados aos países ora em estudo. A unicidade é compreendida como o sistema monopolista de representação, no qual um único sindicato representa uma determinada categoria, sendo este sistema determinado por lei, o que torna obrigatória a permanência de um único sindicato.<sup>206</sup>

Como já citado anteriormente, a limitação da representatividade sindical no Brasil corresponde a um único sindicato, e esta é feita pelo dispositivo constitucional do artigo 8º, II, o que dificulta qualquer iniciativa de modificação do cenário atual em terras brasileiras. Permanecendo assim, o ordenamento jurídico brasileiro impede que exista concorrência livre entre sindicatos. Esta

---

<sup>202</sup> GALLO, Joel Heinrich. Uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo*, Porto Alegre, a. 1, nº 1, p. 109, 2010.

<sup>203</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 190.

<sup>204</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 111.

<sup>205</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 191.

<sup>206</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

vedação contraria a disposição da OIT, que entende que a possibilidade da criação de entidades representativas deve atender à livre vontade dos representados, de forma que a obrigatoriedade de sindicato único fere a manifestação livre da vontade, como já visto em tópico anterior, no qual se tratou da liberdade sindical.

## 2.2 O Sistema Sindical no Brasil – a Unicidade Sindical

Dentre os instrumentos normativos da OIT que tratam da liberdade sindical, há a Convenção nº 87, que permeia uma liberdade plena no exercício do sindicalismo. Ocorre que no atual sistema brasileiro isso não se torna efetivo, uma vez que a CRFB de 1988 impõe restrição ao modelo sindical quando define que cada categoria só poderá criar um sindicato único por base territorial. Desta forma se configura a permanência da unicidade sindical no sistema brasileiro, permanecendo o monopólio de representação.

A Consolidação das Leis do Trabalho fortaleceu a unicidade com o disposto no artigo 516<sup>207</sup>. Entende Murilo Carvalho Sampaio Oliveira que neste artigo “se encontra mais uma imposição do Estado no que concerne ao regime único”.<sup>208</sup>

Segundo Arnaldo Süssekind, a atual CRFB “impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve contribuição compulsória<sup>209</sup> dos integrantes das respectivas categorias para o custeio do sistema”.<sup>210</sup>

Para Cristiane Rozicki, a unicidade sindical gera um sistema incompatível com a liberdade sindical. Por ser uma imposição da lei gera o

---

<sup>207</sup> Art. 516, CLT. Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. (BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2017).

<sup>208</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*, ano 33, vol. 128/2007, p. 165 -186, Out-Dez/2007.

<sup>209</sup> A contribuição compulsória deixou de ter sua cobrança obrigatória, a partir da Lei 13.467/2017, chamada a lei da Reforma Trabalhista, que será tratada ao longo da tese, por apresentar significativas modificações no cenário em análise.

<sup>210</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 387.

monopólio da representação sindical, determinando o cumprimento de meras formalidades, desconsiderando a autonomia e a autenticidade representativa.<sup>211</sup>

O Brasil tem um sistema sindical onde a liberdade é “contingenciada”,<sup>212</sup> o que limita a representatividade sindical em razão de uma “estrutura sindical heterodeterminada e lastreada nas secções de classe por categorias profissionais determinadas por lei”.<sup>213</sup>

Historicamente a permanência do sistema de sindicato único no Brasil é herança do movimento fascista de Mussolini, ainda no período da Segunda Guerra Mundial, recepcionado por Getúlio Vargas, que “copiando literalmente a lei sindical fascista ditada por Mussolini [...], acolheu o modelo e o manteve enquanto pôde”.<sup>214</sup>

Segundo Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, por medo de um movimento sindical autônomo e revolucionário, a Igreja e o Estado passaram a influenciar o sindicalismo brasileiro, que teve sua estrutura consolidada na era Vargas, se configurando no sindicalismo unitário, atrelado ao poder público, manipulando seus representantes e fazendo deles verdadeiros instrumentos a serviço do governo.<sup>215</sup>

Nas palavras de Gilberto Stürmer, “o sindicalismo nacional ainda sofre com o intervencionismo e com a ausência de liberdade plena”.<sup>216</sup> A

---

<sup>211</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 155.

<sup>212</sup> REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A reforma trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais*. vol. 985, pp. 89-103. nov 2017. Disponível em: <[www.revistadostribunais.com.br](http://www.revistadostribunais.com.br)>. Acesso em: 06 mai. 2018.

<sup>213</sup> REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A reforma trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais*. vol. 985, pp. 89-103. nov 2017. Disponível em: <[www.revistadostribunais.com.br](http://www.revistadostribunais.com.br)>. Acesso em: 06 mai. 2018.

<sup>214</sup> TEIXEIRA, João Régis Fassander. Liberdade sindical: individual e coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, cap VIII, p. 60-64.

<sup>215</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar. O sindicalismo brasileiro e as práticas antissindicais. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*. Florianópolis., p. 24 – 48, jan. 2005. Disponível em: <<http://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15183/13809>>. Acesso em: 30 out. 2017.

<sup>216</sup> STURMER, Gilberto. A efetividade dos direitos sociais constitucionais e a liberdade sindical. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, p. 9-22, set. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2009v30n58p9>>. Acesso em: 27 out. 2017.

manutenção do sistema da unicidade sindical no Brasil significa que “fincam-se, mais uma vez, as raízes do modelo corporativista sindical que produziu uma tal penetração de interesses que desloca, não poucas vezes, a discussão da liberdade sindical, tomando a restrição como princípio”.<sup>217</sup>

Considerando-se o que vem sendo abordado neste trabalho e na doutrina em geral, “não mais se sustenta o critério da unicidade, uma vez que é limitador da liberdade sindical”.<sup>218</sup>

João Régis Fassander Teixeira afirma que “sindicato único é matéria superada. Antidemocrática e fora de moda”.<sup>219</sup> Nas palavras de Rafael Foresti Pego, “quanto mais sindicatos existirem em uma determinada região, todos com possibilidade de atuação em determinada coletividade, melhor para os trabalhadores, por que isso reforça e exige uma melhoria na atuação sindical”.<sup>220</sup>

José Francisco Siqueira Neto leciona que mesmo sendo a unicidade um sistema dotado de garantias, estas não concederam aos sindicatos existentes o caráter de representatividade que foi usurpado pelo corporativismo.<sup>221</sup>

Contudo, há quem defenda a unicidade sindical. Já nos primeiros anos da década de 1950, Evaristo de Moraes Filho demonstrava resistência ao pluralismo sindical e se posicionava em defesa da unicidade, por entender que o Estado reconhecia a legitimidade do sindicato e lhes conferia reais garantias para seu funcionamento dentro dos limites legais. Segundo ele, o pluralismo traria uma proliferação de pequenas estruturas sindicais, que gerariam verdadeiras desavenças<sup>222</sup>.

Embora apresente simpatia ao sistema da pluralidade sindical, Mozart Victor Russomano enumera uma série de problemas que este sistema pode apresentar, dentre os quais: a divisão da classe operária; o incentivo da disputa

---

<sup>217</sup> LOGUERCIO, José Eymard. Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro. São Paulo: LTr, 2000, p. 81.

<sup>218</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 88.

<sup>219</sup> TEIXEIRA, João Régis Fassander. Liberdade sindical: individual e coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, cap VIII, p. 60-64.

<sup>220</sup> PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.88.

<sup>221</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. *Rev. TST*, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun, 2012, p. 100.

<sup>222</sup> MORAIS FILHO. Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

entre os sindicatos - o que reflete entre seus dirigentes e associados -; e a ganância entre os seus líderes, o que é capaz de gerar a criação desnecessária de um grande número de sindicatos e enfraquecer, assim, a luta dos trabalhadores e do próprio sindicato.<sup>223</sup>

Nesta mesma vertente se manifesta José Carlos Arouca, para quem o implemento da representatividade sindical pode ocorrer mesmo com a manutenção da unicidade sindical, que para o autor é o modelo capaz de viabilizar o crescimento dos trabalhadores, devendo “ser preservado o sindicato único com representatividade inequívoca”,<sup>224</sup> constituído de trabalhadores que tenham força para garantir “a autonomia, a democracia e a liberdade, individual e coletiva”.<sup>225</sup>

Diante dos posicionamentos apresentados, identifica-se na pluralidade sindical o sistema que atende de maneira mais aproximada as prerrogativas da OIT quanto a autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como o respeito a sua dignidade.

No entanto, o que se perpetua no Brasil é a unicidade sindical, que gera um problema relacionado às liberdades individuais que interferem na atuação direta do trabalhador, pois este não pode exercer livremente seu direito de escolha por pura falta de opção. No caso brasileiro, isto ocorre em virtude de uma determinação legislativa.

Conforme João Batista Pereira Neto, “o atual sistema sindical brasileiro nega o direito à liberdade, e, calcado na *unicidade sindical*, garante compulsoriamente, a representação sindical, independentemente da vontade de trabalhadores e empregadores”.<sup>226</sup>

Um dos primeiros passos para o exercício da liberdade sindical é o respeito às liberdades individuais, garantir ao indivíduo o poder escolher, ou seja, “o primeiro degrau está na liberdade de escolher em que sindicato entrar. Tal envolve, portanto, e de plano, a condição de que possam existir vários

---

<sup>223</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

<sup>224</sup> AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado, presente, futuro(?)*. São Paulo: LTr, 2013, p. 112.

<sup>225</sup> AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado, presente, futuro(?)*. São Paulo: LTr, 2013, p. 112

<sup>226</sup> PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017, p. 113.

sindicatos de uma mesma categoria, profissão ou atividade”,<sup>227</sup> bem como “a mesma liberdade para sair do Sindicato escolhido, como e quando quiser, respeitados os direitos alheios”.<sup>228</sup>

Arion Sayão Romita leciona que:

Da liberdade de associação derivam dois direitos: um, positivo, consistente na liberdade que todo indivíduo deve ter de unir-se a outros em defesa de seus interesses comuns; outro, negativo, no sentido de que todo indivíduo deve ter a liberdade de não se associar, isto é, de não integrar uma associação.<sup>229</sup>

Outro aspecto importante é o das liberdades sindicais coletivas, que se configuram na liberdade de associação, de organização, de administração e de administração das funções. Em relação à liberdade de associação, o tema está expresso no *caput* do artigo 8º<sup>230</sup> da CRFB, que estabelece o livre direito de associação.

Nesta concepção “podemos concluir que a primeira faceta da liberdade sindical coletiva existe, pois o que a torna real é o direito de associação sindical”,<sup>231</sup> previsto e garantido no texto constitucional, que para se efetivar basta a vontade daqueles a quem se destinam.

Neste sentido, se configura como prerrogativa dos trabalhadores a liberdade de associarem-se com a finalidade de formar sindicatos, de forma que a “liberdade de associação, assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação”.<sup>232</sup>

Não se pode esquecer que as chamadas liberdades coletivas são corolárias da liberdade sindical. Neste sentido, “é que para associação sindical

---

<sup>227</sup> TEIXEIRA, João Régis Fassander. Liberdade sindical: individual e coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, cap VIII, p. 60-64.

<sup>228</sup> TEIXEIRA, João Régis Fassander. Liberdade sindical: individual e coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, cap VIII, p. 60-64.

<sup>229</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 343.

<sup>230</sup> Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical...

<sup>231</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 85.

<sup>232</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 53.



é fundamental a garantia da liberdade sindical que, por sua vez, desdobra-se e se materializa, entre outras dimensões, na autonomia de organização e na autonomia de administração”.<sup>233</sup>

A autonomia de organização surgiu atendendo vários aspectos, entre eles, questões sociais que atingiram os trabalhadores europeus, despertando nestes a necessidade de se organizarem e a omissão do liberalismo. Essa união foi a base para que direitos fossem reivindicados, e que conflitos violentos fossem substituídos por ações pacíficas.<sup>234</sup>

No atual texto constitucional, a liberdade de organização está inserida na primeira parte do inciso I<sup>235</sup> do artigo 8º, informando que a criação de sindicato independe de lei e de permissão do Estado para fazê-lo. A organização ou formação de sindicatos é um direito que se manifesta de maneira coletiva, quando um grupo formado por integrantes com os mesmos interesses forma uma estrutura sindical.<sup>236</sup>

De acordo com José Claudio Monteiro de Brito Filho, juntamente com as liberdades coletivas de associação e de administração foram mantidas certas limitações à própria liberdade de organização, como a manutenção da “unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical”.<sup>237</sup>

Além destas restrições, permaneceram também limitações ao exercício das funções do sindicato como “representação exclusiva da categoria pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho”.<sup>238</sup>

---

<sup>233</sup> SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009, p. 74.

<sup>234</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 37

<sup>235</sup> Art. 8º, I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente...

<sup>236</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

<sup>237</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 83.

<sup>238</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 83.

Diante destas restrições é possível apontar uma das grandes contradições ao princípio da liberdade sindical, sendo que as limitações apontadas demonstram a incongruência de um sistema que prega a liberdade e ao mesmo tempo impõe barreiras para que esta se concretize.

No âmbito da liberdade de administração, se vê configurado no artigo 8º da CRBF, na parte final do inciso I<sup>239</sup>, que o comando constitucional ressalva que o Estado não poderá ingerir e nem interferir na vida do sindicato. A partir da Constituição de 1988, os sindicatos passaram a ter liberdade “para definir seu regramento interno, podendo: definir o teor de seus estatutos sociais; fixar seus órgãos de administração e fiscalização; definir suas fontes de receita e forma de emprego delas, etc.”.<sup>240</sup>

Mesmo prevendo o texto constitucional uma certa liberdade de administração dos sindicatos, a Constituição apresentou genericamente uma situação de garantias aos direitos, entretanto, evidenciou também “a manutenção de características do modelo de organização sindical originadas e identificadas com regimes anteriores”.<sup>241</sup>

Por fim, no âmbito da liberdade de exercício das funções e atuações do sindicato, Otávio Augusto Reis de Souza afirma que [...], o sindicato deve, em esfera de liberdade, definir seu campo de atividade abrangendo por vezes preocupação com os excluídos do trabalho, cultura, lazer e mesmo da atividade política.<sup>242</sup>

Neste sentido, a liberdade de exercício de suas funções consiste na garantia de que o sindicato deve definir seu campo de atuação especialmente em relação às funções de representação, negociação, assistencial, assistência jurídica, econômica e política, funções que serão tratadas especificamente no subitem 2.2.2, que trata da estrutura sindical.

Entretanto, antes de retratar a estrutura sindical brasileira, é necessário conhecer um pouco da evolução dos sindicatos, para que seja possível

---

<sup>239</sup> Art. 8º I- ...vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical.

<sup>240</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015. 97.

<sup>241</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 101.

<sup>242</sup> SOUZA, Otávio Augusto Reis de. *Direito coletivo do trabalho*. Curitiba: IESDE Brasil. 2012, posição 353.

compreender a estrutura atual e os mecanismos de atuação dos sindicatos, que efetivamente é o que vai apresentar reflexos no comportamento destes, em especial em momentos de crise.

### 2.2.1 A evolução dos sindicatos no sistema sindical brasileiro

A evolução histórica da formação dos sindicatos no Brasil perpassa por várias situações e períodos marcados pela manifestação da vontade dos trabalhadores em geral de serem reconhecidos e respeitados pelo Estado. Evaristo Moraes Filho, ao tratar do tema, afirma que:

A evolução da existência do sindicato na sociedade moderna, surgida depois da Revolução Francesa, caminhou da luta pela própria sobrevivência contra o Estado à existência junto a esse mesmo Estado. A princípio, lutavam as organizações profissionais contra os patrões e contra o Estado, que lhes negava o direito de reconhecimento legal. A coalização e a liberdade de associação eram terminantemente proibidas. O Código Penal punia com alguma gravidade quem infringisse tais dispositivos. As relações existentes entre os possíveis sindicatos e o Estado eram relações de absoluta hostilidade, procurando um destruir o outro da forma mais rápida e ostensiva. Além daquele espírito individualista e igualitário, de governo absenteísta, da Revolução Francesa, outro motivo também poderoso inspirava o Estado nessa ojeriza pelas organizações de classe, principalmente organizações da classe operária: o temor de que as associações se transformassem em núcleos revolucionários contra a sociedade constituída.<sup>243</sup>

Ainda neste aspecto, o autor acima citado descreve que, para os operários da época, o Estado revestia-se da burguesia que se assumia como poder público. A classe burguesa explorava esses trabalhadores nas fábricas e oficinas, e em relação ao Estado o sentimento era o mesmo de exploração, uma vez que o governo tinha como prioridade a proteção da propriedade privada e a aplicação das leis do país.<sup>244</sup>

A gênese da organização dos trabalhadores não se configura necessariamente nos sindicatos como hoje são conhecidos. O início da

<sup>243</sup> MORAES FILHO, Evaristo. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978, p. 99-100.

<sup>244</sup> MORAES FILHO, Evaristo. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978, p. 99-100.

organização se deu, de acordo com alguns autores, com o início do movimento comercial, com as chamadas organizações de ofício, conforme afirma Antônio Álvares da Silva, ao afirmar que “nasceram do movimento comercial que se verificou na Idade Média, por volta do século XII”<sup>245</sup>.

As corporações de ofício eram organizadas a partir de uma estrutura hierárquica, o que segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho, “leva a concluir não poderem ser elas consideradas o embrião do sindicalismo”.<sup>246</sup> As corporações tinham em sua estrutura o capital, que era representado pelos mestres; e o trabalho composto pelos companheiros e aprendizes.<sup>247</sup>

As corporações não tiveram poder suficiente para dominar completamente os trabalhadores a elas vinculados. Estes se revoltaram contra os mestres em razão da exploração que praticavam contra os trabalhadores e da imposição de condições que impediam que estes pudessem progredir e atingir o grau de mestre também<sup>248</sup>.

A supressão das corporações de ofício se deu em razão do movimento liberal da Revolução Francesa de 1789, que defendia que a liberdade individual era incompatível com a existência de intermediários entre o indivíduo e o Estado. Desta forma, para garantir a liberdade, o homem não podia subordinar-se a nenhum tipo de associação, pois neste caso sua liberdade de se manifestar estaria submetida à vontade do grupo.<sup>249</sup>

Diante desta posição sustentou-se a extinção das corporações de ofício, que tinham como objetivo interromper o procedimento associativo e promover a dissociação dos mestres, companheiros e aprendizes. Em decorrência, foi gerado um espaço lacunoso na ordem jurídica, pois as pessoas que pertenciam a uma associação, eram unidas, tiveram que se dispersar,

---

<sup>245</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Direito coletivo de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 13.

<sup>246</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 52.

<sup>247</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>248</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. 2.v

<sup>249</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Evolução histórica do sindicalismo*. In ROMITA, Arion Sayão (Coord.). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986.

atendendo ao ideal liberal, que se opunha à coalização dos trabalhadores, proporcionando um golpe nas organizações sociais e no seu agir coletivo.<sup>250</sup>

As corporações de ofícios que existiram no Brasil, datando de 1699, em Salvador, eram formadas pelos oficiais de mecânicos e de ourives. Surgiram ainda algumas corporações com fins assistencialistas, reivindicativas, como a liga operária de Socorros Mútuos, em 1872; de Resistência dos Trabalhadores em Madeira e dos Operários em Couro, ambas em 1901; da Sociedade de Socorros Mútuos dos Empregados no Comércio, em 1906; da Sociedade Operária Italiana de Mútuo Socorro, em 1912; entre outras.<sup>251</sup> Ressalte-se que foram suprimidas por não serem adequadas ao pensamento liberal da Revolução Francesa de 1789.

De acordo com Arion Sayão Romita, “assinalou-se a presença de corporações de ofícios em núcleos mais populosos; todavia, jamais existiu no Brasil o regime corporativo idêntico ao europeu”.<sup>252</sup>

Em 1903, por meio do Decreto nº 979, que possibilitou a reunião dos trabalhadores da agricultura e indústrias rurais, surgiu a denominação sindicato, inicialmente apenas para a área rural. Em 1906, cria-se a primeira Confederação Operária brasileira (COB) com a realização do 1º Congresso Operário. A livre sindicalização permitida em 1903 possibilitou uma incipiente formação do movimento dos trabalhadores, na contramão da Constituição liberal de 1891<sup>253</sup>. Nesta época “começam a surgir no Brasil as uniões e ligas de resistência, principalmente em São Paulo e no Rio de Janeiro, que, indubitavelmente, constituíram-se nas raízes de nossos sindicatos”.<sup>254</sup>

No ano seguinte, em 1907, pelo Decreto Legislativo nº 1.637 foi que se autorizou a instalação do chamado sindicalismo urbano.<sup>255</sup> Neste período os

---

<sup>250</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Evolução histórica do sindicalismo*. In ROMITA, Arion Sayão (Coord.). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, p. 3.

<sup>251</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Evolução histórica do sindicalismo*. In ROMITA, Arion Sayão (Coord.). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, p. 9.

<sup>252</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Ed. Brasília. 1976, p. 35.

<sup>253</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón. La reinvencción del Estado social en el mundo contemporáneo*. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017.

<sup>254</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 20.

<sup>255</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Evolução histórica do sindicalismo*. In ROMITA, Arion Sayão (Coord.). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, p. 10.

sindicatos eram constituídos livremente, bastando que se efetuasse o registro em cartório, sem necessitar de autorização do Estado, e tinham como finalidade estudar e defender os interesses profissionais de seus integrantes, bem como da própria profissão.<sup>256</sup>

De acordo com Gilberto Stürmer, foi a partir de 1930 que se iniciou no Brasil "a produção legal em matéria trabalhista e sindical"<sup>257</sup>. Nesse momento histórico foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que delegou aos sindicatos funções de verdadeiros fiscais do poder público. Nesta fase é que surge o sistema corporativo, que determina que o Estado é o centro de tudo, sendo apresentado como promotor dos interesses da nação, instituindo regras aos que participassem de agremiações, a ponto de impor cobrança de contribuições.<sup>258</sup>

Nesse período o país passava pela mobilização de 1930, período que ficou marcado pelas intenções de Getúlio Vargas em permanecer no poder. O cenário político de então demonstrou que as conquistas de proteção aos trabalhadores ocorreram por interesse político e não por simples merecimento.<sup>259</sup>

O Brasil viveu uma fase de grande agitação política no período entre 1930 e 1937. Isso se deu pelo fato de que o período de 30 se caracterizou pela grande organização e amplitude dos movimentos políticos, que atingiram boa parte da federação, envolvendo grupos sociais diversos, entre eles os operários. Sob o aspecto da organização ocorreu verdadeira proliferação dos sindicatos e demais associações de classe.<sup>260</sup>

Não se pode, contudo, desconsiderar todas as batalhas empreendidas pelos trabalhadores para buscar seus direitos; "constitui exagero e grave ofensa aos trabalhadores brasileiros a constante afirmativa de que nada existiu

---

<sup>256</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p. 20.

<sup>257</sup> STÜRMER, Gilberto. A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72.

<sup>258</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997, p.21.

<sup>259</sup> MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 86.

<sup>260</sup> CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 97.

antes de 1930”<sup>261</sup>. É notório que a mobilização de então modificou em certa medida o cenário existente: "Em 26/11/1930, o Decreto número 19.443 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a finalidade de superintender a questão social, cuidando do amparo necessário aos trabalhadores nacionais".<sup>262</sup> O Ministério atuava conjuntamente com os sindicatos na atribuição e fiscalização de direitos sociais, sendo a sindicalização, em alguns casos, requisito para o trabalho e para o gozo dos direitos sociais.<sup>263</sup>

Para Arion Sayão Romita, essa fase “inaugurou a era do paternalismo estatal no campo das relações de trabalho”.<sup>264</sup> Celia Kertenetzky encontra semelhanças entre o Brasil da época e o processo ocorrido décadas antes na Alemanha, identificando que, em ambos, o nascimento das políticas sociais no Brasil ocorreu com base na ideia de construção nacional de um Estado unificado, com investimento em industrialização e seguridade social, ainda que na Alemanha a ideia iniciada tenha se desenvolvido de forma acelerada, tendo o Brasil permanecido por muito tempo atrelado a um modelo aproximado ao tipo corporativo.<sup>265</sup>

No período, em 1931 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, o qual foi composto por juristas, intelectuais e parlamentares que já tinham história na luta por uma legislação trabalhista. Ainda neste ano, o Decreto nº 19.770 reuniu o sindicalismo rural e o sindicalismo urbano.<sup>266</sup> Esse diploma legal que dispôs sobre a organização sindical no Brasil apresentava como características:

a) unicidade sindical compulsória; b) liberdade de estruturação

<sup>261</sup> MORAES FILHO, Evaristo. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978, p. 196.

<sup>262</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72.

<sup>263</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón. La reinvencción del Estado social en el mundo contemporáneo*. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017. E-Book.

<sup>264</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 9.

<sup>265</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón. La reinvencción del Estado social en el mundo contemporáneo*. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017. E-Book.

<sup>266</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 72-73.

do sindicato para representar a indústria ou categoria, o ofício ou profissão ou, ainda, os empregados da empresa; c) reconhecimento pelo Ministério, com registro dos estatutos; d) proibição da propagação de ideologias sectárias de caráter político ou religioso; e) possibilidade de uniões de sindicatos em federações regionais ecléticas e destas em confederação do trabalho e confederação da indústria e comércio (centrais sindicais).<sup>267</sup>

O Decreto deixou clara a opção do legislador da época pela unicidade sindical como sistema regente do sindicalismo brasileiro, trazendo explicitamente a sua obrigatoriedade, sistema que permanece vigente até os dias atuais, mesmo tendo ocorrido uma grande reforma do Direito do Trabalho em 2017, com o advento da Lei nº 13.467/2017.

Em 1932 a contratação coletiva foi instituída por meio do Decreto número 21.761. Neste período, uma série de decretos em matéria trabalhista entrou em vigor, inclusive reformulando a própria legislação vigente no período dos últimos três anos, o que ocorreu em 1934, com o Decreto número 24.594.<sup>268</sup>

Numa síntese do período de 1931 a 1939, foi estabelecida uma legislação mais rígida, o que forçou o movimento operário a vivenciar uma realidade que se configurou no dilema ‘de liberdade sem proteção ou proteção sem liberdade’. Neste período, o ponto central foi o desequilíbrio de forças entre trabalhadores e patrões, que era diferente de região para região do país, pois muito dependia da tradição e organização da classe operária. Em estados onde a luta e a organização dos trabalhadores não eram tão tradicionais, os benefícios oferecidos pelo Estado, em razão do liberalismo, bem como as vantagens do sindicalismo denominado oficial, eram praticamente irrecusáveis.<sup>269</sup>

Segundo José Murilo de Carvalho, em relação aos custos do liberalismo que influenciou significativamente o sindicalismo à época em relação as

---

<sup>267</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 371.

<sup>268</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 73

<sup>269</sup> CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 118.



consequências do desequilíbrio entre operários e patrões, estas podiam ser menores ou maiores, como leciona:

Onde o desequilíbrio era menor, como no Rio e em São Paulo, os custos do liberalismo eram mais baixos e as vantagens do protecionismo eram também menores, acontecendo o oposto onde era fraco o movimento operário. Daí também maior resistência a estrutura oficial nas duas maiores cidades e a maior aceitação nas outras. Para um operário de Belo Horizonte, por exemplo, com menor tradição de luta e de organização, o apoio do Estado e os privilégios do sindicalismo oficial ofereciam um atrativo difícil de recusar.<sup>270</sup>

Ainda neste período surgiu a possibilidade de o Brasil ter um sistema sindical pautado na pluralidade sindical, na forma da Constituição de 1934, que encerrava um projeto de constitucionalismo social, com inspiração na Constituição de Weimar<sup>271</sup>. “A Constituição de 16 de julho de 1934 consagrou preceitos de diretrizes filosóficas antagônicas, tendo tido curta duração. No tocante ao tema em exame, adotou a pluralidade sindical”.<sup>272</sup>

Segundo Gilberto Stürmer, no âmbito constitucional, a questão sindical passou a ser tratada de fato somente a partir da Constituição de 1934, quando foram mencionados pela primeira vez os direitos sociais trabalhistas.<sup>273</sup> De acordo com o autor, “a matéria trabalhista, arrolada no Título IV, iniciou com o sistema sindical, sendo esta a primeira e única Constituição da história brasileira a admitir a pluralidade sindical”.<sup>274</sup>

A referência aos sindicatos foi prevista no artigo 120 da Constituição de 1934, que informava que os sindicatos e associações profissionais seriam reconhecidos de acordo com a lei e esta asseguraria a pluralidade sindical e a plena autonomia destes.<sup>275</sup> Conforme grafia da época, o artigo 120 detinha o seguinte conteúdo, *in verbis*: “os syndicatos e as associações profissionais

<sup>270</sup> CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 118.

<sup>271</sup> BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História constitucional do Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

<sup>272</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed., ampl. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 371.

<sup>273</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 73.

<sup>274</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 5.

<sup>275</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 5.

serão reconhecidos de conformidade com a lei. Paragrapho único. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”.<sup>276</sup> Todavia, a pluralidade sindical não aconteceu na prática, tendo sido a Constituição de 1934 revogada pela Constituição de 1937, em um golpe de Estado capitaneado por Getúlio Vargas, dando fim ao projeto de constitucionalismo social<sup>277</sup> e inaugurando o período conhecido como Estado Novo.

Em 1937, o texto constitucional influenciado pelos regimes fascistas europeus<sup>278</sup> referiu-se às associações profissionais ou sindicais, no artigo 138, que continha o seguinte conteúdo literal:

Art. 138. Associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para que todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.<sup>279</sup>

Segundo Arion Sayão Romita, o conteúdo do referido artigo 138 é uma tradução literal do texto da declaração III da *Carta del Lavoro*.<sup>280</sup>

<sup>276</sup> STÜRMEER, Gilberto. A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 73.

<sup>277</sup> BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História constitucional do Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

<sup>278</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001; também BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História constitucional do Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

<sup>279</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 9.

<sup>280</sup> Declaração III da Carta del Lavoro: “L’organizzazione sindacale o professionale à libera. Ma solo il sindacato legalmente riconosciuto e sottoposto al controllo dello Stato há il diritto rappresentare tutta la categoria di datori di lavoro o di lavoratori, per cui à costituito: di tutelarne, di fronte alio Stato e alie altre associazioni professionali, gli interessi; di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alia categoria, di imporre loro contributi e di esercitare, rispetto ad essi, funzioni delegate di interesse pubblico. (ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 9).

Foi na Constituição de 1937 que a greve e o “lock-out” foram considerados prejudiciais tanto ao trabalho quanto ao capital, sendo incompatíveis com os interesses nacionais.<sup>281</sup>

As liberdades laborais eram consideradas ilegais pelos conservadores da época, que “defendiam uma visão do código do direito que via a organização de sindicatos e a realização de greves como um atentado ao direito de propriedade e ao cumprimento dos contratos celebrados entre empregados e empregadores”.<sup>282</sup>

Ainda na vigência da Constituição de 1937, foi aprovada em 1º de maio a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que trouxe uma legislação que

contrastou com a sistematização das leis do primeiro período da revolução de 1930 e com o preenchimento do vazio legislativo então existente, de iniciativa dos membros da Comissão que a elaborou, que se inspiraram nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, na encíclica *Rerum Novarum* e nas conclusões do Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social (São Paulo, 1941).<sup>283</sup>

No governo Vargas se firma o conceito de ‘cidadania sindical’, prevendo uma participação mais ativa e efetiva dos trabalhadores; contudo, que se dava de forma bastante segmentada, dado que eram excluídas as categorias profissionais não regulamentadas, dentre as quais, os agricultores, que então representavam a maioria da população, bem como o trabalho informal.<sup>284</sup>

A quinta Constituição brasileira, promulgada agora novamente sob a égide da República, em 1946, foi elaborada por Assembleia constituinte eleita, iniciando-se uma fase que, para José Murilo de Carvalho, constitui-se na primeira experiência democrática da história brasileira<sup>285</sup>. A nova carta

---

<sup>281</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 10.

<sup>282</sup> NOBRE, Marcos; RODRIGUEZ, José Rodrigo. Judicialização da política: déficits explicativos e bloqueios normativos. *Novos Estudos – CEBRAP*. São Paulo, v. 91, p 5 -20, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002011000300001](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002011000300001)>. Acesso em: 14 nov. 2017.

<sup>283</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4.ed. ampl. Atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 373.

<sup>284</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón*. La reinvencción del Estado social en el mundo contemporáneo. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017.

<sup>285</sup> CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

constitucional reinaugurou o Estado social, instalado sobre as estruturas que já se encontravam formalmente construídas no sistema anterior.<sup>286</sup>

No novo texto constitucional, a ordem econômica deveria se organizar conforme os princípios da justiça social, conciliando a livre iniciativa e a valorização do trabalho (artigo 145). Ao tratar do sistema sindical, dispôs em seu artigo 159 que “é livre a associação profissional ou sindical, sendo regulada por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas do poder público”.<sup>287</sup> Em relação à greve, que na constituição anterior havia sido considerada conduta antissocial, passa a ser reconhecida como um direito que será regulado por lei.<sup>288</sup>

Neste momento histórico, na concepção de Arion Sayão Romita, o Brasil perdeu uma grande oportunidade de efetivamente abandonar o regime corporativo, o que aconteceu na Itália, em Portugal e na Espanha. “A nova organização democrática desses países revogou toda a legislação corporativa, eliminou todos os institutos criados pelo regime anterior; todavia, isto não se deu no Brasil, apesar da alteração dos rumos políticos, ocorrida em 1945”.<sup>289</sup>

Nesse período de redemocratização antes da ditadura, os sindicatos começaram a se distanciar do sistema anterior, vinculado à tutela estatal, ampliando suas bandeiras para abranger temas como a reforma agrária e lutas políticas, inclusive por maior representação dos trabalhadores nas casas legislativas<sup>290</sup>. Bem por isso, o interregno compreendido entre 1950 e o golpe de 1964 é considerado, segundo Marcelo Badaró Mattos, como a fase de maior ascensão do movimento sindical no Brasil. Vários indicativos mostram essa evolução, dentre os quais o aumento das greves, maior visibilidade sindical,

---

<sup>286</sup> BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História constitucional do Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

<sup>287</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 10.

<sup>288</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 12.

<sup>289</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 10.

<sup>290</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón. La reinvencción del Estado social en el mundo contemporáneo*. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017.

participação das entidades sindicais na formulação de pautas políticas do país e estruturação intersindical, entre outros.<sup>291</sup>

O período que aqui se refere foi marcado ainda pela dinamização sindical em razão da renovação de lideranças:

Mapeando as tendências dominantes naquela fase, é possível localizar ao menos quatro agrupamentos de dirigentes sindicais: a) os católicos, reunidos nos círculos operários; b) os autodenominados “renovadores”, em geral de esquerda, mas críticos do PCB; c) os dirigentes que se identificavam como “nacionalistas”, que agrupavam, grosso modo, os comunistas e trabalhistas de esquerda; e d) os que se proclamavam sindicalistas “democráticos”, que se identificavam pelo anterior controle dos órgãos de cúpula da estrutura sindical.<sup>292</sup>

Entretanto, muito do projeto social da Constituição de 1946 ficou no plano das boas intenções, sem se perfectibilizar na prática.<sup>293</sup> A pouca cultura democrática, a falta de instituições representativas fortes e a grande divisão de ideologias contribuíram para grandes crises políticas, as quais foram se tornando cada vez mais graves, e por fim o regime democrático sucumbiu perante um golpe militar.<sup>294</sup>

Depois de um período inicial de governo baseado em atos institucionais, em 1967 houve a promulgação da sexta Constituição do Brasil. A questão sindical continuou presente, mantendo-se a ideia de liberdade, no sentido de que permanecia livre a associação profissional ou sindical; mas se conservava a vinculação ao Estado, por meio das funções delegadas do poder público. Tanto que, no § 1º do artigo 159, enunciou que “entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para execução de programas de interesse das categorias por eles

---

<sup>291</sup> MATTOS, Marcelo Badaró. *O sindicalismo brasileiro após 1930*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

<sup>292</sup> MATTOS, Marcelo Badaró. *O sindicalismo brasileiro após 1930*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

<sup>293</sup> BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História constitucional do Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

<sup>294</sup> CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

representadas”.<sup>295</sup> Foi também na Constituição de 1967 que foi expressa a obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais.

Dois anos após, em 1969, ocorreu o que para alguns foi apenas uma complementação do texto constitucional de 1967, tanto que foi chamada de Emenda Constitucional nº 1, mas para outros as modificações ocorridas criaram verdadeiramente uma nova Constituição, dado que alterou todo o texto anterior. Contudo, o que importa aqui ressaltar é que, no que se refere à questão sindical, manteve-se a mesma prerrogativa da Constituição de 1967, tanto quanto à liberdade de associação profissional ou sindical, quanto à obrigatoriedade do voto nas eleições dos sindicatos.<sup>296</sup>

No período da ditadura militar, a repressão à liberdade de expressão e aos sindicatos facilitaram as políticas recessivas dos direitos dos trabalhadores, dentre as quais a compressão salarial e o fim da estabilidade no emprego. Ainda assim, apesar da repressão, se manteve atuante a atividade sindical no período, especialmente no meio rural.<sup>297</sup>

O regime militar se encerrou depois de um vagaroso e acidentado processo de abertura democrática, com a realização de eleições indiretas e a conversão dos membros do Congresso em assembleia constituinte para elaborar o texto da nova Constituição.

Nos trabalhos da constituinte houve ampla discussão, acompanhada pela sociedade. Na expressão de Antonio Carlos Wolkmer, até então, historicamente no Brasil, os direitos sociais fundamentais não surgiram de forma espontânea e mediante processos democráticos, como resultado de lutas populares e de avanços da sociedade civil, sendo “muito mais resultante de imposições e resistências, concessões e favores no jogo estratégico das velhas elites oligárquicas”.<sup>298</sup>

---

<sup>295</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 16.

<sup>296</sup> STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 19.

<sup>297</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón. La reinención del Estado social en el mundo contemporáneo*. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017.

<sup>298</sup> WOLKMER, Antônio Carlos. Antecedentes históricos dos direitos sociais no Brasil. *In*: TOLEDO, Cláudia (Org.). *Direitos sociais em debate*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 189-200.

Foi em 5 de outubro de 1988, quando da promulgação da atual Constituição da República Federativa do Brasil, que a legislação sindical ganhou contornos ainda mais significativos, com a manutenção da “autonomia das respectivas associações”, mas perdeu uma grande oportunidade de estabelecer um sistema de plena liberdade sindical, mantendo, entre outras restrições, a unicidade sindical.

A evolução histórica que foi possível acompanhar neste tópico possibilita entender porque o Brasil mantém ainda nos dias de hoje uma estrutura sindical pautada num complexo hierarquizado de tal forma que não permite especialmente na sua base o exercício pleno da liberdade sindical, pois os trabalhadores têm cerceado o seu livre direito de escolha, por determinação legal que não permite a criação de mais de um sindicato por categoria na mesma base territorial. É esta estrutura que será estudada em seguida no tópico que visa tratar da evolução dos sindicatos e suas funções.

### 2.2.2 A estrutura sindical e suas funções

A estrutura sindical ao longo da história praticamente se mantém inalterada, tendo passado por vários momentos, que se alternavam por regimes políticos diversos, de forma que “a oscilação nos regimes políticos no país trouxe influência direta na atuação do sindicalismo laboral”.<sup>299</sup>

Os sindicatos, no período de 1964 a 1985, conquistaram papel relevante na redemocratização do país. No período houve elevação de forma significativa da taxa de sindicalização, aumentou a quantidade de greves e foram criadas na estrutura sindical as centrais sindicais de atuação nacional.<sup>300</sup>

Até 2008 a organização sindical se configurava estruturalmente em sindicatos, federação e confederações. A partir deste ano, com a lei

---

<sup>299</sup> POCHMANN, Marcio. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. In: DE LA GARZA TOLEDO, Henrique (Comp.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, 2005. (Colección Grupos de Trabajo de CLACSO). Disponível em: <[biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109030343/6pochmann.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109030343/6pochmann.pdf)>. Acesso em: 29 out. 2017.

<sup>300</sup> POCHMANN, Marcio. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. In: DE LA GARZA TOLEDO, Henrique (Comp.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, 2005. (Colección Grupos de Trabajo de CLACSO). Disponível em: <[biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109030343/6pochmann.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109030343/6pochmann.pdf)>. Acesso em: 29 out. 2017.

11.648/2008, a estrutura passou a contar efetivamente com as centrais sindicais, que passaram a desempenhar funções específicas, como a representação dos trabalhadores filiados à central, participação nos diálogos que envolvam os interesses dos trabalhos em comissões tripartites e a indicação de representantes para compor tais comissões.<sup>301</sup>

A criação da menor unidade da estrutura sindical ocorre a partir do momento em que trabalhadores ou empregadores manifestem o interesse e a partir daí adotem os procedimentos estabelecidos pela legislação para a sua criação. Conforme o artigo 522 da CLT, o sindicato deve ter como órgãos a assembleia geral, a diretoria e o conselho fiscal.

De acordo com Sergio Pinto Martins, estes três órgãos são estruturados tal como designado a seguir:

A diretoria será composta de um mínimo de três membros e um máximo de sete membros, entre os quais será eleito o presidente do sindicato. Trata-se de um órgão executivo, que tem por função administrar o sindicato. O Conselho fiscal será composto de três membros. Esses membros serão eleitos pela assembleia geral (art. 522 da CLT), tendo mandato de três anos. A assembleia geral irá eleger os associados para representação da categoria, tomar e aprovar as contas da diretoria, aplicar o patrimônio do sindicato, julgar os atos da diretoria, quanto a penalidades impostas a associados, deliberar sobre as relações ou dissídios do trabalho, eleger os diretores e membros do conselho fiscal. O conselho fiscal terá por competência a fiscalização da gestão financeira do sindicato.<sup>302</sup>

No ato da criação do sindicato devem ser estabelecidas na ata de fundação e em seus estatutos as dimensões qualitativa e quantitativa do sindicato, como leciona Arnaldo Süssekind:

- a) a dimensão qualitativa da representação (definição da categoria), tendo em vista os conceitos constantes do art. 511 da CLT ou, se for o caso, da Lei nº 1.166, de 1971;
- b) a dimensão quantitativa da representação (base territorial), que não poderá ser inferior à do Município (art. 8º, II, da CF).<sup>303</sup>

---

<sup>301</sup> PORTO, Roberta Guasti. *A negociação coletiva de trabalho e a (re)construção das relações de trabalho na sociedade contemporânea*. 2012. 166 f. Dissertação (Mestrado em Direito) Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2012.

<sup>302</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 155.

<sup>303</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 387.



Após a criação do sindicato, é necessário para sua legitimação o registro em órgão competente, conforme exige a Constituição da República Federativa do Brasil, e por ser essa exigência de base constitucional, tal registro “não pode ser considerado interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical.”<sup>304</sup>

Possui competência para o registro do sindicato no Brasil o Ministério do Trabalho, que detém o cadastro nacional das entidades sindicais, o que lhe “permitirá exercer essa competência, com a finalidade de preservar a unicidade de representação sindical e a observância das normas legais a respeito recepcionadas pela Carta Magna.”<sup>305</sup>

Assim como o sindicato, compõem a estrutura sindical as entidades sindicais de grau superior, sendo elas as federações e as confederações, previstas no art. 533 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo preleciona Sergio Pinto Martins,

Federações são entidades sindicais de grau superior organizadas nos Estados-membros. Poderão ser constituídas desde que congreguem número não inferior a cinco sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas (art. 534 da CLT). As federações poderão agrupar sindicatos de determinado Município ou região a ela afiliados para o fim de lhes coordenar os interesses; porém, a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas (§3º do art. 534 da CLT).<sup>306</sup>

Pode a federação ser definida como “a entidade sindical que congrega sindicatos representativos do mesmo grupo de atividades ou profissões, com o fim de coordenar seus interesses”.<sup>307</sup>

As confederações são “entidades sindicais de grau superior no âmbito nacional. São constituídas de, no mínimo, três federações, tendo sede em

<sup>304</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 392.

<sup>305</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 396.

<sup>306</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 155.

<sup>307</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 112.

Brasília (art. 535 da CLT). As confederações sindicais formam-se por ramo de atividade (indústria, comércio, transporte, etc.).<sup>308</sup>

Por fim, com o advento da Lei 11.648/2008, a central sindical, a qual, segundo leciona José Claudio Monteiro de Brito Filho, “pode ser entendida como a entidade formada pela união de organizações sindicais, com o objetivo de representar e de defender os interesses de uma das classes que compõe a relação entre o capital e o trabalho”.<sup>309</sup>

Manter a estrutura sindical exige uma quantia considerável de recursos para dar eficiência aos compromissos oriundos da natureza do trabalho sindical. A legislação vigente até meados de 2017 garantia, por meio da cobrança compulsória da contribuição sindical, a maior parte dos recursos que se destinavam a manter a estrutura sindical.

O artigo 579 da CLT, que trata da contribuição sindical, em sua redação original anterior à Lei 13.467/2017, referia-se a esta da seguinte forma:

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, na conformidade do art. 591.<sup>310</sup>

Diante deste preceito legal e do amparo constitucional mantido no artigo 8º, IV, entendia-se que o pagamento compulsório da contribuição sindical era um dever de todos para a manutenção do sistema sindical.

Aos críticos do sistema sindical vigente, como Arion Sayão Romita, a exigência da contribuição sindical resulta dos resquícios do sindicalismo italiano, da *Carta Del Lavoro*, que na declaração III outorgou ao sindicato da época o chamado sindicato fascista, a possibilidade de arrecadar contribuições.<sup>311</sup> “A doutrina corporativa italiana via no imposto sindical (ou

---

<sup>308</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 156.

<sup>309</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 113.

<sup>310</sup> BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2017.

<sup>311</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

contribuição sindical, em italiano *contributa sindacale*) a marca mais típica e original do ordenamento corporativo”.<sup>312</sup>

A contribuição sindical no Brasil foi pela primeira vez estabelecida em 1940, pelo Decreto nº 2.377, com o título de imposto sindical, sendo até 2017 “a única contribuição efetiva e indiscutivelmente obrigatória a todos os membros das categorias profissionais, econômicas, de autônomos e de profissionais liberais”,<sup>313</sup> sendo ou não sócios das suas entidades representativas.

Toda a arrecadação oriunda da cobrança compulsória da contribuição sindical, prevista então no artigo 589, II, da CLT, dos trabalhadores, era distribuída da seguinte forma: 5% para a confederação correspondente, 10% para a central sindical, 15% para a federação; 60% para o respectivo sindicato e 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário”.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2016, a arrecadação sindical ficou por volta dos 3,5 bilhões, dando um salto de 57% em relação ao ano de 2007, quando esses dados passaram a ser oficialmente apresentados.

De acordo com esses números,

Trata-se de receita com importância inquestionável para as entidades sindicais, porque com os valores de referida contribuição os sindicatos e mesmo as Federações e Confederações fazem frente as suas despesas mais básicas e efetivamente conseguem realizar os esforços na luta pela categoria que representam.<sup>314</sup>

Ocorre que pelo menos momentaneamente a arrecadação dos sindicatos pode sofrer um abalo significativo, em decorrência da reforma trabalhista que alterou vários dispositivos da CLT, entre eles o artigo 579, extinguindo a cobrança obrigatória da contribuição sindical. Dessa forma, a

---

<sup>312</sup> ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 29.

<sup>313</sup> STÜRMER, Gilberto. A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 89.

<sup>314</sup> ANDRADE, Luiz Gustavo; PAVELSKI, Ana Paula. Reflexos da reforma trabalhista na contribuição sindical: tributo que persiste com caráter obrigatório. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, nº 63, p. 34-45, nov. 2017.

estrutura sindical terá que desenvolver outros mecanismos para atrair mais associados que entendam a importância de se associar e de contribuir para a manutenção de sua entidade representativa.

De acordo com Danilo Barroso Frota, boa parte dos sindicatos, sentindo-se seguros com a receita garantida por meio da cobrança compulsória, não perpetravam esforços para atrair mais associados.<sup>315</sup> Tanto que “alguns sindicatos e centrais afirmam ser contrários ao imposto sindical por acreditar que ele estimula a criação de sindicatos sem representatividade”.<sup>316</sup>

Com o advento da reforma trabalhista, alguns sindicatos estão temerosos, justamente por não terem sido apresentadas nem pelo executivo e nem pelo legislativo alternativas para a substituição do mecanismo de arrecadação. Para alguns sindicatos a contribuição compulsória é “imprescindível para a sobrevivência das organizações existentes”.<sup>317</sup>

Sabe-se, portanto, que “o modelo de destinar aos sindicatos um tributo na verdade não é a regra, mas a exceção. A Argentina por exemplo, adota o modelo de liberdade na contribuição há décadas”.<sup>318</sup>

A reforma promoveu, em relação às contribuições sindicais, alterações nos artigos 545<sup>319</sup>, 578<sup>320</sup> e 579<sup>321</sup>, 583<sup>322</sup>, 587<sup>323</sup> e 602<sup>324</sup> da CLT. “Tais

<sup>315</sup> FROTA, Danilo Barroso. *Princípios de direito do trabalho e reforma trabalhista: terceirização (Lei 13.429/2017) e reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017)*. [S.l.]: [S.n], 2017.

<sup>316</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017, p;32.

<sup>317</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017, p. 32.

<sup>318</sup> FROTA, Danilo Barroso. *Princípios de direito do trabalho e reforma trabalhista: terceirização (Lei 13.429/2017) e reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017)*. [S.l.]: [S.n], 2017.

<sup>319</sup> Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho: atualizada pela Lei 13.467/2017*. [S.l.]: Wohnrecht, 2017).

<sup>320</sup> Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Redação dada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho: atualizada pela Lei 13.467/2017*. [S.l.]: Wohnrecht, 2017).

<sup>321</sup> Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da

alterações consistiram, basicamente, em incluir em referidos dispositivos expressões como a necessidade de ‘prévia e expressa autorização’ dos trabalhadores para descontos da contribuição sindical”.<sup>325</sup>

Para Danilo Barroso Frota, diante deste novo cenário caberá aos sindicatos “demonstrar aos trabalhadores que realmente estão do lado deles, pois agora a contribuição é, finalmente, voluntária. [...] Certamente, os sindicatos que já cumprem sua missão institucional não serão afetados no longo prazo”.<sup>326</sup>

Diante de posicionamentos pró e contra ao fim da compulsoriedade, se vislumbra uma redução considerável das contribuições, o que de início deve gerar aos sindicatos falta de receita para a manutenção de sua estrutura bem como para o cumprimento de suas funções essenciais, funções que serão abordadas na sequência.

O conjunto das estruturas sindicais exerce importantes funções que possibilitam o cumprimento dos objetivos do sistema sindical, bem como da

mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei 13,467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho*: atualizada pela Lei 13.467/2017. [S.l.]: Wohnrecht, 2017).

<sup>322</sup> Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei 13,467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho*: atualizada pela Lei 13.467/2017. [S.l.]: Wohnrecht, 2017).

<sup>323</sup> Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (Redação dada pela Lei 13,467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho*: atualizada pela Lei 13.467/2017. [S.l.]: Wohnrecht, 2017)..

<sup>324</sup> Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (Redação dada pela Lei 13,467, de 13 de julho de 2017). (BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho*: atualizada pela Lei 13.467/2017. [S.l.]: Wohnrecht, 2017).

<sup>325</sup> ANDRADE, Luiz Gustavo; PAVELSKI, Ana Paula. Reflexos da reforma trabalhista na contribuição sindical: tributo que persiste com caráter obrigatório. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, nº 63, p. 34-45, nov. 2017.

<sup>326</sup> FROTA, Danilo Barroso. *Princípios de direito do trabalho e reforma trabalhista: terceirização (Lei 13.429/2017) e reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017)*. [S.l.]: [S.n], 2017.

liberdade sindical, a qual, nas lições de Cristiane Rozicki, “estaria incompleta se não alcançasse e garantisse o livre exercício das funções e atividades sindicais, meio pelo qual o sindicato desenvolve a sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído”.<sup>327</sup>

No que pertine às funções do sindicato, boa parte da doutrina apresenta as funções de representação, negocial, econômica, política e, assistencial. É no cumprimento destas funções que o sindicato efetiva verdadeiramente seus objetivos e sua finalidade, pois se não for para atender aos seus representados, desnatura-se a figura do sindicato.

Em relação à função de representação, esta se realiza em âmbitos distintos: o coletivo e o individual. O sindicato no âmbito coletivo desempenha o papel de representação de grupos nas suas relações com outros grupos. Essa representação se dá perante o Estado, os empregadores ou outros órgãos. O sindicato se posiciona como o intérprete das vontades dos partícipes do grupo que ele representa, encaminhando suas reivindicações e posições. Já no individual a representação se dá com algumas limitações, estando entre elas a participação de processos judiciais, a prática de atos de homologação de rescisões contratuais, etc.<sup>328</sup>

Também diretamente ligada à representação está a função negocial que, de acordo com Cristiane Rozicki, “[...] tem especial importância por permitir o desenvolvimento de um processo de positivação da norma jurídica, o que se dá através da negociação entre as partes envolvidas”.<sup>329</sup>

É tamanha a importância da negociação coletiva que ela foi tratada em convenção especial pela OIT, a de nº 154, que trata especialmente da promoção da negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 10.07.1992<sup>330</sup>, e pela Espanha em 26.07.1985.<sup>331</sup>

É por meio da função negocial que os envolvidos nas relações laborais buscarão o diálogo, a fim de firmar “diplomas negociais coletivos, compostos

---

<sup>327</sup> ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998, p. 107.

<sup>328</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 321.

<sup>329</sup> ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998, p. 110.

<sup>330</sup> BRASIL. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)>. Acesso em: 15 dez. 2017.

<sup>331</sup> BOE, número 269, de 09 de novembro de 1985. Disponível em: <[www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccar/2\\_259\\_1.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccar/2_259_1.pdf)>. Acesso em:

de regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas”.<sup>332</sup>

Por esta função “busca o sindicato a criação de normas e condições de vida e de trabalho que traduzem os interesses de seus representados”.<sup>333</sup> Conforme Octavio Bueno Magano, “é a que se concretiza na celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho”<sup>334</sup>.

No que pertine à função de negociação ou negocial, ao sindicato incumbe a composição de conflitos de interesses, instituindo consensualmente normas trabalhistas. Esta função atribui ao sindicato ser o titular de certo poder normativo com o empregado, quando constitui regras que definem direitos e obrigações por meio de acordos e convenções coletivas.<sup>335</sup>

Desta forma a função negocial pode ser considerada a fonte pela qual os participantes, por meio do diálogo, manifestam seus anseios e por meio do sindicato viabilizam acordos e convenções, que vão se configurar nos instrumentos materiais de sua vontade.

Essa função considerada de extrema importância deve ainda se tornar mais relevante com o advento da reforma trabalhista com a Lei 13.467/2017<sup>336</sup>. Pelos elementos apresentados na nova legislação, tem-se a perspectiva de que o negociado irá prevalecer sobre o legislado, donde se percebe que deva ocorrer um fortalecimento das negociações coletivas. Uma abordagem mais ampla sobre essa nova conjuntura no Direito Sindical será feita mais adiante, no tópico acerca da negociação coletiva e atuação sindical.

Para que o sindicato possa existir e desempenhar todas as suas funções são necessários recursos; para tanto, serve-se o sindicato da função econômica. Como leciona Octavio Bueno Magano, a função econômica corresponde aos “meios de que serve o sindicato visando a satisfação de suas

---

<sup>332</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 104.

<sup>333</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 146.

<sup>334</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990, p. 126.

<sup>335</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 323-324.

<sup>336</sup> A Medida Provisória, por não ter sido votada dentro do prazo legal, perdeu sua validade no dia 23 de abril de 2018.

necessidades, correspondem à sua função econômica, sendo também designados como fontes de custeio”.<sup>337</sup>

No entendimento de José Claudio Monteiro de Brito Filho, a função econômica “corresponderia aos meios utilizados pelo sindicato para obter a receita necessária para o desenvolvimento de suas atividades”.<sup>338</sup>

Embora prevista a função econômica pela doutrina, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 564<sup>339</sup> proíbe o exercício de atividade econômica por parte do sindicato.

Há, no entanto, posicionamentos divergentes em relação à possibilidade de o sindicato exercer ou não função econômica. Há quem dê interpretação diversa em parte à disposição inserta na CLT, como é o caso de Amauri Mascaro Nascimento, que ao se referir à vedação pelo art. 564 do exercício da atividade econômica, entende que não poderia ele também exercer a função econômica,<sup>340</sup> ou seja, existe uma restrição a partir da interpretação do texto infraconstitucional, conforme leciona o autor destacando que “a proibição do exercício de atividade econômica deve ser interpretada como a restrição para que o sindicato desenvolva atividades comerciais, lucrativas, no mundo dos negócios”.<sup>341</sup>

José Claudio Monteiro de Brito Filho, ao lecionar sobre a função econômica, apresenta um entendimento que pode ser considerado ponderado. Segundo ele como a legislação admite que a arrecadação de receita se encaixe na função econômica do sindicato, entende ele que a função

---

<sup>337</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*, 2. ed. São Paulo: LTr, 1990, p. 127.

<sup>338</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 142.

<sup>339</sup> Art. 564, CLT. Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica. (BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 26 nov. 2017).

<sup>340</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 206.

<sup>341</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Introdução ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 464.



econômica pode ser dividida em “função econômica em sentido amplo [...] e atividade econômica em sentido estrito”.<sup>342</sup>

Neste sentido orienta o autor acima citado:

Se associações sindicais gozem de liberdade de administração, não podendo sofrer interferência do Estado, como preceitua o art. 8º, inciso I, da CF/88, é óbvio que elas podem exercer atividade econômica, desde que façam por meio de atividades lícitas e que sejam necessárias para o cumprimento de sua finalidade que, não é demais repetir, é coordenar e defender interesses profissionais e econômicos, em prol de trabalhadores e de empregadores.<sup>343</sup>

Entende-se, portanto, que a função econômica tem importante papel no desenvolvimento do sindicato, a fim de proporcionar que realize suas demais funções.

Assim como a função econômica que gera certa controvérsia, Mauricio Godinho Delgado lembra que a função política também não tem unanimidade entre os doutrinadores, no sentido de ser realmente uma função do sindicato, em razão do que preceitua a CLT em seus arts. 511 e 521, letra “d”, ao proibir aos sindicatos desenvolver atividades políticas.<sup>344</sup>

Sobre a vedação do texto legal, o autor acima citado afirma que:

Não há como, na vigência efetiva dos princípios de liberdade de associação e autonomia sindical, assegurados pelo Texto Máximo Republicano, restringirem-se, nessa extensão, as atividades sindicais. Meras razões de conveniência do legislador infraconstitucional não são bastantes para inibir a força de tais princípios constitucionais.<sup>345</sup>

Como Mauricio Godinho Delgado, também se manifesta sobre a existência de controvérsia quanto à função política dos sindicatos Amauri

---

<sup>342</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 142.

<sup>343</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 143-144.

<sup>344</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>345</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 105.

Mascaro Nascimento, que, citando Ojeda Aviles, enumera três posições políticas que podem ser assumidas pelo sindicato:

Primeira, a política, por oposição ao Estado, própria do sindicalismo revolucionário, que não acredita no Estado, prega a sua destruição e o identifica com o capitalismo. A Carta de Amiens (1906), da França, propõe a abstenção da atividade política pelo sindicato. Proclama que os trabalhadores devem conseguir pelos próprios meios, a melhoria da sua condição social. Segunda, a apolítica, por aceitação do modelo econômico-político do capitalismo e do lucro, respeitados os direitos do trabalhador, dentre os quais o de greve e de negociação. É a posição dos sindicatos norte-americanos. Terceira, a atuação política tem mais de uma forma. Cria partidos políticos, como na Inglaterra (Partido Trabalhista) cujo suporte foi o sindicalismo. Às vezes, submete-se a um partido político. Em outras vezes, não participa ostensivamente das relações políticas, mas financia candidatos.<sup>346</sup>

Diante destas três posições, verifica-se que o sindicato, ao exercer a função política, deve ter bem claras quais as prerrogativas de sua função, pois como lembra Amauri Mascaro Nascimento, a resolução da OIT, aprovada na 35ª Reunião do órgão, realizada em 1952, declarou que em relação as atividades e suas relações políticas não devem os sindicatos exercê-las de tal forma “que comprometam a continuidade necessária do movimento sindical e, por outro lado, não devem ser para os governos um pretexto para romper essa mesma continuidade.”<sup>347</sup>

Verifica-se que a função política do sindicato, embora seja alvo de controvérsia, conforme demonstrou Mauricio Godinho Delgado e Amauri Mascaro Nascimento, deve ser compreendida como o posicionamento do sindicato no sentido de articulação para garantir a defesa dos trabalhadores, entendendo-se assim que “os interesses dos trabalhadores são pensáveis “politicamente””.<sup>348</sup>

Há ainda a função assistencial, que para Amauri Mascaro Nascimento configura-se na “atribuição que lhe é conferida pela lei e pelos estatutos, para

---

<sup>346</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 177.

<sup>347</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 177.

<sup>348</sup> BAGOLINI, Luigi. *O trabalho na democracia: filosofia do trabalho*. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr; Brasília, 1981, p. 69.

prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano”.<sup>349</sup>, e esta resulta na verdade do modo como foram criados os sindicatos.

Ainda segundo Amauri Mascaro Nascimento,

a função assistencial desvia o sindicato das suas principais finalidades. Porém, os sindicatos, desde as suas origens, desenvolvem funções assistenciais. Os primeiros entes que precederam os sindicatos foram sociedades de socorros mútuos e de assistência social dos seus associados. O sindicato, em diversos países, tornou-se o animador de grandes obras sociais.<sup>350</sup>

Mauricio Godinho Delgado leciona que a função assistencial “[...] consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros”.<sup>351</sup>

Na pertinência do aspecto educacional, embora não evidenciado como uma função precípua do sindicato, ele representa uma importante faceta do desenvolvimento do sindicalismo, pois “a prática educativa dentro do movimento sindical é intrínseca, não há como dicotomizar o fazer educativo das ações sindicais, pois o ato educativo encontra-se presente nas práticas cotidianas”.<sup>352</sup>

Para Silvia Mari Manfredi, a função educacional dos sindicatos se manifesta como as ações que se propõem a informação e discussão sobre o sindicalismo, por meio de eventos programados, como palestras, congressos de trabalhadores, cursos, entre outros, podendo desenvolver ainda ações de

<sup>349</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 203.

<sup>350</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 323-324.

<sup>351</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 105.

<sup>352</sup> PINTO, Vânia Marques, VELLOSO, Tatiana Ribeiro. Educação e Formação no Movimento Sindical: as práticas formativas da CONTAG e a Escola de formação sindical. *Entrelaçando*. Revista Eletrônica de Culturas e Educação, nº 6, v.2, p.87-100, Set-Dez – 2012, p. 90. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/353527832/7-Educacao-e-Formacao-No-Movimento-Sindical>>. Acesso em 20 jun. 2018.

formação sindical, que podem ser desempenhadas por meio da imprensa especializada, através da mídia e outros meios informativos e formativos.<sup>353</sup>

Por meio da função assistencial é que os sindicatos auxiliam seus integrantes das mais variadas formas, por exemplo com a assistência jurídica, prevista nos artigos 14 a 18 da Lei 5.584/70. Também tinha relevância nesta função o acompanhamento de representante do sindicato como assistente nos casos de dispensa do empregado e com os pagamentos das verbas rescisórias resultantes da extinção do contrato individual de trabalho, que está prevista no art. 477, § 1º, CLT; porém esta atividade deixa de ser preponderante com o advento da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que trata da reforma trabalhista, acrescentando o art. 477-A, que preceitua que “as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”. Tal mudança tem gerado, por parte dos sindicatos, o entendimento de que a presente lei está diminuindo a esfera de operação da entidade sindical, ou seja, está cada vez mais restrito o seu âmbito de atuação.

Na tentativa de constatar se esse temor se justifica é que será desenvolvido o próximo tópico, que consiste justamente em analisar se um dos principais papéis do sindicato é afetado com a nova legislação e como fica a atuação dos sindicatos.

### *2.2.3 A negociação coletiva e atuação sindical*

Ao tratar da negociação coletiva é importante apresentar seu conceito, a fim de demonstrar a essencialidade deste instituto no âmbito do direito sindical. Desta feita, apresentar-se-á a definição tanto no aspecto legislativo como doutrinário.

A importância da negociação coletiva suplanta o próprio Direito do Trabalho desde o século XIX, “una divergencia e intensa dinâmica de la

---

<sup>353</sup> MANFREDI, Silvia Maria. *Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural*. São Paulo: Scrituras, 1996.

negociación colectiva en el escenario de las relaciones laborales influyó de manera positiva en una estructuración más democrática del conjunto social”.<sup>354</sup>

Partindo do âmbito internacional, a negociação coletiva tem definição assentada na Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho. O artigo 2º traz que negociação coletiva:

compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou, b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou, c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.<sup>355</sup>

Ainda no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, refere-se à negociação coletiva a Convenção nº 98 sobre direito sindical e negociação coletiva, que estabelece esse direito no artigo 4º, *in verbis*:

Medidas adequadas às condições nacionais deverão ser adotadas, quando necessário, para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, de uma parte, e as organizações de trabalhadores, de outra, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.<sup>356</sup>

Existe ainda a recomendação nº 163, também da OIT, que afirma que “o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações, em qualquer nível, de empresa, estabelecimento, ramo de indústria, região ou até em âmbito nacional, coordenados esses níveis entre si”.<sup>357</sup>

A doutrina é vasta ao apresentar a conceituação da negociação coletiva. José Claudio Monteiro de Brito Filho a conceitua como “o processo de

<sup>354</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva laboral: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho. Universidad de Salamanca, p. 11.

<sup>355</sup> Convenção 154. Fomento à Negociação Coletiva. OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: [www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236162/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm). Acesso em: 07 jan. 2018.

<sup>356</sup> Convenção 98. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: [www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235188/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm). Acesso em: 07 jan. 2018.

<sup>357</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 414.

entendimento entre empregados e empregadores visando a harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.<sup>358</sup>

Como representação conceitual, pode-se afirmar ainda que a negociação coletiva “é uma forma de produção normativa [...]. É um procedimento de caráter privado fruto da autonomia coletiva dos particulares”.<sup>359</sup>

Serve a negociação coletiva para solucionar conflitos existentes nas relações trabalhistas que permanecem na sociedade contemporânea. Nas lições de Mauricio Godinho Delgado, “é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a *conflitos trabalhistas de natureza coletiva*”.<sup>360</sup> (destaque do original)

Defende Amauri Mascaro Nascimento que a negociação coletiva cumpre tanto funções jurídicas como não jurídicas, sendo estas de caráter político, econômico e social, e aquelas de caráter normativo, obrigacional e de composição.<sup>361</sup>

Corroborando tal entendimento, tem-se nas lições de Maurício Godinho Delgado que são atinentes às funções da negociação coletiva também a “geração de normas jurídicas, pacificação de conflito de natureza sociocoletivas; função sociopolítica; função econômica”.<sup>362</sup>

Dentre as funções da negociação coletiva todas detêm significativa relevância, porém a função normativa é considerada por Alfredo J. Ruprecht como vital “pois juntamente com a lei, é uma das fontes do Direito Individual do Trabalho, e traça também diretrizes para as normas de seguridade social e de política econômica e social, o que revela sua extraordinária importância”.<sup>363</sup>

---

<sup>358</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: Análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 152.

<sup>359</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 290.

<sup>360</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 148.

<sup>361</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 1989.

<sup>362</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 152.

<sup>363</sup> RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 268.

A função normativa da negociação coletiva é mais ou menos relevante, de acordo com Aline Passos Maia, a depender da rigidez normativa do direito laboral:

La función normativa es más importante donde el derecho laboral es más desreglado, como es el caso de los Estados Unidos, donde las reglas aplicadas a los empleados y empleadores son mínimas. La negociación colectiva destaca, pues crea las normas laborales. Yen los países donde el derecho laboral está rigurosamente reglamentado, como en Brasil, el destaque está en la función de componer, pues aquí la negociación colectiva es medio de solución de conflictos.<sup>364</sup>

Em se tratando do Brasil, a negociação coletiva é considerada um direito fundamental dentre os direitos de solidariedade. O texto constitucional foi o primeiro a reconhecê-la, refletindo o caráter da liberdade que deve existir entre os sindicatos dos trabalhadores e o empregador, ou sindicato destes.<sup>365</sup> A Constituição de 1988 apresenta a negociação coletiva quando se refere aos acordos e convenções coletivas do trabalho no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI<sup>366</sup>; art. 8º, inciso VI<sup>367</sup>; art. 114, §§ 1º e 2º<sup>368</sup>.

No âmbito infraconstitucional a negociação coletiva é trazida no caput do art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*: “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não

<sup>364</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 14.

<sup>365</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>366</sup> Art. 7º. [...];  
VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...];  
XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...];  
XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...];  
XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

<sup>367</sup> Art. 8. [...];  
VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

<sup>368</sup> Art. 114. [...].  
§ 1º – Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros; [...];  
§ 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

podem recusar-se à negociação coletiva”,<sup>369</sup> sendo que a recusa poderá dar ensejo a uma demanda coletiva.

De acordo com o texto normativo, no espaço interno a negociação coletiva incorporada na CRFB que vincula os acordos e convenções coletivas como instrumentos de concretização da negociação, a qual é vista como um processo que pode “resultar acordos ou convenções coletivas (sic) ou outra modalidade de compromisso”.<sup>370</sup>

Para estabelecer acordos ou convenções coletivas é necessário que os sujeitos da negociação coletiva desenvolvam um processo de diálogo no qual irão debater os pontos a serem negociados. Sendo, portanto, a negociação coletiva o meio pelo qual as reivindicações dos trabalhadores devem ser atendidas. Cabendo ao sindicato atuar como órgão de representação.

De acordo com o art. 8º, VI, da CRFB, é obrigatória a participação do sindicato dos trabalhadores nas negociações coletivas. Em relação aos empregadores, a exigência de entidade representativa se faz para a consecução da convenção coletiva, e em se tratando de acordo, basta que seja o próprio empregador.

No Brasil, a negociação coletiva segue alguns passos que consistem na comunicação do sindicato trabalhista ao sindicato patronal ou à empresa diretamente as reivindicações. Havendo a recusa em negociar pode ser iniciado processo de mediação com o Superintendente Regional do Trabalho, que não terá poder de decisão, cabendo-lhe apenas apresentar as propostas. Não alcançando a autocomposição com a formulação da convenção ou acordo coletivo, busca-se então na Justiça do Trabalho a solução para o conflito.<sup>371</sup>

Porém, efetuando-se a negociação e alcançando o entendimento, ocorre a formalização do acordo ou convenção, a qual dependerá da participação do

---

<sup>369</sup> BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2017.

<sup>370</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 131.

<sup>371</sup> STURMER, Gilberto. O Sindicalismo e os Direitos Sociais. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – UFC*. p.75-85. Ceará, v.30, nº 1, 2010. Disponível em:<<http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1237/1199>>. Acesso em: 24 abr. 2018.



sindicato dos trabalhadores, pois sem a sua participação nada do que foi acordado terá validade.<sup>372</sup>

São vários os princípios basilares que regem a negociação coletiva. Para a Organização Internacional do Trabalho, há que se atentar especialmente para os princípios da autonomia coletiva e da boa-fé.

Amparado pelas Convenções nº 87 e 98 da OIT, o princípio da autonomia coletiva é considerado o mais importante no que pertine à negociação coletiva, por ser uma extensão do princípio da liberdade sindical,<sup>373</sup> o que refuta qualquer tipo de interferência estatal, desde que respeitados os limites legais.

É importante atentar para o fato de que os limites legais podem invadir o espaço destinado à negociação, conforme alerta Juan Carlos Garcia Quiñones:

[...] la autonomía colectiva pudiera resentirse también para el supuesto de que la ley invadiera el espacio de la negociación, imponiendo reglas que limitaran la capacidad de decisión del acuerdo colectivo, aunque sin imponer ningún contenido obligatorio al mismo.<sup>374</sup>

Segundo Arion Sayão Romita, no exercício da autonomia sindical coletiva “o sindicato tem liberdade de escolher os meios que julgar idôneos para a categoria que representa, gerando obrigações: a) intersindicais; b) para os integrantes de toda categoria; ou c) apenas para parte dos seus integrantes”.<sup>375</sup>

Desta forma, “não se encara a coletividade como a soma de individualidades representadas pelos trabalhadores, mas como um ser uno, organizado e dotado de interesse, que manifesta sua pretensão por meio da

---

<sup>372</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f.. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho. Universidad de Salamanca, p. 17.

<sup>373</sup> GÓIS, Luiz Marcelo Figueira de. *Princípios da negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/9469540-Principios-da-negociacao-coletiva-de-trabalho.html>>. Acesso em: 08 jan. 2018. s/p.

<sup>374</sup> GARCIA QUIÑONES, Juan Carlos. Las comisiones paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva. *Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. v. 4, n. 2, abril-junio de 2016, p. 57

<sup>375</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 350.

voz da associação sindical”.<sup>376</sup> É o sindicato, assim, um instrumento, constituindo-se o “porta-voz da vontade coletiva autodeterminada”.<sup>377</sup>

O princípio da boa-fé, portanto, tem especial atenção do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Compete ao órgão analisar as reclamações feitas por sindicatos sobre situações de violação da liberdade sindical. O Comitê considera o direito de negociar elemento essencial da liberdade sindical, de forma que zela pela boa-fé dos sujeitos negociadores<sup>378</sup>, referendando, deste modo, que “a negociação coletiva é a expressão do princípio da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical”.<sup>379</sup>

Sendo, portanto, a negociação coletiva um procedimento consubstanciado na vontade, devem assim as partes agirem idoneamente, atendendo ao princípio da boa-fé, que é apresentado como “princípio básico da negociação, inspirador da confiança mútua entre as partes”.<sup>380</sup>

Além dos princípios da autonomia coletiva e da boa-fé, que são os eixos estruturais da negociação, há outros que complementam e embasam a negociação como o princípio da obrigatoriedade da atuação negocial, a qual requer obrigatoriamente a presença do sindicato. Tal está previsto no art. 8º, VI, da CRFB, tendo por “finalidade garantir a equivalência entre os sujeitos contrapostos no processo negocial”.<sup>381</sup>

Entretanto, a obrigatoriedade se destina unicamente ao órgão representativo dos trabalhadores, o que complementa o princípio da simetria entre os contratantes, pois o sindicato figurará como ente que estabelece o equilíbrio na negociação, suprimindo a hipossuficiência do trabalhador diante do empregador e resgatando a simetria entre as partes.<sup>382</sup>

---

<sup>376</sup> GÓIS, Luiz Marcelo Figueira de. *Princípios da negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/9469540-Principios-da-negociacao-coletiva-de-trabalho.html>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

<sup>377</sup> GÓIS, Luiz Marcelo Figueira de. *Princípios da negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/9469540-Principios-da-negociacao-coletiva-de-trabalho.html>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

<sup>378</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 414.

<sup>379</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 400.

<sup>380</sup> NASCIMENTO. Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 415.

<sup>381</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 87.

<sup>382</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

Por fim, o princípio da lealdade e transparência, o qual tem íntima ligação também com o princípio da boa-fé no processo negocial. “Por ele, estariam os empregados e empregadores obrigados a apresentar argumentos legítimos que fundamentem suas pretensões ou rejeições às propostas aduzidas”,<sup>383</sup> ou seja, tudo aquilo que for reivindicado, aceito ou não, deve ser claramente justificado.

Pela negociação coletiva busca-se estabelecer melhorias nas condições de trabalho para os empregados. Como resultado da negociação são firmados instrumentos normativos que conterão as bases da negociação estabelecida entre sindicato dos empregados e empregador ou entre sindicato dos empregados e órgão representativo dos empregadores.

Os instrumentos que resultam da negociação coletiva são o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho. Tais instrumentos são formalizados a partir dos envolvidos e do seu conteúdo. A Consolidação das Leis do Trabalho trata da Convenção Coletiva de Trabalho no seu art. 611, *caput*<sup>384</sup> e do Acordo Coletivo de Trabalho, no mesmo artigo, no § 1º<sup>385</sup>. De acordo com o referido artigo, a Convenção Coletiva é formada com as decisões pactuadas entre os sindicatos dos empregados e o dos empregadores, enquanto que o Acordo Coletivo é estabelecido como resultado da negociação entre o sindicato dos empregados e a empresa ou empresas envolvidas.

De acordo com o texto constitucional, os direitos devem ser garantidos, não podendo os limites legais serem diminuídos, porém “há várias décadas, tendo em vista a transformação do mercado de trabalho, a mudança da economia e as exigências do mercado atual”<sup>386</sup>, as normas trabalhistas têm sido flexibilizadas por meio da negociação coletiva.

---

<sup>383</sup> HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 89.

<sup>384</sup> Art. 611, *caput*. 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.

<sup>385</sup> Art. 611, §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 empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

<sup>386</sup> MACHADO, Raimar Rodrigues; PEREIRA, Flávia Alejandra Fernandez. A possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociações coletivas como forma de garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores. In:

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, muitas discussões a esse respeito ganharam ainda mais relevo no cenário trabalhista brasileiro. Houve quem se posicionasse contrariamente às reformas, alegando em tudo a inconstitucionalidade da nova lei, como é o caso de Renan Bernardi Kalil, quando aborda o tema do negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. De acordo com o autor:

No Brasil, a negociação coletiva não pode ser instrumentalizada para rebaixar o padrão legal dos direitos trabalhistas. Isso se dá por quatro motivos: (i) a Constituição Federal admite que os acordos e convenções coletivas de trabalho estabeleçam direitos que visem à melhorar as condições dos trabalhadores, sendo que acolher entendimento em sentido contrário violaria o art., 7º do texto constitucional, (ii) a Constituição Federal tanto parte do pressuposto que a regra da negociação coletiva é a ampliação dos direitos dos trabalhadores que estabeleceu como exceção expressamente descrita os casos em que se aceita a redução dos direitos (incisos VI, XIII e XIV do art. 7º); (iii) a OIT, por meio da Comissão de Peritos em Aplicações de Convenções e Recomendações e do Departamento de Normas, afirmou em diversas oportunidades que o objetivo geral da negociação coletiva é promover tratativas que estabeleçam condições mais favoráveis que as fixadas em lei; (iv) não se vislumbra como permitir que o uso de um mecanismo historicamente utilizado para melhorar as condições de vida dos trabalhadores seja empregado para piorar o padrão de proteção sem que viole diversos princípios que informam o ordenamento jurídico brasileiro, como o da dignidade da pessoa humana e o da vedação do retrocesso social.<sup>387</sup>

Ainda em sua manifestação, Renan Bernardi Kalil afirma que:

Apesar do exposto, a Lei nº 13.467/2017, por meio da introdução do artigo 611-A na CLT, criou um espaço para a desregulamentação do trabalho por meio da imposição da prevalência das normas negociais sobre as normas constitucionais e legais de proteção ao trabalho em toda e qualquer situação, inclusive *para extinguir ou reduzir direitos sem uma correspondente compensação*, à exceção apenas

---

RIMOLO, Jorge Rosenbaum, SILVA, Luciana Aboim Machado da (Coord.). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*. Florianópolis: CONPEDI, 2016, p. 78.

<sup>387</sup> KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de apoio: inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017*. Brasília, 2018, p. 131.

dos temas previstos no art. 611-B.<sup>388</sup> (grifos do original)

Para Renan Bernardi Kalil, “as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, previstas no art. 611-A, revelam tentativa de desregulamentação que viola diversos dispositivos constitucionais”.<sup>389</sup> Dentre os dispositivos do citado artigo, destaca-se, por exemplo, os incisos III, XII e XIII, que tratam direta ou indiretamente sobre matérias de saúde e segurança do trabalho.

Para Daniela Muradas Reis e Adriana L. S. Lamounier Rodrigues, a flexibilização nesta matéria “poderá trazer graves consequências à integridade psicofísica de todos os trabalhadores cujos sindicatos, privados de verdadeira autonomia e igualdade de forças para negociar”.<sup>390</sup> Neste sentido, as autoras demonstram preocupação com a possibilidade que se permita a flexibilização do intervalo para repouso e remuneração, seja permitido excessos de jornadas em ambientes insalubres e que seja reduzido o grau de insalubridade.<sup>391</sup>

A CRFB não deixa lacuna para o entendimento de que seja possível a utilização da negociação coletiva como meio de precarização e diminuição das condições de garantias dignas do trabalho e das condições que o cercam.<sup>392</sup> Porém, como visto, no posicionamento de alguns autores esse temor está presente.

Em seus comentários sobre a Lei 13.467/2017, em especial ao art. 611-A, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam que:

O art. 611-A da CLT, conforme redação imposta pela Lei nº 13.467/2017, promove alargamento extremado e

<sup>388</sup> KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de apoio: inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017*. Brasília, 2018, p. 131.

<sup>389</sup> KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de apoio: inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017*. Brasília, 2018, p. 131.

<sup>390</sup> REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A reforma trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 89-103, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

<sup>391</sup> REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A reforma trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 89-103, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 06 maio 2018..

<sup>392</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho.

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (*caput* do art. 611-A da CLT), a Lei nº 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social.<sup>393</sup>

Há que se preocupar com a possibilidade de o negociado não atender estritamente aos mínimos constitucionais estabelecidos. É necessário que se coloque um balizador que apresente um leque de compensações que atendam realmente ao equilíbrio da relação de trabalho; caso contrário, os numerosos avanços conquistados na proteção da personalidade do trabalhador terão sido em vão. Por isso, a doutrina defende que existam limites para a autonomia de negociar, que não estão atrelados apenas ao que foi pré-fixado no artigo 611-B da Lei 13.467/2017.<sup>394</sup> A partir de 13 de julho de 2017 foram acrescentados à CLT, por força da Lei 13.467, os artigos 611-A<sup>395</sup> e 611-B<sup>396</sup>. Em especial o artigo

<sup>393</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>394</sup> ESTEVES, Alan da Silva. Reforma trabalhista brasileira de 2017 e o Direito Coletivo do Trabalho: Ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 163-188, out. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

<sup>395</sup> 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;
- IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamento empresarial;
- VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X – modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI – troca do dia de feriado;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programa de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Redação dada pela lei 13.467, de 13 de julho de 2017).

396 Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

IV - salário mínimo; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

V - valor nominal do décimo terceiro salário; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

VIII - salário-família; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

IX - repouso semanal remunerado; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XIX - aposentadoria; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

611-A traz ao cenário juslaboral a ideia de que a partir de agora o negociado terá ainda mais significado, prevalecendo sobre o legislado.

Os respectivos incisos do novo artigo 611-A apresentam uma série de alterações significativas ao ordenamento trabalhista, denotando que os efeitos legislativos podem ser suprimidos, o que possibilita às partes a autorregulamentação.<sup>397</sup>

Nem bem entrou em vigor, a Lei 13.467/2017 já sofreu alterações por razão da publicação da Medida Provisória – MP 808/2017. Entre outras, a MP trouxe ao artigo 611-A as seguintes alterações, as quais deixaram de ter validade em 23 de abril de 2018:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros,

---

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)* Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em 28 mai 2018.

<sup>397</sup> FROTA, Danilo Barroso. *Princípios de direito do trabalho e reforma trabalhista: terceirização (Lei 13.429/2017) e reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017)*. [S.l.]: [S.n], 2017.



dispuserem sobre: (grifo nosso)

.....  
 XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

.....  
 §5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual (NR).<sup>398</sup>

Com a perda da validade da MP 808/2017, a devida modificação, que até então tinha garantido que somente o sindicato possuía a “prerrogativa de celebrar acordos coletivos e convenções coletivas, a despeito do constante no art. 617 da CLT [...]”<sup>399</sup> deixou de existir, permitindo que acordos possam ser estabelecidos sem a presença do sindicato.

Outra importante situação que passou a vigor com a queda da MP 808/2017 foi o inciso XIII do artigo 611-A, até então revogado. Tal dispositivo da Lei 13.467/2017 volta a ter validade conforme disposto da publicação da lei, com a seguinte redação: “Art. 611-A, XIII prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”.

As alterações previstas pela MP 808/2017 tinham o objetivo de respaldar a presença dos sindicatos na construção dos instrumentos resultantes dos pactos (acordos e convenções) estabelecidos entre empregados e empregadores, especialmente nos pontos acima especificados. Verifica-se que com a perda de validade da MP 808/2017 não se garante a participação dos sindicatos como interlocutores na defesa dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, estabelecidos em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho.

<sup>398</sup> BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808impressao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

<sup>399</sup> FONSECA, Rodrigo Dias da (coord). *Reforma trabalhista comentada MP808/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2018, p. 107-108.

Tratando da Convenção e do Acordo Coletivo de Trabalho, Aline Passos Maia reitera que:

La convención colectiva tiene em sus polos subjetivos, necesariamente, entidades sindicales, representativas de los empleados y empleadores. [...].  
El acuerdo colectivo posee en uno de sus polos subjetivos empleadores que no se encuentran representados por el respectivo sindicato. Las empresas, de manera individual y en grupo, pueden suscribir, solas, acuerdos colectivos con el correspondiente sindicato representativo de sus empleados.<sup>400</sup>

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado leciona que a “convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por *entidades sindicais*, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. [...]. Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto”.<sup>401</sup> (destaque do original)

O autor, referindo-se também ao Acordo Coletivo, destaca que “não é necessária a presença do sindicato do polo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme por intermédio do respectivo sindicato”.<sup>402</sup>

Os diplomas normativos Convenção e Acordo coletivos de trabalho possuem caracterização além dos sujeitos que participam, também pelo conteúdo que abrigam, sua formalidade ou não, vigência e período de duração e pelas situações que implicam na prorrogação, revisão, denúncia, revogação e sua extensão.<sup>403</sup>

Tendo que a efetivação tanto da Convenção como do Acordo coletivo, só ocorre com a presença do sindicato, constata-se que “uma das principais funções do sindicato é, exatamente, a negociação coletiva”.<sup>404</sup> De forma que a atuação dos sindicatos se dá na defesa dos interesses das partes envolvidas.

---

<sup>400</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 76.

<sup>401</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 166.

<sup>402</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 166.

<sup>403</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 171.

<sup>404</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 400..

Sendo assim, “a negociação coletiva tem maior possibilidade de atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional, ou cada empresa para a qual é instituída”.<sup>405</sup>

O papel dos sindicatos é preponderante no sentido de orientar e encaminhar as reivindicações em especial dos trabalhadores, com o objetivo de proteger os interesses desses e evitar o surgimento de impasses na negociação coletiva.

Com a chegada da reforma trabalhista e a bandeira de que o negociado vai preponderar sobre o legislado, será necessário olhar com maior atenção as condições que efetivamente terão os sindicatos diante de tais mudanças. Há entendimento de que a reforma “busca estabelecer o local de trabalho como novo espaço de negociação, esvaziando as prerrogativas sindicais”.<sup>406</sup> Como visto anteriormente, a reforma afetou de maneira significativa a arrecadação do sistema sindical quando retirou do texto a compulsoriedade na cobrança da contribuição sindical.

Neste sentido, há que se atentar para o número de sindicatos que perderão sua capacidade de manter a estrutura, bem como de continuar exercendo suas funções junto aos trabalhadores. Como acentua Mauricio Godinho Delgado, a “Lei da Reforma Trabalhista modificou bastante as regras da negociação coletiva trabalhista no País”.<sup>407</sup>

Não se pode esquecer que a partir da Constituição de 1988 a negociação coletiva foi “promovida e impulsionada”<sup>408</sup>, mantendo sempre seu ideal de estabelecer uma sociedade que fosse livre, justa e solidária, tendo fundamentos específicos na cidadania, dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.<sup>409</sup>

Diante da ideia de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, é preciso atentar-se para os limites estabelecidos para a negociação coletiva,

---

<sup>405</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 402

<sup>406</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017, p.17.

<sup>407</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 248.

<sup>408</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 248.

<sup>409</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

“para que não sejam violados os princípios basilares do Direito do Trabalho e suprimidas garantias mínimas asseguradas pela Carta Constitucional e pela legislação infraconstitucional em prejuízo dos trabalhadores”.<sup>410</sup>

É preciso lembrar que a livre iniciativa e o valor social do trabalho são pilares da ordem econômica e se manifestam na relação capital e trabalho, e como dito no início, um não subsiste sem o outro.

### **2.3 O Sistema Sindical na Espanha – a Pluralidade Sindical**

A compreensão de pluralidade no aspecto organizacional existente internacionalmente no direito sindical e se expressa “como a possibilidade de compor vários sindicatos, independentes uns dos outros, numa mesma esfera de representação”.<sup>411</sup> Desta forma, o direito sindical existente nos diversos estados e se apresenta de maneira distinta em diversificados sistemas.

Como já visto anteriormente, o sistema brasileiro se caracteriza pela unicidade sindical, que permite a instalação de um único sindicato por categoria em uma base territorial, exigência esta estabelecida pelo próprio texto constitucional. Diferentemente, o sistema vigente na Espanha é o pluralismo sindical, que se conforma na unidade sindical estabelecida por vontade própria e não por imposição legislativa.

A pluralidade sindical, sistema adotado pela Espanha para a vigência e estruturação do seu sistema sindical, configura-se na liberdade tanto de filiação das diversas categorias, como também para se organizarem em unidades sindicais instaladas em quaisquer pontos de um território, demonstrando ser efetivamente compatível com a liberdade plena estabelecida na Convenção nº 87 da OIT.

A referida Convenção prevê a liberdade sindical como direito pleno de escolha no que tange à questão sindical. Respeitando a “autonomia para os interessados decidirem sua preferência por um sistema uno ou plúrimo, uma

---

<sup>410</sup> MACHADO, Raimar Rodrigues; PEREIRA, Flávia Alejandra Fernandez. A possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociações coletivas como forma de garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores. In: RIMOLO, Jorge Rosenbaum, SILVA, Luciana Aboim Machado da (Coord.). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*. Florianópolis: CONPEDI, 2016, p. 79.

<sup>411</sup> ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998, p. 140.

escolha que deve ser de exclusiva competência dos trabalhadores ou dos empregadores”.<sup>412</sup>

Neste sentido da liberdade de escolha, cita-se como exemplo na Espanha duas grandes centrais sindicais que se estabeleceram por maioria de representatividade, “la Unión General de Trabajadores (UGT), de signo socialista, creada en 1888, y la Confederación de Comisiones Obreras, cuyos Orígenes, vinculados al PCE, se sitúan en 1958”.<sup>413</sup>

A Espanha adota o sistema da pluralidade, que é admitido no texto constitucional, em seu artigo 28.1, que abona a liberdade sindical, e consequentemente, afirma a pluralidade:

El apartado 1º del artículo 28 de la CE consagra la libertad sindical, la cual comprende, entre otras cosas, la posibilidad de los trabajadores de constituir los sindicatos que estimen conveniente para la defensa de sus intereses económicos y profesionales, de donde se desprende que el pluralismo sindical es una consecuencia necesaria del reconocimiento constitucional de aquel derecho fundamental.<sup>414</sup>

A organização do sistema foi estabelecida a partir do critério de maior representatividade. Neste sistema “as autoridades públicas, abstém-se de legislar a respeito do conteúdo da liberdade sindical ou, no máximo, adotam medidas de incentivo e promoção da organização sindical dos trabalhadores e empregadores”.<sup>415</sup>

O estado espanhol, que como visto adota a pluralidade sindical desde o retorno do sistema monárquico, por volta dos anos 1970, criou alguns critérios que orientam a escolha dos sindicatos aptos a se legitimarem como

---

<sup>412</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 151.

<sup>413</sup> MONTYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 22 ed. Madrid: Tecnos, 2001, p. 119.

<sup>414</sup> VIDAL MARÍN, Tomas. La libertad sindical. *Parlamento y Constitución: Anuario*, La Rioja, nº 4, p. 201-232, 2000. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/19305>>. Acesso em 18 jun. 2018, p. 222.

<sup>415</sup> ROZICKI, Cristiane. Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997, p. 8.

representativos, estando eles definidos no Estatuto dos Trabalhadores de 1980<sup>416</sup> e na Lei Orgânica da Liberdade Sindical de 1985.<sup>417</sup>

A representatividade encontra-se expressa no Título III da Lei Orgânica da Liberdade Sindical espanhola, Lei nº 11/1985 de 02 de agosto. O seu conteúdo está contemplado nos artigos 6º<sup>418</sup> e 7º<sup>419</sup>, que apresentam as

---

<sup>416</sup> O presente estatuto tem sofrido inúmeras alterações ao longo dos anos. No que se refere a negociação coletiva, tema a ser tratado neste trabalho, uma das mais significativas mudanças ocorreu com a Lei 3/2012, que será analisada em momento próprio.

<sup>417</sup> ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998.

<sup>418</sup> Art. 6º 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical. 2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal: a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas. b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). 3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para: a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista. b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación. d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas. f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente. g) Cualquier otra función representativa que establezca. In: Editorial Tecnos, and Aguilera Izquierdo, Raquel, eds. *Legislación sindical* (22ª. Ed.) Madrid, ES: Larousse-Tecnos, 2013, p. 34.

<sup>419</sup> Art. 7º 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal. 2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho

considerações a respeito do que seja a maior representatividade sindical e como esta é estabelecida.

A posição da Espanha em desenvolver um sistema sindical baseado na pluralidade atende sobremaneira os preceitos da Convenção nº 87 da OIT, que são direcionados firmemente para a liberdade sindical. Tais preceitos são reforçados na recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Nas recopilações a seguir é possível verificar que o sistema sindical empregado na Espanha está em conformidade plena com a OIT. São várias as decisões. Seguem abaixo algumas decisões que demonstram a relevância da unidade dos sindicatos por vontade própria de seus membros, o que ocorre no pluralismo sindical:

311. O direito dos trabalhadores de constituir as organizações que julguem convenientes, significa especialmente a possibilidade efetiva de criar, num clima de plena segurança, organizações independentes tanto das que já existem como de todo partido político.<sup>420</sup>

312. A importância da livre escolha dos trabalhadores no que respeita à criação de suas organizações e afiliação das mesmas é tal para o respeito da liberdade sindical em seu conjunto, que este princípio não pode suprir demoras.<sup>421</sup>

313. A existência de uma organização sindical num determinado setor não deveria ser obstáculo à constituição de outra se os trabalhadores assim o desejassem.<sup>422</sup>

Muitas outras decisões poderiam ser enumeradas, a fim de corroborar a importância de se garantir a liberdade sindical no que pertine ao sistema sindical adotado. Estas três decisões demonstram claramente que um sistema que prima pela liberdade sindical deve garantir a plena manifestação da

---

ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

<sup>420</sup> COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tayana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013, v. II, p. 87.

<sup>421</sup> COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tayana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013, v. II, p. 88.

<sup>422</sup> COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tayana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013, v. II, p. 88.

vontade dos sujeitos a ele vinculados, e é o que se visualiza no pluralismo espanhol.

A unidade sindical pode ser uma característica do pluralismo, tanto que Tomáz Sala Franco alude que,

La pluralidad sindical es una consecuencia de la libertad de constitución de sindicatos. Esto no quiere decir, sin embargo, que libertad sindical y unidad sindical sean términos antitéticos por naturaleza sino simplemente que en un régimen de libertad sindical cabe el pluralismo sindical y que la unidad sindical sólo se consigue con un gran esfuerzo. Así pues, es posible la unidad sindical en la libertad.<sup>423</sup>

Diante do exposto compreende-se que a existência da unidade sindical estabelecida a partir da vontade dos sujeitos (trabalhadores) envolvidos em um sistema de pluralismo atende perfeitamente o princípio da liberdade. No entanto, a unidade só se estabelece a partir de esforços comuns dos sujeitos e das diversas entidades sindicais, pois “la existencia de la libertad sindical se corresponde con un sistema de pluralismo sindical en el que distintas organizaciones sindicales concurren por el mismo espacio de representación entre los trabajadores”.<sup>424</sup>

Para definir, desta forma, quais sindicatos dentre os vários existentes irão ser efetivamente mais representativos é preciso entender como se operacionalizam os critérios usados no direito sindical espanhol. Conforme Cristiane Rozicki,

[...] a concorrência de entidades representativas na Espanha é resolvida pelo critério dos percentuais de representação, que tem base nos resultados obtidos nas eleições para representantes de pessoal, Delegados de pessoal e membros dos Comitês de empresa. O índice percentual que deve ser atingido é de 10% ou mais dos eleitos na unidade em que será processada a negociação e para qual funcionará, depois de chamados os sindicatos que conquistaram a legítima capacidade negocial, a comissão negociadora. Outrossim, quando o âmbito do processo negociador for o estatal, as entidades de Comunidade Autônoma podem participar desde que cumpridas as seguintes condições: que o percentual a que se fez referência seja de 15% e que os sindicatos que pretendam integrar a comissão não se encontrem federados ou

<sup>423</sup> SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Valência: Tirant Lo Blanch, 2013, p. 66.

<sup>424</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo e derecho sindical*. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 20.



confederados aos que tenham âmbito estatal de implantação.<sup>425</sup>

É importante ainda conhecer como se dá a escolha das associações empresariais mais representativas que participarão da negociação. Nesta linha a autora acima citada informa que

o percentual mínimo, 10%, é demonstrativo de quantidade de empresários e de trabalhadores que serão afetados pela aplicação do convênio resultante da negociação em uma determinada unidade de contratação. No âmbito estatal de negociação, as associações empresariais de Comunidade Autônoma também podem participar desde que apresentem um percentual superior (15%) e não se encontrem filiadas às entidades de âmbito estatal de implantação.<sup>426</sup>

Em se tratando de negociação coletiva supraempresarial, “todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora<sup>427</sup>”.<sup>428</sup>

Em relação ao âmbito empresarial ou inferior, “la legitimación por parte empresarial es del propio empresario, mientras que por parte de los trabajadores hay una legitimación asignada a los representantes unitarios”.<sup>429</sup>

De acordo com a descrição apresentada, a estrutura sindical espanhola apresenta uma série de nuances que a torna um tanto quanto mais complexa do que a estrutura sindical brasileira no que consiste aos vários elementos formadores.

<sup>425</sup> ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998, p. 151.

<sup>426</sup> ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998, p. 151.

<sup>427</sup> Sobre la comisión negociadora: es un órgano integrado por los sujetos encargados de la negociación, cuya designación compete a los sujetos legitimados en proporción a su representatividad en el ámbito territorial de la negociación (art. 88.1 ET). Tiene fijada una cantidad máxima de componentes: quince en cada representación en los convenios sectoriales y trece en el resto de los convenios (art. 88.4 ET). In: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf). Acesso em: 14 jan. 2018.

<sup>428</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 95.

<sup>429</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 95.

### 2.3.1 O tratamento da negociação coletiva na Espanha

O sistema democrático das relações de trabalho existentes na Espanha possui fundamento na liberdade sindical e na autonomia das partes em dialogar. Desta forma, a negociação coletiva tem se estabelecido como um instrumento fundamental para a regulação normativa no campo laboral. A partir do momento em que ocorre a coletivização dos direitos trabalhistas e se estabelece a possibilidade das partes interessadas disporem sobre as condições de trabalho com força vinculante [...], a regulação laboral espanhola repousa em maior medida sobre a autonomia coletiva.<sup>430</sup>

Assim como no Brasil, a negociação coletiva na Espanha tem reconhecimento e respaldo constitucional, porém na Espanha existe o entendimento sobre a existência de dois sistemas de negociação coletiva, um denominado estatutário, que tem como base o estatuto dos trabalhadores, e um outro denominado extra estatutário.

Neste sentido Manuel Carlos Palomeque López e Manuel Álvarez de La Rosa lecionam que

la existencia de dos modelos de pactos colectivos, el regulado en el LET y el que la doctrina denomina extraestatutario, se fundan en el mismo precepto constitucional. Pero admitir ese doble modelo de negociación del que resultan dos tipos de convenios o aceptar sólo el legalmente establecido es consecuencia evidente de diferencias en la forma de interpretar el artículo 37.1 CE.<sup>431</sup>

Desta forma, é perfeitamente aceitável a existência de mais de um tipo de convênio coletivo, aceitando também os chamados convênios extra estatutários, como demonstra Miguel Ángel Solans Latre:

La opción legislativa por el convenio de eficacia personal general es posible porque el artículo 37.1 CE ampara tanto a éste como al de eficacia limitada, ya que al disponer que 'La ley garantizará [...] la fuerza vinculante de los convenios', es evidente que, por muy ambigua que se considere tal expresión,

<sup>430</sup> PALOMEQUE LOPES, Manoel Carlos. El sindicato como sujeto político. In: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chaco*. Madrid: Tecnos, 1980.

<sup>431</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ramón Areces, 2007, p. 197.

no se esta refiriendo a la eficacia personal, general o limitada, de lo mismo, sino a su naturaleza jurídica, a su fuerza para imponerse a los contratos individuales de trabajo. De modo que o legislador es libre para promocionar una u otra modalidad convencional atendiendo a consideraciones de oportunidad política – y es lógico suponer que la opción por el convenio de eficacia general ‘garantiza’ en mayor medida el derecho a la negociación reconocido en la Constitución.<sup>432</sup>

Neste sentido, conforme se manifesta Aline Passos Maia, “el convenio colectivo regulado por Título III del ET es apenas uno de los modelos de negociación colectiva garantizada pela CE, no se agotado en el ET el único tipo de negociación aceptado constitucionalmente”.<sup>433</sup>

Nessa linha, Tomas Sala Franco apresenta três tipos de pactos coletivos, que estão albergados pelo art. 37.1 da Constituição da Espanha. Para ele há os chamados “convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio”, comprendendo os convênios coletivos estatutários, regulados pelo Título III do Estatuto dos Trabalhadores, como já dito anteriormente, e os convênios coletivos extra estatutários, não regulados pelo Título III do Estatuto dos Trabalhadores. Há ainda os “acuerdos colectivos, que son pactos de contenido más reducido”. Conformando-se em três instrumentos distintos, ou seja, o acordo coletivo interprofissional, regulado no art. 83 do Estatuto dos Trabalhadores; o acordo coletivo de âmbito empresarial ou supraempresarial; e por fim, ainda os acordos coletivos de empresa, estes, podendo ser bastante distintos.<sup>434</sup>

Mesmo diante desta constatação, o presente trabalho terá enfoque no modelo de negociação coletiva, estabelecido no art. 37.1 da Constituição da Espanha, porém restrito ao albergue do Título III do Estatuto dos Trabalhadores, e a Lei nº 8/1980, ou seja, os convênios coletivos estatutários.

O art. 37 da Constituição espanhola expressa em seu conteúdo que:

<sup>432</sup> SOLANS LATRE, Miguel Ángel. *Garantías legales de la renegociación colectiva estatutaria*. Madrid: CES, 2003, p. 59.

<sup>433</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 92.

<sup>434</sup> SALA FRANCO, Tomás. *Guía de la Negociación colectiva 2016*. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Guia/2017\\_05\\_2\\_2\\_Guia\\_NC\\_2017\\_para\\_web.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/2017_05_2_2_Guia_NC_2017_para_web.pdf)>. Acesso em: 24 fev. 2018..

1. A lei garantirá o direito de negociação coletiva trabalhista entre os representantes dos trabalhadores e empresários, assim como a força vinculante dos convênios.
2. É reconhecido o direito dos trabalhadores e empresários de adotar medidas de conflito coletivo. A lei que regule o exercício desse direito, sem prejuízo das limitações que possa estabelecer, incluirá garantias precisas para assegurar o funcionamento dos serviços essenciais da comunidade.<sup>435</sup>

Ao analisar os postulados do art. 37.1 da Constituição espanhola a respeito da negociação coletiva, Antonio Ojeda Avilés leciona que o seu ponto central está na “libertad para regular las condiciones de trabajo mediante instrumentos colectivos que tengan preferencia en esta materia sobre la regulación pública y supremacia sobre la regulación individual”.<sup>436</sup>

O sistema de negociação coletiva previsto na Constituição espanhola exige sua regulamentação por meio de lei, de forma que o tema está albergado no Título III do Estatuto dos Trabalhadores. Conforme Jesús Maria Galiana Moreno, essa regulamentação se deu “en concordancia con el diseño constitucional, a un modelo de negociación que optaba de modo claro por el protagonismo de sindicatos y asociaciones empresariales”.<sup>437</sup>

Cumprindo o estatuído na Constituição espanhola, o Estatuto dos Trabalhadores regulamentou a negociação coletiva, conforme citado logo acima no Título III dedicado à negociação coletiva e a convenção coletiva.

Tamanho a importância do Estatuto dos Trabalhadores que Antonio Ojeda Avilés leciona que “lo que no estaba en el ET no estaba en el mundo, era nulo e ilícito”.<sup>438</sup> Em efeito, o Título III compreende do artigo 82 até o 92 inclusive, nestes 10 artigos “ahí quedan regulados tanto los aspectos estructurales de la negociación y los convenios como los dinámicos que corresponden a su régimen jurídico”.<sup>439</sup>

<sup>435</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 152.

<sup>436</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 280.

<sup>437</sup> GALIANA MORENO, Jesús Maria. Negociación colectiva. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Madrid, nº 58, p. 299-314, 2005. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est12.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est12.pdf)>. Acesso em: 09 jan. 2018.

<sup>438</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 282.

<sup>439</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 477.

O art. 82.1 do Estatuto dos Trabalhadores dispõe que “Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.”<sup>440</sup>

As convenções coletivas estatutárias na Espanha possuem eficácia jurídica em decorrência do artigo 82.3, parágrafo primeiro, que reconhece as convenções coletivas “eficacia normativa y no meramente contractual, al señalar que los convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito y durante todo el tiempo de su vigencia”.<sup>441</sup>

Sendo assim, a negociação coletiva “es la faceta más viva e interesante del Derecho del Trabajo y la que se halla en mayor consonancia con la dinámica actual del mundo laboral”.<sup>442</sup> A negociação coletiva é resultado de um processo no qual o diálogo entre os representantes dos trabalhadores e dos empresários ou os próprios empresários, com base em sua autonomia coletiva, estabelecem as condições de trabalho e suas adaptações para adequação da realidade no mercado de trabalho.

Entretanto, a negociação coletiva é um processo que não se finda com formulação e assinatura do acordo, pelo contrário, ela se prolonga durante toda a sua duração.<sup>443</sup> Neste sentido manifesta-se Ricardo Bodas Martín, afirmando que:

El convenio colectivo, negociado conforme al Título III del Estatuto de los trabajadores, solo puede modificarse durante su vigencia mediante otro convenio colectivo, aunque el art. 41.2 ET ha aliviado dicha exigencia cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si bien con determinadas limitaciones.<sup>444</sup>

<sup>440</sup> ESPAÑA. *Estatuto del Trabajadores – Ley 8/1980*. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2018.

<sup>441</sup> SALA FRANCO, Tomás. *Derecho del trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014, p 627.

<sup>442</sup> GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 95.

<sup>443</sup> VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I). *Relaciones Laborales*, vol. I, nº 3, p. 115-134, 2003.

<sup>444</sup> BODAS MARTÍN, Ricardo. La incidencia de la crisis económica en la negociación colectiva: alternativas a la crisis económica. In: MERINO SEGOVIA, Amparo; BAYLOS

É possível afirmar então que a negociação coletiva é um processo constante que permite inclusive sua revisão em casos excepcionais, mesmo durante sua vigência.

O direito de negociação coletiva na Espanha, considerando sua caracterização, pode ser definido segundo sua natureza, qualificação, sujeitos e objeto.<sup>445</sup> Em relação à natureza da negociação coletiva, a alínea 'c' do art. 3.1 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha preceitua que:

Art.3.1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

(...)

c) Por la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.<sup>446</sup>

Com base no texto legal, Carlos Molero Manglano descreve que a natureza da negociação coletiva é de um direito de carácter laboral e coletivo, o que para o autor significa que a titularidade e o exercício deste só poderão ter significado no campo das relações de trabalho, ou seja, o seu conteúdo tem que tratar dos interesses laborais. A negociação tem ainda um outro lado que consiste em ser um direito de natureza coletiva, e por estar fora do contrato individual de trabalho, este lhe estará sempre subordinado.<sup>447</sup>

Em se tratando da qualificação definida por Carlos Molero Manglano, a negociação coletiva se refere a um direito constitucional e não fundamental:

Quiere ello decir obviamente que carece de la cualificación de derecho fundamental, que sí la poseen en cambio los otros derechos laborales colectivos que son tan cercanos: la libertad sindical y el derecho de huelga. Ello implica que el derecho a la negociación colectiva deberá observar siempre una subordinación con respecto a los otros dos.<sup>448</sup>

---

GRAU, Antonio. *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Madrid: Bomarzo, 2010, p. 10..

<sup>445</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, 1996.

<sup>446</sup> ESPAÑA. *Estatuto del Trabajadores – Ley 8/1980*. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2018.

<sup>447</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

<sup>448</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 479.

A respeito dos sujeitos ou titulares da negociação coletiva, a Constituição da Espanha estabelece que são titulares capazes para negociar os representantes dos trabalhadores e os empresários. A norma constitucional não determina critérios específicos para indicar objetivamente os representantes, apenas informa que “cualquier instancia organizada, asociativa o no, que cuente com la representación de intereses, no necesariamente de voluntades, de uno o otro grupo de la correspondiente unidad de contratación”.<sup>449</sup>

Contrariando boa parte da doutrina espanhola, Carlos Molero Manglano entende que o texto constitucional não estabelece o direito efetivo de negociação coletiva aos empresários, para ele, é possível entender que:

[...] los empresarios no gozan de este derecho a la negociación colectiva si la ley no se lo atribuye; y efectivamente parece que nuestro ordenamiento no se lo tiene atribuido, concibiendo más bien a los empresarios y a las organizaciones patronales como una contraparte pasiva del derecho a la negociación que sólo ostentan los representantes laborales, tanto los sindicales como los unitarios.<sup>450</sup>

Analisando o mesmo conteúdo do artigo 37 sobre negociação coletiva, Antonio Ojeda Avilés leciona que o referido artigo “habla del derecho a la negociación colectiva ‘entre los representantes de los trabajadores y empresarios’, y ello quiere decir que la titularidad de la negociación colectiva recae directamente sobre esos representantes”.<sup>451</sup>

Desta forma, pelo lado dos trabalhadores, “son sujetos de la negociación colectiva, además de los sindicatos, los comités de empresa, los delegados de personal y las secciones sindicales”.<sup>452</sup> De outro lado, representando os

---

<sup>449</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVARES DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid: Ramón Areces, 2009, p. 195.

<sup>450</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 480.

<sup>451</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 280.

<sup>452</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 17.

empresarios, “son el titular de la empresa y las asociaciones empresariales en al ámbito superior de la empresa”.<sup>453</sup>

No que pertine ao objeto ou conteúdo da negociación colectiva, “la negociación colectiva ha de venir reconocida sustancialmente para la regulación de las condiciones de trabajo, tanto salarios, y jornada como vacaciones y demás aspectos del empleo”.<sup>454</sup> Neste sentido, ainda, “debe ver respetado su espacio de autonomía por la actividad normativa de los poderes públicos, en nuestro caso del Estado, en bloque central de condiciones de trabajo”.<sup>455</sup>

Pelo Estatuto dos Trabalhadores, em seu artigo 85, poderão as convenções coletivas “regular matérias de índole económica, laboral, sindical y, em general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”.<sup>456</sup>

Nas palavras de Carlos Molero Manglano, como objeto da negociação coletiva há que “considerar el de promoción, deber de negociación de buena fe y eficacia colectiva de los acuerdos que se subscriben”.<sup>457</sup>

Como resultado do processo de negociação coletiva, formalizam-se os instrumentos denominados convênios coletivos de trabalho, o que deverá ocorrer por escrito, sob pena de sofrer nulidade, devendo ser publicado no Boletim oficial correspondente, como estabelece o princípio da publicidade, o que lhes confere presunção de validade,<sup>458</sup> conforme estabelecido na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia a seguir:

---

<sup>453</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014, p. 17.

<sup>454</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 280.

<sup>455</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998, p. 280.

<sup>456</sup> MARCO CANDELA, Jesús. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 p. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia, 2015.

<sup>457</sup> MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996, p. 480.

<sup>458</sup> MARCO CANDELA, Jesús. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 p. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia, 2015.



Os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas, aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve.<sup>459</sup>

A negociação coletiva é tida como o resultado de uma negociação de boa-fé, que é instrumentalizado pelos convênios coletivos que obrigatoriamente deverão ser escritos e publicados em órgão oficial, para garantia de sua validade.

### 2.3.2 *Os sindicatos na defesa dos direitos laborais na Espanha*

Pelo sistema da pluralidade sindical existente na Espanha, a atuação sindical se dá por meio da representatividade, ou seja, do grau de representatividade que cada sindicato possui, mediante resultado das eleições estabelecidas para a escolha dos membros dos comitês e também dos delegados, bem como dos representantes dos trabalhadores na empresa. Como já visto anteriormente, a depender do resultado e do número de eleitos é que estará condicionada a participação da entidade na comissão de negociação, determinando, desta forma, a capacidade para atuar do sindicato.

Ao tratar da representatividade sindical anteriormente, verificou-se que esta é resultado de um sistema plúrimo, que viabiliza os mecanismos para garantir a escolha dos sindicatos de trabalhadores e das associações de empregadores mais representativos. A maior representatividade é que legitima o sindicato e a associação para participar nas negociações coletivas, bem como nos conflitos coletivos em geral.

Verifica-se que não apenas o sindicato possui função de defesa dos direitos dos trabalhadores na Espanha, há os delegados de pessoal, definidos no artigo 62 do ET, e os Comitês de empresa, com previsão no artigo 63. Porém, a presente tese tratará apenas do papel dos sindicatos, uma vez que o

---

<sup>459</sup> CARTA dos direitos fundamentais da União Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 18 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)>. Acesso em: 29 set. 2017.

estudo comparado se direciona ao papel dos sindicatos na defesa dos trabalhadores tanto no Brasil como na Espanha.

No âmbito da atuação dos sindicatos em defesa dos direitos dos trabalhadores, a regulamentação básica está definida no Estatuto dos Trabalhadores e também na Lei Orgânica da Liberdade Sindical, ambos institutos já tratados anteriormente.

A atividade sindical pode ter diversas manifestações, porém primordialmente suas atividades devem voltar-se à proteção e à promoção dos interesses dos trabalhadores. Segundo Joaquín García Murcia, “La experiencia viene demostrando, no obstante, que la actividad sindical se centra fundamentalmente en la negociación colectiva y en la adopción de medidas de conflicto colectivo, bien sea en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, bien sea en un ámbito superior”.<sup>460</sup>

Para desenvolver efetivamente seus objetivos, o sindicato participa de discussões que envolvam questões políticas, econômicas e sociais que dizem respeito aos trabalhadores. Neste sentido, “no hay que olvidar que el sindicato aspira también a intervenir en la conducción de la política que, por su contenido económico o social, afecte a los intereses de los trabajadores”.<sup>461</sup>

Manuel Carlos Palomeque Lopez afirma que:

Ao sindicato, assim, foi conferido um papel de “pilar” do sistema social e econômico. E, enquanto sujeito político, cabe-lhe a representação dos trabalhadores e se constitui para “a autotutela coletiva dos interesses gerais do trabalho assalariado, é dizer, em termos constitucionais, para ‘a defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são próprios’ (art. 7º, da CE). Os sindicatos são, assim, pois, ‘formações sociais com relevância constitucional’ (TC18/1984), a quem a norma suprema reconhece o caráter de ‘organismos básicos do sistema político’ (TC 11/1981), de ‘componentes básicos ou instituições essenciais e sociais indispensáveis’ para a defesa coletiva do trabalho assalariado, os sindicatos não são ‘unicamente associações privadas representantes de seus afiliados’ e, por isso, sua função não é só ‘a de representar a seus membros, através dos esquemas de apoderamento e de representação do Direito privado’ (TC

---

<sup>460</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín. La actividad sindical y los criterios de representatividad (I), *Relaciones Laborales*, t. 2, p. 160-178, 1987. Disponível em: <<http://www.laleydigital360.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

<sup>461</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín. La actividad sindical y los criterios de representatividad (I), *Relaciones Laborales*, t. 2, p. 160-178, 1987. Disponível em: <<http://www.laleydigital360.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

70/1982, 197/1990, 217/1991 e 210/1994).<sup>462</sup>

Nesse papel político, os sindicatos na Espanha têm participado de grandes pactos celebrados com o governo. As discussões se intensificam em determinados momentos, como por exemplo os de crise, com o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores e envidar esforços na busca de solução para o problema.

Diante do contexto da crise econômica que gerou um déficit de empregos na Espanha no período de 2008 e 2012, houve por parte dos sindicatos a participação nas discussões para viabilizar possíveis alternativas para combater o aumento do desemprego no país. Na oportunidade os sindicatos apresentaram cinco eixos possíveis de atuação:

Las organizaciones sindicales han expresado al respecto la urgencia de acordar un aplazamiento temporal de los compromisos fijados a nivel comunitario para la reducción del déficit público, así como de impulsar un cambio de rumbo en las políticas anticrisis, planteando a tales efectos cinco grandes ejes estratégicos de actuación: (a) la adopción de un plan sostenido de recuperación económica e inversiones, para promover la creación de más y mejores empleos; (b) el reforzamiento de los sistemas de bienestar, a fin de ofrecer mayor seguridad y prever la exclusión social; (c) la potenciación de los derechos de los trabajadores y el fin de prevalencia de los principios “cortoplacistas” de los mercados; (d) el reforzamiento de la negociación colectiva y de los mecanismos de formación de los salarios, como alternativa a la espiral de congelación y recortes nominales de los mismos; y (e) una regulación efectiva de los mercados financieros, que reduzca los niveles de riesgo y especulación y favorezca la canalización del crédito a las empresas y hogares.<sup>463</sup>

Embora a participação dos sindicatos ocorra junto ao governo espanhol no sentido de encontrar caminhos para a diminuição dos impactos da crise econômica no mercado de trabalho daquele país, mesmo assim o desemprego

---

<sup>462</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El sistema de relaciones sindicales em España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social. In: MEIRELES, Edilton. *A Constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 118.

<sup>463</sup> ROCHA, Fernando. La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*. Nueva etapa nº 19, diciembre 2012. Madrid: Grupo Editorial Cinca, p. 85.

ocorreu de forma avassaladora no período de 2008 a 2012, conforme demonstram os números a seguir:

entre os años 2008 e 2012 se ha destruido 7,2 millones de puestos de trabajo y se han creado 2,4 millones, con un saldo negativo de casi 4,8 millones de al final del período. La evolución del empleo, por su parte, ha registrado un saldo positivo de 8,7 millones de personas, hasta situarse en un volumen de 24,6 millones y una tasa de paro promedio para la UE del 10,4% 2012.<sup>464</sup>

O fato de os sindicatos participarem das discussões no sentido de evitar os numerosos problemas decorrentes da crise, gera em boa parte dos trabalhadores e da sociedade em geral um descontentamento, pois muitos não entendem que o sindicato não tem todo o poder que dele se espera, o que faz com que sua imagem fique desacreditada perante a coletividade; como afirma José Juan Toharia: “el problema de los sindicatos parece ser más de imagen que de sustancia, más de una certa obsolescencia percibida em sus medios de proceder (por ejemplo, en su lenguaje y retórica, en sus medios de actuación) que em su propia función básica”.<sup>465</sup>

Neste sentido, verifica-se que esta crise vivenciada pelo mercado laboral espanhol não consiste apenas em manter o emprego e o estado de bem-estar. “También lo es de forma de representación y de instrumentos políticos de actuación. Es decir, es una profunda crisis política, a sabiendas de que la respuesta a las crisis siempre es política”.<sup>466</sup>

Sendo assim, desenvolver sua atividade efetiva de representação neste momento “marcado por una profunda y continuada crisis económica”<sup>467</sup> não tem sido uma tarefa fácil para os sindicatos, pois se tem criado “En el imaginario colectivo, la patronal sin duda ha de aparecerse, en estos tempos

---

<sup>464</sup> ROCHA, Fernando. La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*. Nueva etapa nº 19, diciembre 2012. Madrid: Grupo Editorial Cinca.

<sup>465</sup> TOHARIA, José Juan. La imagen social de los sindicatos. Acotaciones sobre datos de opinión recientes. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, dic. 2013, p. 165..

<sup>466</sup> MIGUÉLEZ LOBO, Fausto. La democracia en los sindicatos: la importancia de la democracia participativa en la acción sindical. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, dic. 2013, p. 177.

<sup>467</sup> TOHARIA, José Juan. La imagen social de los sindicatos. Acotaciones sobre datos de opinión recientes. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, dic. 2013, p. 166.

complejos, como ‘los que despiden’ y, los sindicatos, como ‘los que no logran evitar o contener los despidos’”.<sup>468</sup> Como muitas vezes não consegue impedir as dispensas de ocorrerem, fica a imagem do sindicato marcada pela ineficiência e ineficácia.

Contudo, por outro lado, há uma compreensão de que “la sociedad propende, tácitamente, a reconocer que las organizaciones sindicales no pueden en realidad hacer ahora más de lo que hacen”.<sup>469</sup> Isto em razão de que se compreende que a solução para os problemas vivenciados não passa apenas pela atuação dos sindicatos como instituição de proteção dos trabalhadores, mas também como agente de ação política e, nesse sentido, nem sempre as garantias conquistadas satisfazem boa parte dos trabalhadores.

Espera-se que os sindicatos consigam desempenhar seu papel atendendo às expectativas da classe trabalhadora em geral, mas como visto, isso não é uma premissa que se confirma em sua plenitude, principalmente em momentos de crise como o que vem vivenciando a Europa e em especial a Espanha. Combater a crise e garantir que seus reflexos não atinjam o mercado laboral é, pelo analisado tarefa impossível. Neste sentido, o próximo tópico buscará demonstrar como os sindicatos estão atuando tanto no Brasil como na Espanha para minimizar os efeitos da crise.

---

<sup>468</sup> JUAN TOHARIA, José. La imagen social de los sindicatos. Acotaciones sobre datos de opinión recientes. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, dic. 2013, p. 166.

<sup>469</sup> JUAN TOHARIA, José. La imagen social de los sindicatos. Acotaciones sobre datos de opinión recientes. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, dic. 2013, p. 167.

### 3. CRISE ECONÔMICA, ATUAÇÃO SINDICAL E REFORMA LABORAL NO BRASIL E NA ESPANHA

O conceito de crise é esculpido na literatura. Inicialmente seu significado teve como base seu uso na medicina<sup>470</sup>, bem como na estética clássica<sup>471</sup> e “na ideia de história enquanto salvação, partindo para as teorias evolucionistas sociais do século XIX, através da filosofia da história do século XVIII.<sup>472</sup> Ainda no sentido dos aspectos conceituais de crise, tem-se o conceito científico-social de crises sistêmicas desenvolvido por Marx.<sup>473</sup>

De acordo com Juergen Habermas, é a partir desses enunciados conceituais anteriores que na atualidade se fala em crises sociais ou econômicas, lembrando da crise econômica de 1930, onde os contornos dos pensamentos marxistas foram evidenciados.<sup>474</sup>

De acordo com os enunciados anteriores, Juergen Habermas afirma que nas ciências sociais há um “conceito teórico sistêmico de crise”, que para ele, nesta perspectiva sistêmica, “as crises surgem quando a estrutura de um sistema social permite menores possibilidades para resolver o problema do que são necessárias para a contínua existência do sistema”.<sup>475</sup> O que permite entender que as crises são verdadeiros desarranjos que atrapalham a integração do sistema.<sup>476</sup>

---

<sup>470</sup> Se entendia que “[...] a crise não pode ser separada do ponto de vista de alguém que a está sofrendo, o paciente experimenta sua impotência frente a objetividade da doença, apenas porque ele é um sujeito condenado a passividade [...]”, neste sentido para Juergen Habermas, a associação da crise de forma objetiva, impede o indivíduo de exercer livremente sua autonomia. (HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 11).

<sup>471</sup> Na estética clássica de Aristóteles a Hegel, crise significava “[...] a encruzilhada num processo fatal que, apesar de toda a objetividade, simplesmente não se impõe de fora e não permanece externo à identidade das pessoas colhidas por ele.” (HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 11).

<sup>472</sup> HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 12.

<sup>473</sup> HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 12.

<sup>474</sup> HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 12.

<sup>475</sup> HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 12.

<sup>476</sup> HABERMAS, Juergen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de. Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1980, p. 12.

Neste sentido, tratar da crise econômica significa que na estrutura do sistema existe um distúrbio entre os elementos que o compõem, ou seja, no sistema de produção, a integração entre capital e trabalho que deveriam funcionar de maneira harmoniosa não está acontecendo. Fatores outros estão interferindo de forma a não permitir um funcionamento equilibrado, gerando assim uma crise. Vários são os aspectos em que a crise pode ser tratada, aqui a ênfase é dada ao seu aspecto econômico. Embora seja ela o grande pivô da desestruturação do mercado laboral, as dimensões social, política e cultural acabam influenciando também, de modo significativo, os conflitos que são gerados no âmbito do trabalho.

A noção de crise, por si só contém uma série de significados que repercutem em diversos contextos distintos, desde a mais longínqua história das sociedades. Contudo, “a própria crise econômica foi suscitada por um conjunto complexo de fatores sociais, uns mais estruturais outros mais contingentes”.<sup>477</sup>

Os aspectos que são refletidos em boa parte do planeta têm relação com uma série de mudanças “socioeconômicas e sua incidência nas relações de trabalho e nos processos produtivos [...]”.<sup>478</sup> Desta forma, “importa, pois, evitar conceber a crise como se fosse a causa e, ao mesmo tempo, a consequência de tudo aquilo que vem ocorrendo no mundo”.<sup>479</sup>

No modelo atual de sociedade global em rede, movimentos espanhóis têm questionado se é possível a construção de um modelo de desenvolvimento sustentável que permita aliar o desenvolvimento informacional e tecnológico

---

<sup>477</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>478</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>479</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

com o humano, numa perspectiva de responder à recessão com mais dignidade.<sup>480</sup>

No contexto da sociedade global em rede, ao observar o mapa da crise, se constata que não se trata de uma crise financeira e econômica globalizada, mas sim de uma crise dos países industrializados, que atingiu da América do Norte à Europa e da União Soviética aos países asiáticos industrializados, tendo menos efeitos na maioria dos países da América Latina, África, Oriente Médio e Ásia, especificamente China, Índia e Brasil.<sup>481</sup>

Embora se considere que a questão econômica não seja a única responsável pela crise que atingiu boa parte dos países, na proposta deste trabalho a análise recai especialmente sobre o aspecto econômico que influenciou o agravamento da crise, verificando seus reflexos sobre o mercado de trabalho, tanto no Brasil como na Espanha, países escolhidos para tal abordagem nesta pesquisa doutoral.

A economia vive em constantes ciclos que oscilam em altos e baixos. Há momentos positivos, quando a economia está em alta e os resultados são comemorados com o chamado superávit econômico, quando se constata aumento nos lucros das empresas, da indústria e dos grupos econômicos.

Quando isso ocorre, não se ouve falar em modificações legislativas ou estruturais, nem que sejam necessárias mudanças urgentes para implementar benefícios significativos para grupos específicos, como os trabalhadores, tão somente ocorre uma adequação do mercado.

Mas sem aqui lançar juízo de valor, pelo menos neste momento, quando a situação é inversa e a economia se encontra em baixa, o faturamento não é tão representativo como o esperado, se verifica grande movimentação no sentido de buscar meios para combater as dificuldades e normalmente entre esses meios aparece a alegação de necessidade de mudança da lei, como um dos requisitos para viabilizar a recuperação do crescimento econômico.

---

<sup>480</sup> HIMANEN, Pekka. Crise, identidade e Estado de bem-estar social. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo; CARAÇA, João. (org.) *A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança*. Tradução Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Tulia Marques. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

<sup>481</sup> HIMANEN, Pekka. Crise, identidade e Estado de bem-estar social. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo; CARAÇA, João. (org.) *A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança*. Tradução Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Tulia Marques. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.



Nestes momentos, sempre o principal “argumento para a ‘flexibilização’ em períodos de recessão é o de que a legislação atual, em razão das altas cargas tributárias, onera excessivamente a empresa, aumentando o custo da produção e inviabilizando o crescimento econômico”.<sup>482</sup> Sendo assim, uma das primeiras alternativas que se apresenta para resolver o problema é mudar a legislação.

A crise econômica figura como o cenário perfeito e a oportunidade adequada para se fazer pressão pela flexibilização do Direito Trabalhista, tendo como argumento reduzir custos de produção. Os defensores da flexibilização utilizam como argumento ser esta uma medida de democratização das relações de trabalho, pois concede ao empregador e trabalhador o direito de estabelecerem por negociação as condições de trabalho e evitem assim possíveis demissões em períodos de crise.<sup>483</sup> Porém, este argumento não se sustenta, pois mesmo com as flexibilizações ocorridas ao longo da história, demissões ocorrem de acordo com a vontade ou “necessidade” do empregador.

Nessa perspectiva, as modificações legislativas continuam sendo uma das alternativas para solucionar o problema, em especial no que tange às relações de trabalho, como se estas fossem as grandes responsáveis pelo surgimento da crise. Em momentos de dificuldades financeiras impera o discurso de que há a necessidade de flexibilização das normas, a fim de modernizar o conjunto de leis para atender às novas necessidades de mercado.

Exemplo disto foi o que ocorreu no Brasil no final de 2016, quando da apresentação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que foi transformado na Lei nº

---

<sup>482</sup> VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; NASCIMENTO, Lauriene do. Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalho pagará a conta? *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 170, p. 105-136, jun./jul. 2016. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=tr ue&ndd=2>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

<sup>483</sup> VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; NASCIMENTO, Lauriene do. Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalho pagará a conta? *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 170, p. 105-136, jun./jul. 2016. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=tr ue&ndd=2>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

13.467/2017 em 14 de julho, e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, que trouxe um cenário novo para o Direito do Trabalho brasileiro.

Como o objeto deste trabalho não é essencialmente discutir a reforma trabalhista, mas também sem poder deixar de tocar neste tema, esse pequeno introito tem por finalidade contextualizar brevemente o tema a ser tratado efetivamente, que é a atuação dos sindicatos na proteção dos trabalhadores em momentos de crise, especialmente quando as grandes transformações ocorrem no mundo do trabalho, com a implementação de várias reformas.

É fundamental que as discussões nesse sentido suscitem questionamentos sobre os impactos que a crise traz aos vários setores da sociedade, em especial no campo laboral, uma vez que este é o que representa estruturalmente o sistema sócio-político das sociedades industriais.<sup>484</sup>

Diante das diversas realidades existentes em distintas sociedades, discutir os reflexos da crise em cada uma dessas realidades é de extrema importância para a compreensão do que ocorre nos mais variados contextos, bem como as consequências que as mudanças geram. Como não é possível em um único trabalho fazer uma análise tão ampla, nesta pesquisa a abordagem, como já vem sendo realizada, se restringe a analisar o contexto da crise econômica tanto no Brasil como na Espanha e os seus reflexos no mercado de trabalho, bem como a atuação dos sindicatos para evitar que ocorram prejuízos aos trabalhadores, considerando que se trata de distintos sistemas sindicais.

Em momentos como o de crise vivenciados tanto na Espanha como no Brasil, aflora a preocupação com o futuro das relações de trabalho, em virtude de que a crise, principalmente econômica, afeta diretamente o mercado laboral. Neste sentido quase sempre a figura do sindicato fica à margem do interesse econômico, sendo afetados diretamente os trabalhadores e as trabalhadoras.

Contudo, há que se destacar que os sindicatos sempre foram, ao longo da história do Direito do Trabalho, uma instituição de suma importância, pois

---

<sup>484</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)> . Acesso em: 19 out. 2017.

mesmo em determinadas situações não tendo atuação determinante, em razão de vários fatores, o simples fato de sua existência gera algum desconforto junto aos representantes do capital, por se posicionar como uma barreira para os desmandos do capital e trazer certa segurança aos trabalhadores e trabalhadoras, principalmente no que pertine à confiança que depositam em seus representantes.

No atual contexto desenvolvimentista, no qual está cada vez mais presente a mobilidade global de capitais e de empresas funcionando em rede, é necessário que as respostas dos sindicatos sejam também em rede, vinculadas a transnacionalização, especialmente na Europa, mas não somente lá<sup>485</sup>.

Exemplificando a missão do sindicato no sentido de combater a força excessiva do capital, tem-se a lição de Thomas Piketty, que ao se referir a questão salarial afirma que a busca por determinar um salário mínimo gera uma escalada de desigualdade na própria questão salarial. Em países em que foram fixados salários mínimos nacionais (dos quais são exemplo a França e os Estados Unidos) se evidenciaram desigualdades muito maiores do que aqueles em que a regulação e a participação dos sindicatos eram mais efetivas, como a Alemanha e a Suécia, que “escolheram não ter um salário mínimo nacional e deixar aos sindicatos a tarefa de negociar com empregadores os salários mínimos – e, mais frequentemente, grades salariais completas – dentro de cada ramo de atividade”.<sup>486</sup>

Usando a questão de se estabelecer o salário mínimo como exemplo da importância da atuação dos sindicatos na defesa dos direitos da classe trabalhadora, verifica-se que onde há participação do sindicato são melhores as condições estabelecidas para os trabalhadores e trabalhadoras. Desta

---

<sup>485</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)> . Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>486</sup> PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Trad. Monica Baugarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014., p. 392.

forma, não se pode negar a importância que o sindicato exerce na transformação social, evidenciando a essencialidade do sindicalismo.<sup>487</sup>

Sendo os sindicatos instituições voltadas especialmente à defesa e proteção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, estes são influenciados diretamente em momentos de crise, quando são chamados a atuarem como defensores da classe trabalhadora. Destes são esperadas ações combativas no sentido de proteger os interesses de seus representados. Já por parte da classe empresarial, espera-se que os sindicatos tenham um comportamento mais flexível, 'mais compatível' com a realidade do momento. Sendo assim, nem sempre o sindicato consegue atuar cumprindo suas funções essenciais, especialmente nos momentos de crise econômica, e conseqüentemente, frustram os trabalhadores, que passam a desacreditar cada vez mais nos sindicatos.

Os reflexos desta crise são vivenciados pelo próprio sindicato, como já vem ocorrendo há alguns anos. O próprio sindicalismo está enfrentando uma crise "existencial". No Brasil, a identidade e a capacidade de representação do sindicato estão em crise, um dos sinais é a queda significativa dos índices de filiação. Nota-se o pequeno interesse por parte dos trabalhadores em conhecer os sindicatos, mesmo aquele que o representa, e o desinteresse em participar da vida sindical.<sup>488</sup>

Em terras brasileiras a preocupação com o futuro do sindicato já vem sendo debatida há alguns anos, tanto que foi elaborado texto encaminhado ao Congresso Nacional, ainda em 2005, propondo, entre outros itens, a reforma sindical. O texto foi proposto no Fórum Nacional do Trabalho, do qual participaram empregados, empregadores e representantes do governo.<sup>489</sup> Até o momento a reforma sindical, que foi amplamente discutida, não saiu do papel e a crise que envolve o movimento sindical está cada vez mais aguda.

---

<sup>487</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)> . Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>488</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Apud* AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>489</sup> STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

A situação não é diferente na Europa, onde também vem ocorrendo a perda da confiança nas estruturas sindicais. Em essa situação se deve à centralização do poder nas mãos da cúpula de dirigentes sindicais, à flexibilização da legislação que atende uma nova ordem econômica mundial e ainda aos impactos que a tecnologia e a terceirização estão trazendo para a economia.<sup>490</sup>

Há na doutrina quem defenda que a crise do sindicalismo na Espanha tem como causa o próprio modelo da representatividade sindical, bem como a falta de protagonismo direto dos sindicatos na empresa, a falta de incentivo para filiação sindical, a adaptação do modelo eleitoral, a desigualdade no número de representantes e uma institucionalização excessiva do sindicalismo.<sup>491</sup>

Na Espanha se há evidenciado que o declínio de filiações vem ocorrendo significativamente desde 2009, o que deixa evidente que a baixa nas filiações está relacionada com a crise econômica e a perda de emprego, bem como pela resposta sindical nada satisfatória que vem sendo dada ao aumento do desemprego, à perda salarial, às condições precárias de trabalho, às prestações sociais e à ineficiência do serviço público.<sup>492</sup>

Diante da situação contextualizada da crise sindical é que muitos justificam o fato de que boa parte dos trabalhadores não mais depositam sua confiança na capacidade do sindicato em defender seus interesses, permanecendo entre os trabalhadores uma expectativa de que os sindicatos sejam fortalecidos e atuem de forma determinante na proteção de seus direitos.

A crise do sindicalismo existente no Brasil e na Espanha evidencia a necessidade de um debate amplo sobre os mecanismos necessários para a superação desta. Contudo, é importante entender que os sindicatos continuam sendo um instrumento insubstituível na defesa dos trabalhadores, bem como na garantia de melhores condições de trabalho, servindo como um escudo no

---

<sup>490</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Apud* AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>491</sup> LAHERA FORTEZA, Jesús. Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 4, nº 2, abr./jun. 2016. Disponível em: <[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/387/0](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/387/0)>. Acesso em: 21 jan. 2016.

<sup>492</sup> ALÓS, Ramon, *et. al.* *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2015

combate ao retrocesso histórico dos direitos do trabalho e dos direitos sociais, de forma a lutar por sociedades mais justas, igualitárias e democráticas.<sup>493</sup>

Embora não seja objeto do presente trabalho analisar a crise vivida pelo sindicalismo europeu e brasileiro, é importante compreender que esta situação acaba se revelando ainda mais crítica quando se está diante de uma grande crise econômica, que afeta diretamente o mundo do trabalho, pois um sindicato que não consegue proteger seus associados lhes garantindo seus direitos acaba perdendo a credibilidade para exercer suas funções.

Nesta senda, é necessário entender a conjuntura econômica pela qual passa a sociedade, vislumbrando os elementos que implicam no surgimento de ciclos constantes de crise, especialmente da economia, embora não seja a única que afeta o setor laboral, mas é a que sobre ele exerce maior influência, apresentando vários reflexos e consequências. Com esse olhar é que será tratada a crise econômica no Brasil e seus reflexos no mundo do trabalho, com breve abordagem da reforma trabalhista de 2017.

### **3.1 Crise Econômica no Brasil e seus reflexos no mundo do trabalho – Reforma Trabalhista**

A crise laboral não é estanque, como referido anteriormente, existem ciclos que movimentam o mercado laboral. Ora esses ciclos apresentam resultados positivos com o crescimento do número de emprego, ora oscilam e há um crescimento no número de desempregados. Assim como já ocorreu em outros momentos de crise, é flagrante que a atual crise econômica contribuiu de maneira significativa para o aumento do desemprego no Brasil.

Para demonstrar que a alternância em ciclos é uma constante, em 2008, no período de janeiro a setembro, foi registrado um aumento significativo na geração de vagas de trabalho, porém entre os meses de outubro e dezembro do mesmo ano já começaram a ser sentidos os primeiros reflexos da crise. O último trimestre deste ano se apresentou desastroso, principiando um declínio

---

<sup>493</sup> ALÓS, Ramon, *et. al. La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2015.

vertiginoso na geração de emprego, iniciando assim a dispensa dos trabalhadores, desencadeando a massa de desempregados no país.<sup>494</sup>

A crise foi se agravando ainda mais. No último mês de 2008 e nos primeiros seis meses de 2009, mais de 400 mil postos de trabalho foram fechados no setor industrial, ou seja, por aproximadamente nove meses o mercado ficou praticamente paralisado.<sup>495</sup> Infelizmente a crise continuou e o mercado de trabalho continuou a sofrer fortemente a recessão econômica do país.

Em 2012, o Brasil contava com um contingente de 34,3 milhões de empregados do setor privado com carteira assinada. Em decorrência da crise, os trabalhadores começaram a ser dispensados de seus postos de trabalho, agravando ainda mais o cenário caótico do mercado laboral. Em 2012, no país, havia cerca de 20,4 milhões de trabalhadores por conta própria. Esse número saltou para 22,7 milhões em 2017.<sup>496</sup>

No período de 2014 a 2017, foi registrado um acréscimo de quase 6,5 milhões no número de desempregados, atingindo um crescimento de 96,2%, alcançando a casa dos 13,2 milhões de pessoas desempregadas. Estes três anos foram caracterizados pela perda extrema de postos de trabalho, em especial os formais. Os trabalhadores que já haviam atingido a marca de 36,6 milhões de carteiras assinadas em 2014, passaram a ser 33,3 milhões em razão da perda de 3,3 milhões de postos de trabalho.<sup>497</sup>

---

<sup>494</sup> EICHHORST, Werner; MARX, Paul; PASTORE, José. *Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil*. Bonn; São Paulo, nov. 2011, p. 60. Disponível em: <[http://ftp.iza.org/dp6137\\_BRA.pdf](http://ftp.iza.org/dp6137_BRA.pdf)>. Acesso em: 16 jan. 2018.

<sup>495</sup> EICHHORST, Werner; MARX, Paul; PASTORE, José. *Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil*. Bonn; São Paulo, nov. 2011, p. 60. Disponível em: <[http://ftp.iza.org/dp6137\\_BRA.pdf](http://ftp.iza.org/dp6137_BRA.pdf)>. Acesso em: 16 jan. 2018.

<sup>496</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Entre 2014 e 2017, desemprego cresceu mais em Santa Catarina*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20118-entre-2014-e-2017-desemprego-cresceu-mais-em-santa-catarina-e-no-rio-de-janeiro.html>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

<sup>497</sup> GOMES, Irene. *Desemprego recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012.html>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

Entre o segundo trimestre de 2015 e o segundo trimestre de 2016, foi registrada a perda de 1,44 milhão de empregos no setor da indústria, que foi o setor que mais sofreu com a crise e a recessão. Em 2016, o número de trabalhadores do setor privado sem carteira assinada subiu 5,5%, o que totaliza 560 mil trabalhadores.<sup>498</sup>

Com a perda do trabalho formal com carteira assinada, os trabalhadores buscaram outras alternativas, o que fez com que o número de trabalhadores por conta própria aumentasse. Em 2016, por exemplo, o número de trabalhadores por conta-própria cresceu 0,7%, atingindo um contingente de 159 mil pessoas, que passaram a integrar o mercado de trabalho informal com aumento de demanda para o comércio, outros serviços, alojamento e alimentação.<sup>499</sup>

O mercado informal continuou aumentando no ano seguinte, tanto que os dados do IBGE demonstraram que em dezembro de 2017 a população contava com 92,1 milhões de brasileiros, destes 37,1%, ou seja 34,2 milhões de trabalhadores estava atuando de maneira informal, sem carteira ou por conta própria. Neste mesmo período, 33,3 milhões de trabalhadores estavam no mercado formal.<sup>500</sup>

Ainda de acordo com o IBGE, esta foi a primeira vez na história brasileira que o mercado informal superou os empregos formais. Se comparado ao ano anterior, o número de empregados sem carteira assinada cresceu 5,7%.<sup>501</sup>

---

<sup>498</sup> GOMES, Irene. *Desemprego recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012.html>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

<sup>499</sup> GOMES, Irene. *Desemprego recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012.html>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

<sup>500</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

<sup>501</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em:



Os fatores econômicos associados ao endividamento, à redução de investimento, à crise política e institucional em destaque em 2015 e 2016, em um cenário de extremas incertezas, provocaram impactos negativos. O PIB e o poder de consumo da população diminuíram, as políticas públicas aplicadas em anos anteriores deixaram de existir e não se vislumbra perspectiva de melhora do cenário em um futuro próximo.

Diante desta realidade, o governo federal, a toque de caixa, apresentou um projeto de lei para reformar a legislação trabalhista. Embora Denise Fincato<sup>502</sup> informe ter havido uma série de momentos para discussão a respeito dos grandes temas da reforma, diante do grande reflexo que esta trouxe ao mundo laboral, esses não foram suficientes para que todos pudessem analisar com clareza cada um dos pontos elencados inicialmente na proposta e por fim na aprovada legislação.

Tudo foi muito rápido, desde a apresentação do projeto em dezembro de 2016 até a sanção da lei em julho de 2017, transcorreram apenas 07 meses. De acordo com Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, observou-se “uma tramitação excessivamente célere, ao menos, muito mais do que a sua repercussão recomendaria”.<sup>503</sup>

Não foi estabelecido previamente canal de conversação e debate com a sociedade de como implementar mecanismos para superação da crise sem que as alterações na legislação fossem tão rápidas.

Não se está dizendo que não havia a necessidade de uma atualização legislativa, mas que fosse precedida de amplas discussões, de forma que o

---

<<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

<sup>502</sup> “18 audiências públicas sobre grandes temáticas da reforma, com centrais sindicais, ministros do trabalho, procuradores do trabalho, confederações patronais, professores universitários, desembargadores do trabalho, juízes do trabalho, sindicatos, políticos, servidores públicos, advogados, empresários, sociedades civis diversas; 7 seminários estaduais sobre a reforma trabalhista; 40 audiências públicas, reuniões de trabalho e *workshops* sobre a reforma trabalhista; 850 emendas ao projeto foram apresentadas, 8 delas retiradas da pauta por seu autores, após debates”. (FINCATO, Denise. Tecnologia, crise e reforma trabalhista: o case brasileiro. In: MIRAUT MARTÍN, L. SANTANA RAMOS, E. M. ESTER SÁNCHEZ, A.T. (Dir.), VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rubén Miranda (Coord). *Los nuevos desafíos del derecho Iberoamericano*. Las Palmas de Gran Canaria: La Casa del Abogado. 2018, p. 756).

<sup>503</sup> DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. (Coord). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 63.

debate pudesse ser estabelecido com todos os interessados, especialmente os trabalhadores.

No entanto, diante da urgência de tentar superar a crise econômica, o governo impôs, de cima para baixo, um projeto de reforma, defendendo que teria que ser votado praticamente em regime de urgência para dar uma resposta ao setor econômico, que necessitaria de medidas de recuperação imediatas, na tentativa de recuperar a onda de crescimento que vinha ocorrendo antes de 2015. Desta forma, aprovado o projeto pelas Casas Legislativas, não restou aos trabalhadores senão receberem de ‘presente’ a reforma trabalhista.

### *3.1.1 A crise econômica e a atuação sindical no Brasil*

Nos últimos 40 anos do século XX se constatou um crescimento acelerado no âmbito da economia em todo mundo. Isso se deu em razão das transformações tecnológicas e do grande desenvolvimento das áreas de telecomunicações e de transportes.<sup>504</sup>

Esse incremento, na síntese de Celia Kertenetzky, trouxe alterações nas condições sociais e econômicas, migrando para economias fluídas, terceirizadas, segmentação do mercado de trabalho e exigência de alta qualificação devido ao enfraquecimento dos sindicatos e o crescimento do desemprego.<sup>505</sup>

O cenário econômico e social que ensejou o desenvolvimento de sindicatos fortes vem mudando rapidamente. De um lado, a complexidade da sociedade interfere na configuração da base sindical e também traz novos desafios. Como assevera Ulrich Beck<sup>506</sup>, com a sociedade de risco e as rápidas mudanças sociais e econômicas, se torna menos possível pensar em

---

<sup>504</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 215.

<sup>505</sup> KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón*. La reinvencción del Estado social en el mundo contemporáneo. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017

<sup>506</sup> BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo*. Hacia una nueva modernidad. Tradução de Jorge Navarro, Daniel Jimenez e Ma. Rosa Borrás. Barcelona: Paidós, 2013.

solidariedade de grupos, pois a base de grupos específicos de trabalhadores se amplia e se interpenetra.

Em decorrência, amplia o espectro da clientela dos sindicatos, mas a diversidade e complexidade dos riscos impõem não só medidas sócio-políticas e jurídicas amplas, mas também formas individuais de proteção. Assim, com os sindicatos e instâncias políticas tradicionais competem assessorias jurídicas, médicas e psicoterapêuticas individuais.<sup>507</sup>

Por outro lado, as novas tecnologias em rápida e crescente mutação causam mudanças profundas e sem precedentes nos sistemas sociais, afetando de diversas formas a todos os países e estratos da sociedade. Emerge a chamada “indústria 4.0” ou “quarta revolução industrial”, com a qual o crescimento econômico se torna possível de forma praticamente desvinculada da produção de empregos. Há impulsionamento potencial da desigualdade social e da concentração de renda.<sup>508</sup>

Uma das consequências da utilização crescente da tecnologia é a redução significativa nos postos de trabalho subordinado, conforme leciona Denise Pires Fincato, ao afirmar que “fenômenos como a automação, robotização e Inteligência Artificial têm influenciado os espaços produtivos, transformando os métodos de prestação de serviços e, sobretudo, reduzindo postos de trabalho subordinado”.<sup>509</sup>

Diante deste cenário, as empresas cada vez mais buscam mecanismos para aumento da produção e redução de custos internos, incluindo neste caso as despesas relacionadas à mão de obra empregada.

Este comportamento por parte das empresas é um reflexo do mundo capitalista, que se articula com o intento de se reinventar nos momentos de crises econômicas. As crises são oscilações na economia que, quando se

---

<sup>507</sup> BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo*. Hacia una nueva modernidad. Tradução de Jorge Navarro, Daniel Jimenez e Ma. Rosa Borrás. Barcelona: Paidós, 2013.

<sup>508</sup> SCHWAB, Klaus. *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Penguin, 2016.

<sup>509</sup> FINCATO, Denise. Tecnologia, crise e Reforma Trabalhista: o case brasileiro. In: MIRAUT MARTÍN, L. SANTANA RAMOS, E. M. ESTER SÁNCHEZ, A.T. (Dir.), VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rubén Miranda (Coord). *Los nuevos desafíos del derecho Iberoamericano*. Las Palmas de Gran Canaria: La Casa del Abogado. 2018, p. 756.

estabiliza, continua sua caminhada na busca de novas direções, ou apenas uma nova forma para continuar trilhando o mesmo rumo.<sup>510</sup>

Neste contexto da crise, quando são alegadas as mais diversas causas para os problemas que bloqueiam o crescimento econômico e o desenvolvimento do capitalismo, a estrutura sindical ou os sindicatos propriamente ditos, são apontados como empecilhos ao desenvolvimento econômico.

Durante o período em que a economia e os mercados ultrapassaram fronteiras, o movimento sindical encontrou uma série de dificuldades para atuar além do âmbito nacional, e muitas vezes mesmo no espaço setorial,<sup>511</sup> o que tem gerado um conjunto de elementos que levam ao questionamento da eficácia do papel do sindicato como representante dos trabalhadores, ficando o sindicato desacreditado.

No cenário das limitações impostas ao trabalho dos sindicatos, se vê a necessidade premente de mudança. Para Elísio Estanque, o sindicalismo tem que se reinventar: “para enfrentar os atuais desafios (que a crise apenas veio acelerar), o sindicalismo de hoje terá de se reinventar ou reestruturar profundamente”.<sup>512</sup>

O fato de estarem em descompasso com as novas realidades do mercado de trabalho agravou ainda mais as diversas crises vivenciadas pelo sindicato e pelo sindicalismo como um todo. Esse distanciamento prejudicou as ações na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores<sup>513</sup>, o que reforça a

---

<sup>510</sup> DINIZ, Patricia Dittrich Ferreira.; VILLATORE, Marco Antônio César. Capitalismo, crise econômica e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas transformações ocorridas no mercado de trabalho, em especial, a propalada reforma trabalhista. *Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 7, p. 191-216, 2014.

<sup>511</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>512</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>513</sup> VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque; CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda. Reforma trabalhista e seus impactos no sindicalismo de raiz obreirista: redesenhando o discurso sindical para ampliar os cânones de proteção no processo

necessidade de atualização dos sindicatos sem, contudo, perder sua essência de defensor e protetor da classe trabalhadora.

Para acelerar ainda mais a necessidade de reinvenção do próprio sindicato, surge a reforma trabalhista, que traz para os sindicatos um novo desafio, que é a sua própria existência, já que a cobrança da contribuição sindical se tornou facultativa, fazendo com que os sindicatos tenham que criar estratégias e se reinventar para atrair novos filiados.

Assim como as diversas situações que exigem adaptação, seja em razão de mudanças sociais, seja pela necessidade ou em função das mudanças econômicas, o sindicalismo precisa se adaptar à sua nova realidade para conseguir se estabelecer e lutar por melhorias no setor laboral. É preciso conquistar os trabalhadores por meio de uma atuação mais efetiva e próxima de seus representados.

Resta saber se o sindicalismo será capaz de gerar mobilização junto a empresa e voltar a ser um agente político de impacto, por meio de um ressurgir da ação sindical, na qual seja capaz de atrair novos militantes e conquistar trabalhadores assalariados para se juntarem aos sindicatos,<sup>514</sup> especialmente neste momento em que perde sua maior fonte de arrecadação

A perda da contribuição sindical obrigatória faz com que a perspectiva inicial seja a extinção de vários sindicatos e a adoção de novas estratégias daqueles que conseguirem permanecer para angariar fundos. Recairá sobre as entidades sindicais a necessidade de se demonstrarem mais “atrativas e representativas, para angariar associados e, com isso, manter ou aumentar sua receita. Produtos e serviços poderão fazer a diferença, assim como a participação efetiva na negociação coletiva”.<sup>515</sup> Contudo, antes de avaliar sua

---

negocial coletivo. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 223-241, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

<sup>514</sup> WIEVIORKA, Michel. Crise financeira ou mutação social? In CASTELLS, Manuel; CARAÇA, João; CARDOSO, Gustavo. *A crise e seus efeitos: As culturas econômicas da mudança*. Tradução de Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Túlia Marques. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

<sup>515</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. *Principais aspectos da reforma trabalhista*. Disponível em: <<http://fecomercio-ro.websiteseuro.com/site/images/convencao/Reforma%20Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

atuação no Brasil, faz-se necessário um breve retrospecto da situação econômica do país.

Após a crise econômica internacional, entre 2008 e 2014, o Brasil, por meio de políticas públicas de expansão da demanda, aqueceu o mercado brasileiro, o que gerou crescimento do emprego, da renda e do trabalho. Dentre as ações tomadas, cita-se a alteração na condução da política econômica interna, principalmente a política fiscal, que foi utilizada para combater os impactos da crise internacional no país.<sup>516</sup> Contudo, depois deste período, a partir de 2015 até o presente momento houve uma reversão do ciclo econômico, com a queda do PIB, do consumo e sobretudo do emprego formalizado.

O trabalho informal, além de ser uma característica do mercado brasileiro, é uma das formas de recuperação em períodos de crise ou pós crise econômica. No entanto, com o aumento da informalidade e, conseqüentemente, do ponto de vista social e jurídico, a população brasileira está menos protegida, sobretudo, sob o aspecto trabalhista.

Neste sentido, cresce a preocupação com a precarização, que vem se estabelecendo e “parece ser o destino do futuro do trabalho humano, fruto do desemprego estrutural, da oferta de mão de obra crescente em contrapasso com a redução dos postos de trabalho, da ampliação do mercado informal, do subemprego e do desemprego”.<sup>517</sup>

Fato é que, em âmbito internacional e brasileiro, há uma mudança de comportamento ditada pelas necessidades econômicas, o que merece atenção especial do Direito do Trabalho e de seus agentes, incluindo sindicatos.

No Brasil, a atuação sindical precisa ser analisada de forma conjunta, abandonando o modelo de direcionamento voltado exclusivamente aos problemas relacionados ao emprego formal. No contexto social atual, o

---

<sup>516</sup> DWECK, Esther; TEIXEIRA, Rodrigo Alves. A política fiscal do governo Dilma e a crise econômica. *Texto para Discussão*, Camplinas, nº 303, jun 2017. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=3532&tp=a>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

<sup>517</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma trabalhista: o futuro do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 23-37, out. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

trabalho informal e os novos modelos globais de negócios têm provocado profundas mudanças sociais, atingindo a seara trabalhista e sindical.

Retomando a questão da crise sindical, as taxas de sindicalização refletem a recessão econômica a partir de 2015. Esse é um indicador que trata da condição capital e trabalho. De acordo com o IBGE:

Nota-se uma relação direta entre o maior grau de sindicalização e os grupos de idade mais elevados. Entre os jovens de 16 a 29 anos, a taxa foi de 5,9%, em 2015, enquanto entre o grupo de 50 a 59 anos foi de 13,4%. Percebe-se que, na medida em que trabalhadores mais jovens entram no mercado de trabalho, menos representativos poderão se tornar os sindicatos, uma vez que a filiação dos trabalhadores formais mais jovens chega à metade da adesão dos mais velhos. O acompanhamento da evolução deste indicador ao longo do tempo permite observar se esta é uma tendência que se altera com o avançar da idade ou se é um indicativo de uma mudança definitiva na estrutura sindical do país.<sup>518</sup>

Diante destes dados, verifica-se que os sindicatos vêm perdendo cada vez mais a sua credibilidade. Isso se deve, em parte, à ineficácia da atuação sindical junto aos trabalhadores, no sentido de demonstrar a importância do trabalhador junto à entidade, tanto que nem mesmo os sindicalizados querem envolver-se na vida do sindicato. Essa relutância é ainda mais marcada no caso daqueles que não são filiados e que, por conta da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, sentiam pelo sindicalismo verdadeira repulsa.

Qualquer convicção absoluta é temerária, considerando que o momento é de modificações. Contudo, a tendência com a reforma é diminuir ainda mais a associação dos trabalhadores ao sindicato. Por isso, uma mudança de comportamento destas organizações é necessária sob pena de sua extinção.

Assim sendo, é preciso que o sindicalismo busque maior conexão com os movimentos sociais da atualidade, a fim de se fortalecer e desta forma ser realmente um ator social com poder de exercer pressão suficiente para

---

<sup>518</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

combater as ações decorrentes da globalização<sup>519</sup>, pois, como diz Luiz Carlos Amorim Robortella, “a geração de empregos não é problema só da empresa. É também dos *sindicatos* e da sociedade”.<sup>520</sup> (destaque do original)

Apontam Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho e Maria Amália de Oliveira Arruda Camara, para a necessidade de um novo desenho do discurso sindical, de forma a que se amplie a proteção do processo de negociação coletiva por meio de um novo sindicalismo, “que suas ações possam transitar pelos mesmos espaços do capital financeiro, de forma a viabilizar a pressão necessária para coibir negociações coletivas que venham a subtrair direitos trabalhistas já conquistados”.<sup>521</sup>

Este cenário da arte demonstra a necessidade da retomada dos debates sobre a necessidade de reestruturação do sistema sindical no Brasil. O resgate da discussão sobre a reforma sindical que foi engavetada desde 2005 deve acontecer urgentemente, e o próprio sindicato deve se atualizar para atender todas as novas formas de relações de trabalho.

### 3.1.2 Mecanismos sindicais de superação da crise brasileira

A realidade do mercado de trabalho hoje no Brasil, como foi constatado em momento anterior nesta pesquisa, tem um cenário em que o número de profissionais informais supera o número de profissionais formais, característica de período de crise e pós-crise, associada ao surgimento de novos modelos de negócios, novos fatores produtivos e economia compartilhada. Desta forma, faz-se necessário analisar quais os mecanismos que estão sendo utilizados

---

<sup>519</sup> VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque; CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda. Reforma trabalhista e seus impactos no sindicalismo de raiz obreirista: redesenhando o discurso sindical para ampliar os cânones de proteção no processo negocial coletivo. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 223-241, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 17 mar. 2018

<sup>520</sup> OBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Perspectivas do direito coletivo com a Reforma de 2017. *Direito Unifacs – Debate Virtual*, nº 210. 2017. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5213/3331>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

<sup>521</sup> VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque; CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda. Reforma trabalhista e seus impactos no sindicalismo de raiz obreirista: redesenhando o discurso sindical para ampliar os cânones de proteção no processo negocial coletivo. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 223-241, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 17 mar. 2018.



pelos sindicatos para combater a crise, gerar empregos, movimentar a economia e garantir a proteção mínima no mercado laboral.

Há neste campo vasta literatura sobre a origem e o desenvolvimento da estrutura sindical, com fatos iniciados na década de 1930. Contudo, pouco se tem a respeito do papel e da efetiva atuação dos sindicatos no período de crise. Após os anos 1990, quando foi registrada uma grande instabilidade no mercado de trabalho, registra a doutrina que a atual estrutura sindical atuou de forma a minimizar os vários desequilíbrios ocorridos, mais precisamente a partir do ano 2000.<sup>522</sup>

Neste momento os sindicatos promoveram o crescimento de movimentos grevistas e conquistaram importantes acordos pela negociação coletiva, trazendo melhorias aos trabalhadores.<sup>523</sup> Foi neste contexto que os sindicatos passaram a ter um discurso de modernização das relações laborais, contemplando a flexibilização como meio para combater o desemprego.<sup>524</sup>

Mesmo com uma atuação que trouxe certo reequilíbrio às relações de trabalho, os sindicatos seguiram não sendo tão expressivos. Alguns doutrinadores, como André Gabier Campos, antes mesmo da reforma trabalhista de 2017, já defendiam a necessidade de mudanças imediatas no âmbito sindical, questionando inclusive a capacidade estrutural destas organizações para continuar implementando o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras diante de uma realidade de desequilíbrio do mercado de trabalho.<sup>525</sup>

As mudanças sugeridas pelo autor são no sentido de conceder maior poder contratual às partes, o que no seu entendimento foi possibilitado pela

---

<sup>522</sup> CAMPOS, André Gabier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar em um futuro próximo?* Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

<sup>523</sup> CAMPOS, André Gabier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar em um futuro próximo?* Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

<sup>524</sup> GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2013, v. II, p. 353-367.

<sup>525</sup> CAMPOS, André Gabier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar em um futuro próximo?* Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

reforma. Ainda assim, mesmo diante das alterações, resta a dúvida: “estão os sindicatos aptos a desempenhar esses papéis, permitindo a ampliação de uma regulação mais contratual de trabalho, capaz de fomentar o bem-estar dos trabalhadores no futuro próximo, médio e remoto?”.<sup>526</sup>

Luiz Carlos Amorim Robortella defende que as mudanças na legislação ocorridas por conta da reforma trabalhista, no que tange à prevalência do acordado sobre a negociação coletiva, e destes dois sobre a lei é benéfica para micros, pequenas, médias e grandes empresas, uma vez que permite a adaptação à realidade de cada uma delas, evitando assim o aumento do desemprego,<sup>527</sup> ou seja, uma maior flexibilidade legislativa permite que cada empresa direcione suas relações conforme a necessidade do segmento, respeitando assim suas peculiaridades, que variam de setor para setor e de empresa para empresa. Com a reforma, os sindicatos e empresas devem construir normas que atendam às novas relações de trabalho, com a finalidade de preservar o emprego e a capacidade de investimento das empresas.<sup>528</sup>

No entanto, há quem não visualize tantos benefícios na reforma trabalhista, em especial no que toca à negociação coletiva, chegando a afirmar que os poderes legislativo e executivo, por meio da Lei 13.467/2017, “legitimaram o uso da negociação coletiva para subtrair direitos trabalhistas constantes na legislação estatal, mitigando, dessa forma, os efeitos dos princípios de Direito Coletivo do Trabalho”.<sup>529</sup>

Ainda é prematura qualquer avaliação para constatar se a recente reforma trabalhista realmente trouxe benefícios ou não ao instituto da

---

<sup>526</sup> CAMPOS, André Gabier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar em um futuro próximo?* Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2018, p. 8.

<sup>527</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos de Amorim. Perspectivas do direito coletivo com a Reforma de 2017. *Direito Unifacs – Debate Virtual*, Salvador, nº 210, p. 01-23, 2017. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5213/3331>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

<sup>528</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos de Amorim. Perspectivas do direito coletivo com a Reforma de 2017. *Direito Unifacs – Debate Virtual*, Salvador, nº 210, p. 01-23, 2017. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5213/3331>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

<sup>529</sup> VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque; CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda. Reforma trabalhista e seus impactos no sindicalismo de raiz obreirista: redesenhando o discurso sindical para ampliar os cânones de proteção no processo negocial coletivo. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 223-241, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

negociação coletiva e ao Direito do Trabalho como um todo, porém, espera-se que depois da reforma, em que pese os sindicatos terem perdido sua principal fonte de manutenção financeira, qual seja, a contribuição sindical obrigatória, estes encontrem mecanismos para a sua sobrevivência e para a superação da crise no mercado laboral.

Da mesma forma entende Antonio Carlos Aguiar sobre a necessidade dos sindicatos se reinventarem: “Não poderão ficar presos a um passado que não existe mais. Terão não somente de se adaptar a uma nova realidade legal, como, e principalmente, terão de entender exatamente o que a nova geração de representados quer, o que espera deles”.<sup>530</sup>

Recai neste momento sobre a negociação coletiva a expectativa de que, por meio do diálogo, as relações de trabalho conquistem um estado de equilíbrio e sejam minimizados os efeitos da crise econômica sobre o mercado de trabalho. Até porque a negociação coletiva sempre foi considerada um importante instrumento de conquistas sociais no âmbito do trabalho, embora seus principais êxitos tenham ocorrido em momentos em que a economia estava em alta. Em momentos de crise como o que é vivenciado os resultados não foram tão satisfatórios.

Em o negociado prevalecendo sobre o legislado, se tem a expectativa de que os sindicatos consigam fazer valer seu papel e que os acordos e convenções coletivas tenham realmente eficácia para estabelecer uma proteção real ao trabalhador.

De acordo com Relatórios do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2003, 18,8% das convenções coletivas conseguiram incrementos salariais acima do índice oficial da inflação<sup>531</sup>. No ano de 2004, os índices chegaram a 54,9%, em 2007, mais de 75%. Em 2012 e 2014, mais de 90%, entretanto, apesar destes índices, poucos avanços foram realizados em relação à negociação nas condições de trabalho<sup>532</sup>. Pelos dados

---

<sup>530</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. O negociado sobre o legislado e a função do sindicato. *Revista do Advogado*, nº 37, mar. São Paulo: AASP, 2018. p 7-16, p.13.

<sup>531</sup> CARDOSO, Adalberto; GUINDIN, Julian. O movimento sindical na Argentina e no Brasil (2012-2014). *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 32, nº 1, p. 13-37, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v32n1/0102-6992-se-32-01-00013.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

<sup>532</sup> CARDOSO, Adalberto; GUINDIN, Julian. O movimento sindical na Argentina e no Brasil (2012-2014). *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 32, nº 1, p. 13-37,

apresentados é possível verificar que a atuação sindical é próspera em momentos em que a economia está em crescimento ou ao menos estável, mas nos períodos de crise sua atuação é precária e deixa a desejar.

Em 2015, conforme Relatório emitido pelo DIEESE sobre a saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva, observou-se que “questões como o acesso à informação e participação efetiva dos trabalhadores foi pouco observada”.<sup>533</sup>

Não obstante, o mesmo documento ressalta que o contexto atual traz novos desafios à atuação sindical, além de permanecerem antigas demandas que não foram atendidas. Entre os desafios destacam-se a articulação sindical para avanço nas negociações sindicais para que seja possível ir além do mínimo legal, o cumprimento das cláusulas negociadas e a atuação de forma sistêmica e não fragmentada - sem contar a permanência do sistema da unicidade sindical.<sup>534</sup>

De acordo com o documento, as cláusulas reproduzem meramente o que está previsto em lei, com poucos avanços, um comportamento que deve ser modificado com o objetivo de tornar realmente efetivo o trabalho do sindicato no momento da negociação coletiva.

A necessidade de cumprimento das cláusulas assumidas pelos empregadores, o aumento do número de greves defensivas, demonstram que sequer o mínimo compromisso assumido pelos empregadores tem sido respeitado. “Ainda que entre 2010 e 2011, a propositividade das greves (284 greves) tenha sido predominante em relação à defensividade (243 greves), isso

---

jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v32n1/0102-6992-se-32-01-00013.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2018

<sup>533</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, nº 76, maio 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

<sup>534</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, nº 76, maio 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

explicita um grande problema, ou seja, as cláusulas negociadas e a legislação não estão sendo cumpridas pelos empregadores”<sup>535</sup>.

Pelo estudo, é possível constatar que os instrumentos normativos não pesam na saúde do trabalhador de forma sistêmica e conjunta, mas sim de forma fragmentada. São prioritárias as cláusulas relativas à periculosidade e insalubridade e pouco presentes ainda cláusulas que tenham por escopo inibir fatores determinantes, por exemplo, ao adoecimento dos trabalhadores. A legislação trabalhista deve ser tomada como base para o mínimo de garantia ao empregado, e as convenções coletivas devem apresentar avanços a tais garantias, o que não ocorre de fato. <sup>536</sup>

A reforma trabalhista, é vista por alguns como um avanço ao protecionismo celetista, de adaptação às necessidades econômicas e atuais, considerando que a CLT, em vista do contexto de seu desenvolvimento, foi elaborada sob a ótica “fordista, abstrata, genérica e autoritária, que despreza a negociação coletiva”.<sup>537</sup>

Em 2014, de acordo com estudo realizado pelo DIEESE sobre rotatividade setorial, ficou caracterizado que a principal motivação para a rotatividade dos empregados foram as dispensas sem justa causa. Ressalta-se que no Brasil já se vivia sob a expectativa de uma crise econômica iminente. De acordo com a pesquisa realizada, foram levantadas as peculiaridades de cada segmento, mas também se buscou identificar que medidas estavam sendo tomadas pelo movimento sindical para combater a rotatividade e quais ações poderiam ser tomadas para reverter esse quadro.

No setor do comércio foram verificadas as seguintes tentativas na seara da negociação coletiva: fim do contrato de experiência ou sua redução para no máximo em 30 dias, aumento do piso salarial, convênio médico sem

---

<sup>535</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para ação sindical*. São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10943.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2018..

<sup>536</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para ação sindical*. São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10943.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

<sup>537</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos de Amorim. Perspectivas do direito coletivo com a Reforma de 2017. *Direito Unifacs – Debate Virtual*, Salvador, nº 210, p. 01-23, 2017. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5213/3331>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

custo para o trabalhador, valorização profissional por meio da qualificação financiada pelo setor patronal, qualificação profissional promovida pelo empregador dentro da jornada, vale alimentação igual a 20% do piso, multa pelo descumprimento de qualquer norma coletiva, extinção das horas extras e do banco de horas, piso nacional unificado, unificação de data base, trabalho decente, elevação de cargos e salários, estabilidade para a gestantes.<sup>538</sup>

Em que pese todas essas medidas mencionadas no relatório, o mesmo documento relata que “apesar de todos os avanços conquistados, algumas características estruturais do mercado de trabalho brasileiro ainda são muito presentes. Mesmo com redução na informalidade, cerca de 40% da mão de obra ainda não tem a devida proteção social”<sup>539</sup>. Os dados acerca da rotatividade são do ano de 2014, momento em que ainda não se estava no auge da crise econômica.

A reforma trabalhista tenta inovar no combate ao aumento do desemprego e na adaptação às novas exigências do mercado de trabalho, com a implantação por meio de lei do chamado contrato intermitente. Embora novo no Brasil, este tipo de contrato já existe em outros ordenamentos jurídicos, a título de exemplo, cita-se o caso da Itália onde apareceu pela primeira vez com o Decreto Legislativo 276/2003. Quando do seu surgimento naquele país, também houve descontentamento geral, assim como está ocorrendo aqui no Brasil. Atualmente, na Itália esta forma de contrato está regulada no Decreto Legislativo 81/2015.<sup>540</sup>

No Direito do Trabalho pátrio, o contrato intermitente passa a ser incluído como um tipo de contrato de trabalho no artigo 443 da CLT, com a seguinte disposição: “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado

---

<sup>538</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para ação sindical*. São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10943.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

<sup>539</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para ação sindical*. São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10943.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

<sup>540</sup> COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 277-301, out. 2017. Disponível em: <<http://rtonline.com.br>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente [...]”.<sup>541</sup>

Para disciplinar mais especificamente o que o legislador brasileiro entende por contrato intermitente, o §3º do artigo 443 descreve ser intermitente aquele contrato em que a prestação de serviço com subordinação não ocorre de forma contínua, variando em períodos de prestação de serviço e de inatividade, sendo estabelecido em horas, dias ou ainda por meses, independentemente da atividade do emprego e do empregador, com ressalva para a atividade de aeronauta que está submetida a legislação própria.<sup>542</sup>

De forma mais acentuada, a Lei 13.467/2017 acresce ainda à CLT o artigo 452-A, que regulamenta o contrato de trabalho intermitente, definindo como será desenvolvido no direito brasileiro. Sem alongar-se no trato específico do contrato intermitente, a sua abordagem neste espaço ocorre em razão de que este tipo de contrato vem sendo entendido como uma forma de garantir aos milhares de trabalhadores que se encontram na informalidade ou mesmo desempregados os seus direitos.

Entretanto, há aqueles que, não estando plenamente contentes com a reforma trabalhista, visualizam nas novas formas de trabalho um tipo de precarização do trabalho humano e dentre estas formas estaria o trabalho intermitente.<sup>543</sup>

Assim como o trabalho intermitente, a reforma trabalhista traz a lume o fortalecimento da terceirização, que tem se tornado uma das mais frequentes formas de contratação, tanto que diversos setores do próprio movimento sindical já a incorporaram como novas alternativas de contratação. Porém, esta sistemática que já vinha sendo usada por boa parte das empresas traz diferenças muito acentuadas em relação aos trabalhadores contratados

---

<sup>541</sup> BRASIL, Lei 13.467. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2018.

<sup>542</sup> BRASIL, Lei 13.467. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2018.

<sup>543</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma trabalhista: o futuro do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 23-37, out. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

diretamente pelas empresas, tais como a remuneração, os pisos salariais e os benefícios conferidos.<sup>544</sup>

Com a entrada em vigor da reforma trabalhista e com o fortalecimento da terceirização, cada vez mais “um número maior de trabalhadores ficará sujeito a convenções menos protetivas e, conseqüentemente, mais expostos à precarização”.<sup>545</sup> A título de exemplo, cita-se o que vem ocorrendo na categoria dos bancários, na qual, nos últimos anos, mais precisamente “entre 2013 e meados de 2017, foram fechados quase 45 mil postos de trabalho”.<sup>546</sup>

Nesse sentido, dados demonstram que no campo da terceirização a taxa de sindicalização é significativamente menor, como exemplo nos setores de operação de telemarketing, informática e asseio e conservação.<sup>547</sup>

Na tentativa de evitar que a reforma trabalhista fosse aprovada, alguns sindicatos, além de criticar o projeto, tentaram estabelecer certa resistência por meio de greves e paralisações, como o Dia Nacional de Paralisação em 15 de março de 2017, a Greve geral de 29 de abril, a Marcha a Brasília em 28 de maio e a Greve geral em 30 de junho. Houve ainda a promoção de ações junto ao Poder Judiciário, com o objetivo de anular a reforma.<sup>548</sup>

Como forma de tentar impedir a aprovação da reforma trabalhista, o Fórum Sindical dos Trabalhadores – FST – lançou, em 05 de agosto de 2017, o Movimento Resistência – Por um Brasil Melhor, com o objetivo de unir forças para se posicionar contra as reformas. A iniciativa também visava recolher assinaturas por todo o país, com o intuito de apresentar um projeto de lei de iniciativa popular que propunha revogar as reformas.<sup>549</sup>

Ainda como mecanismo para tentar impedir a aprovação da reforma trabalhista, diferentes centrais sindicais organizaram a campanha denominada

---

<sup>544</sup> GALVÃO, Andréia. (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

<sup>545</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017, p. 13.

<sup>546</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

<sup>547</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017

<sup>548</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

<sup>549</sup> MOVIMENTO RESISTÊNCIA – POR UM BRASIL MELHOR. Disponível em: <<https://contec.org.br/movimento-resistencia-por-um-brasil-melhor-2/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.



“Nenhum Direito a Menos”, que contou com a adesão do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que organizou a grande paralisação do dia 14 de setembro de 2017, com o objetivo de protestar “contra o fim dos direitos sociais e trabalhistas, em defesa das conquistas das Convenções Coletivas, contra o desmonte da Previdência e fortalecimento dos sindicatos”.<sup>550</sup>

Na perspectiva de apontar mecanismos utilizados pelos sindicatos e suas centrais para combater a crise que atingiu sobremaneira o mercado de trabalho nos últimos quatro anos, o que muito se viu foram manifestações voltadas especialmente para impedir a aprovação da reforma trabalhista. Neste ponto o que se verificou é que não existe uma posição única entre as organizações.

As estratégias utilizadas apresentaram diferenças “tanto quanto ao conteúdo da reforma como à forma de combatê-la”<sup>551</sup>, onde alguns sindicatos e centrais se dizem contrários a contribuição sindical compulsória, entendendo que esta dá suporte aos sindicatos sem efetiva representação, outros, porém, entendem que sem a referida contribuição os sindicatos não irão sobreviver, entre outras divergências.<sup>552</sup>

As centrais sindicais, divididas em seus posicionamentos, demonstraram de forma clara que havia, por parte de algumas, uma predisposição maior de negociar com o governo alguns pontos específicos da reforma, como por exemplo a Força Sindical - FS, União Geral dos Trabalhadores – UGT, Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB e a Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST. Estas centrais pretendiam discutir uma medida provisória que pudesse rever pontos por eles considerados mais prejudiciais à classe trabalhadora, como por exemplo o fim da obrigatoriedade da cobrança do imposto sindical, por eles assim chamado.<sup>553</sup>

---

<sup>550</sup> SINDICATO DOS METALÚRGICOS. *Brasil metalúrgico: trabalhadores unidos por nenhum direito a menos*. Jundiaí, SP: 29 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.sindicatometal.org.br/brasil-metalurgico-trabalhadores-unidos-por-nenhum-direito-a-menos/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

<sup>551</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017, p. 32.

<sup>552</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

<sup>553</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

No entanto, estas centrais, juntamente com as que se posicionaram contrárias a onda da reforma, se organizaram para denunciar o Governo brasileiro junto a OIT e a OEA. Tal atitude demonstrou ser possível uma certa unidade das centrais sindicais.<sup>554</sup>

Com a retirada da cobrança obrigatória da contribuição sindical e a necessidade de reinvenção dos sindicatos para subsistir e manter-se atuante junto aos trabalhadores, deverão os sindicatos implementar alternativas de automanutenção, partindo de uma revisão em seu próprio núcleo estrutural, que lhe proporcione a superação do corporativismo sindical.

### **3.2 Crise Econômica na Espanha e suas consequências no âmbito laboral**

A Espanha passa pela mesma crise vivida na economia mundial, não é a primeira e nem a mais intensa, mas neste ciclo vem desde 2008 em constante instabilidade e é de certa forma generalizada, atingindo boa parte do planeta. Dizem que a crise que começou em 2008 “não é meramente econômica, é estrutural e multidimensional”.<sup>555</sup>

As consequências severas que toda crise gera ensejam que se tomem diversas medidas na tentativa de superá-las, o que se repete neste momento. A crise de 2008 exigiu que fossem adotadas várias medidas, entre elas mudanças legislativas e inclusive constitucionais em vários países europeus. Houve adoção de ações de contenção da despesa pública e do

---

<sup>554</sup> GALVÃO, Andréia (Coord). Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

<sup>555</sup> CASTELLS, Manuel; CARAÇA, João; CARDOSO, Gustavo. As culturas da crise econômica: introdução. In: CASTELLS, Manuel; CARAÇA, João; CARDOSO, Gustavo (Org.). *A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança*. Tradução de Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Túlia Marques. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

endividamento<sup>556</sup>; e, além da Espanha, vários outros países promoveram reformas na legislação laboral e previdenciária.<sup>557</sup>

Nesse mesmo período se ouvia dizer que os países em desenvolvimento estavam em pleno crescimento, a economia se desenvolvia a todo vapor e nem se pensava na possibilidade uma crise geral. Os discursos políticos davam conta que não havia necessariamente com o que se preocupar. Mas a realidade mostrou que a segurança demonstrada pelos governos não se concretizava na prática.

Gerardo Pisarello, ao tecer breve análise sobre a crise na Espanha e suas consequências, afirma que “la profundización de la crisis está poniendo en evidencia la profunda contradicción que atraviesa el discurso jurídico y político de los derechos sociales en países de la periferia europea como España, Portugal o Irlanda”.<sup>558</sup>

Eloisa Ortega e Juan Peñalosa afirmam que “España entró en recesión en el segundo trimestre de 2008 y permaneció en esa situación hasta el primero de 2010, fecha en que inició una modesta recuperación que se ha quebrado en la segunda mitad de 2011”.<sup>559</sup>

---

<sup>556</sup> Da qual é exemplo a alteração levada a efeito na Lei Fundamental Alemã, artigos 109,3 e 115, impondo limites ao endividamento da Federação e inclusive dos estados da Federação - os Landër, com a criação de um Conselho de Estabilidade. Ver, a respeito, (REIMER, Ekkehart. La crisis financiera como oportunidad político-constitucional. El nuevo freno al endividamento en la Constitución alemana. Tradução María Ángeles Martín Vida. *UNED. Teoría y Realidad Constitucional*, nº 28, p. 93-132, 2011).

<sup>557</sup> Para um quadro bastante abrangente das reformas promovidas, ver SCHÖMANN, Isabelle; CLAWAERT, Stefan, RASNACA, Zane. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *ETUI*, 2012. Disponível em: <<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>>. Acesso em: 15 jan. 2018. Sobre as reformas na Itália, Espanha, Alemanha e França, ver CASANO, Lili *et al* (Org.). Crisis económica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna. *Adapt Labour Studies*, nº 34, 2014. Disponível em: <<http://www.bollettinoadapt.it/crisi-economica-e-riforme-del-lavoro-francia-germania-italia-e-spagna/>>. Acesso em: 15 jan. 2018. Na Inglaterra, igualmente, houve medidas restritivas das políticas de proteção social. Cf. O’CINNEIDE, Colm. Austerity and the faded dream of a ‘social Europe’. In: NOLAN, Aoife (Ed.). *Economic and social rights after the global financial crisis*. Cambridge: Cambridge University, 2014.

<sup>558</sup> PISARELLO, Gerardo. Los derechos sociales en tiempos de crisis: resistencia y reconstrucción. *Observatori DESC*, maio 2011. Disponível em: <[http://observatoridesc.org/sites/default/files/gerardo\\_desc\\_y\\_crisis.pdf](http://observatoridesc.org/sites/default/files/gerardo_desc_y_crisis.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2017, p. 4.

<sup>559</sup> ORTEGA, Eloisa; PEÑALOSA, Juan. Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM. *Documentos Ocasionales*, Madrid, nº 1201, p. 01-40, 2012, p. 7.

Neste momento o posicionamento da própria Comissão europeia indicava que era preciso, para enfrentar a crise e diminuir a taxa de desemprego, tomar algumas medidas como “facilitar las modalidades de contratación flexible en las empresas, reducir las indemnizaciones por despido y simplificar los procedimientos de despido individual y colectivo”<sup>560</sup>, entre outras alternativas, como por exemplo a flexibilização dos salários.<sup>561</sup>

A crise econômica, em qualquer que seja o tempo e lugar, oferece uma série de mudanças que são justificadas pela necessidade de se manter o equilíbrio nos vários setores da sociedade, o que se busca também na relação entre o capital e o trabalho. Ocorre que na grande maioria das vezes os instrumentos para a perpetuação do equilíbrio almejado passam pela reestruturação do arcabouço legislativo quando ocorre a modificação dos direitos dos trabalhadores, que ao final são efetivamente os que contribuem com o momento, tendo flexibilizado sua gama de direitos.

Neste sentido, o Direito do Trabalho, que também é um direito social, sofre sobremaneira com as consequências da crise, pois “resulta inevitable la modificación de las legislaciones laborales nacionales”.<sup>562</sup>

Como visto no capítulo anterior, são numerosos os instrumentos normativos criados para tentar minimizar os efeitos da crise. Os principais envolveram mudanças na legislação trabalhista, sempre com o argumento de reduzir o desemprego e recuperar o mercado laboral espanhol. Diante do vasto arcabouço legislativo, para o presente estudo analisar-se-á especialmente a Lei 3/2012, por sua ampla interferência no instituto da negociação coletiva, que como visto é um dos mais importantes instrumentos de diálogo entre trabalhadores e empregadores.

---

<sup>560</sup> OCDE. (2013), The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment. (CANDELA, Jesús Marco. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 p. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia, 2015).

<sup>561</sup> CANDELA, Jesús Marco. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 f. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia.

<sup>562</sup> OTAEGUI JÁUREGUI, Amaia. Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid, v. 32, nº 2, p. 337-360, 2014. Disponível em: <<http://studylib.es/doc/6399559/desequilibrio-negocial-y-debilitamiento-del-actor-sindica...>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

Contudo, é necessário entender que num cenário desfavorável em decorrência da crise, para a classe trabalhadora o que resta muitas vezes é fazer concessões em prol de um chamado “bem maior” à manutenção das vagas de trabalho. Essa realidade se manifesta nas palavras de Sadi Dal Rosso, para quem os milhões de desempregados e a queda da produção são produtos gerados pelo impacto social da crise, que, aliada às mudanças tecnológicas, fez com que desaparecessem os postos de trabalho, impedindo o acesso dos desempregados ao mercado de trabalho, e os que conseguem retornar encontram uma realidade de trabalho em condições precárias, contratos flexíveis e por tempo determinado.<sup>563</sup>

Analisando a constatação acima, sem estabelecer juízo de valor sobre o papel das tecnologias no cenário de crise, tem-se que concordar que a falta de preparo do mundo do trabalho para tanta inovação, aliada à crise econômica pela qual vem passando a Europa desde 2007, fez sim crescer o número de desempregados e daqueles que, por medo de ficarem sem emprego, acabam aceitando o trabalho independentemente das condições que ele oferece.

A crise na Espanha pode ser analisada por meio de ciclos, por exemplo no espaço entre 2008 e 2009 se passaram 6 trimestres seguidos de queda do Produto Interno Bruto (PIB), que no acumulado gerou um desnível da produção de cerca de 5 pontos percentuais. No tocante ao emprego, a crise foi ainda mais dramática e longa, a diminuição dos postos de trabalho se iniciou no começo de 2008 e continuava até final de 2011.<sup>564</sup>

O período de 2008 a 2009, chamado de período de contração, no qual o PIB sofreu seguidas quedas, é apresentado por Eloisa Ortega e Juan Peñalosa no seguinte cenário:

La duración de la contracción en España fue de 6 trimestres en el caso del PIB y en torno a esa cifra en la mayor parte de variables (consumo privado, inversión en bienes de equipo, exportaciones o importaciones), pero el descenso de la inversión en construcción y de su valor añadido todavía continua -tras 15 trimestres consecutivos de declive-, al igual

---

<sup>563</sup> ROSSO, Sadi Dal. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 45.

<sup>564</sup> ORTEGA, Eloisa; PEÑALOSA, Juan. Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM. *Documentos Ocasionales*, Madrid, nº 1201, p. 01-40, 2012, p. 9.

que ocurre con el empleo.<sup>565</sup>

Ao tratar das reformas ocorridas na Espanha em razão das várias crises sofridas, Juan Carlos Arce, afirma que “las iniciativas reformadoras se basan en las mismas orientaciones (razones y prejuicios) en todos los casos desde la primera gran reforma laboral de 1984. Tales orientaciones son siempre reduccionistas de los derechos de los trabajadores”.<sup>566</sup>

Esta redução de direitos acaba sendo o preço que o trabalhador paga para que novos empregos sejam criados em ocasião das reformas. Neste desiderato Juan Carlos Arce enumera doze características comuns que foram usadas como argumentos para a superação das seguidas crises. São elas: a primeira é a modificação da regulação do mercado de trabalho para superar a crise. A segunda é o acúmulo de muitos documentos e opiniões que aparentam ter como objetivo dissipar as dúvidas ou a negligência governamental e política, promovendo decisões de mudanças que talvez tenham ficado retidas durante vários anos. A terceira é a aplicação de medidas a curto prazo, urgentes, sem um planejamento a médio e longo prazo. A quarta característica se evidencia como sendo a reforma laboral uma questão somente técnica, que independe de outras considerações, sendo a ciência neutra o que mantém uma indiferença de ideologia<sup>567</sup>.

Seguindo nestas ponderações, a quinta característica é que as ideias de reforma são de ordem macroeconômica, sem considerar aspectos sociológicos, éticos, jurídicos e inclusive constitucionais, o que torna todo argumento lógico e não ideológico. Como sexta característica, apresenta a condição do excesso de conceitos, o extremismo metodológico como simplificação da criatividade jurídica e política, bem como a redução da importância real do Direito do Trabalho. O economicismo extremo e conclusivo da grande maioria das opiniões e dos documentos reformistas se apresentam como a sétima

---

<sup>565</sup> ORTEGA, Eloisa; PEÑALOSA, Juan. Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM. *Documentos Ocasionales*, Madrid, nº 1201, p. 01-40, 2012.

<sup>566</sup> ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013, p. 26

<sup>567</sup> ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013.

característica, comum às várias transformações empregadas na Espanha para combater as crises consecutivas.<sup>568</sup>

No campo do Direito do Trabalho, aqueles que mais opinam sobre as reformas legislativas que devem ocorrer são em sua maioria os que não possuem conhecimento especializado para tanto, sendo esta a oitava característica. A nona é a afirmação de que as reformas buscam o reequilíbrio da relação de poder entre trabalhadores e empresários. Como décima, aparece a insegurança dos efeitos que as reformas produzirão, principalmente porque no campo do direito não é possível afirmar com certeza uma previsão no campo social.<sup>569</sup>

A décima primeira característica, identificada como argumento em quase todas as reformas, é a invocação pela flexibilidade das instituições laborais, e por fim, a décima segunda característica demonstra que as forças que orientam a reforma jurídica somam esforços para provar que as mudanças no Direito do Trabalho contribuirão para a expansão econômica, como se a crise econômica e o Direito do Trabalho fossem os extremos de um sistema de forças, no qual resulta que para o sucesso de um é necessário o retrocesso do outro.<sup>570</sup>

Juan Carlos Arce enumera estas características para demonstrar que todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho não deve ser apreciado apenas sob o ponto de vista economicista, mas histórico, o que evidencia, segundo ele, o Direito do Trabalho como apoio ou garantia da permanência do modelo econômico de mercado.<sup>571</sup>

Ademais, como já dito em outro momento, a manutenção do atual modelo econômico se perpetua em razão da manutenção da relação capital e trabalho.

Capital e trabalho são pilares de uma sociedade em que a manutenção da produção e do desenvolvimento está diretamente ligada à existência do trabalho. Desta forma é que a discussão sobre a redução das condições

---

<sup>568</sup> ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013.

<sup>569</sup> ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013.

<sup>570</sup> ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013.

<sup>571</sup> ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013

oferecidas aos trabalhadores e trabalhadoras em momentos de crise se intensifica no sentido de defender que este lado da relação não seja o único a sofrer as consequências do jogo de mercado.

Sendo assim, é importante analisar como esta situação vem sendo enfrentada na Espanha, onde a crise econômica afetou de forma avassaladora o mercado de trabalho, embora o país venha recuperando, a passos lentos, os níveis de empregabilidade, conforme se verificará na sequência.

### 3.2.1 A crise econômica espanhola – enfrentamento do subemprego pelos sindicatos

A crise vivida na Espanha, assim como em outros países da Europa, é tratada de forma referencial para os demais países do ocidente, “porque a Europa é justamente a região ‘referência’ e o berço da civilização ocidental”.<sup>572</sup> Ainda sobre a importância da Europa, Elísio Estanque leciona que “é necessário pensar em toda a sua tradição humanista emancipatória, lembrar que está aqui a gênese das principais doutrinas progressistas, revoluções e movimentos sociais”.<sup>573</sup>

Entre os efeitos que a crise traz para a sociedade está a incerteza sobre o futuro no mundo do trabalho. Como explicado anteriormente, é recorrente que entre as alternativas para solucionar o problema da crise está a modificação das regras que regulam as relações de trabalho, isso faz com “que cada vez menos trabalhadores se encontrem numa situação de emprego seguro, estável e com direitos, enquanto existem cada vez mais pessoas

---

<sup>572</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>573</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.



desempregadas que se debatem com o iminente risco de pobreza e exclusão”.<sup>574</sup>

No aspecto das modificações, se pode afirmar que a crise econômica e seus reflexos no campo laboral, especialmente o desemprego, têm sido a razão para tantas reformas empregadas na legislação trabalhista da Espanha. Analisando a história espanhola, no contexto das crises, se pode afirmar que o Direito do Trabalho tem, nas últimas três décadas, tentado encaixar suas normas dentro do cenário econômico,<sup>575</sup> de forma que “se resigna a sacrificar calidad em el empleo a cambio de promocionar su existência”.<sup>576</sup>

As crises econômicas vividas pelo capital têm condicionado o Direito do Trabalho há muito tempo, fato que vem “golpeando las conquistas laborales, nacidas precisamente gracias a la conflictividad laboral, es decir, a la lucha de clases, la lucha de la clase obrera frente al capital. Así, el binomio crisis económica/conflictividad laboral esta inexorablemente unido”,<sup>577</sup> tal como a relação capital e trabalho.

Neste sentido, as mudanças ocorridas vêm dando lugar a “un sistema de relaciones laborales en el que ha ido ganando peso un modelo de empleo precario que ha llevado al empobrecimiento de la población trabajadora”<sup>578</sup>, realidade resultante da condição de subemprego que permanece presente na Espanha.

---

<sup>574</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINAL.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINAL.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

<sup>575</sup> MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva laboral: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho. Universidad de Salamanca, 2014.

<sup>576</sup> LAHERA FORTEZA, Jesús, STOLZ, Sheila, GARCIA QUIÑONES, Juan Carlos. Flexibilidad, individualización y derechos fundamentales en el trabajo a tiempo parcial: comentarios a las sucesivas legislaciones españolas. ¿Hacia que intereses se inclina la balanza? *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, v. 19, p. 22-38, jan./jun. 2016. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfb.unibrazil.com.br/index.php/rdfb/article/view/612/453>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

<sup>577</sup> DOLZ LAGO, Manoel Jesús. Crisis económica y criminalización de los piquetes de huelga: claves para juristas. *Diario La Ley*, Madrid, a. XXXV, nº 8.405, p. 01-12, 23 oct. 2014. Disponível em: <<http://laleydigital.laley.es>>. Acesso em: 09 jan. 2017, p. 1.

<sup>578</sup> CEBRIÁN, Inmaculada. Radiografía de la evolución del empleo y las reformas laborales. *Gaceta Sindical: Reflexiones y Debate*, Madrid, nº 28, jun. 2017, p. 163.

Tanto é real esta situação que em 2010 o Conselho Europeu assumiu uma proposta denominada 'Estratégia Europa 2020', documento que teve como objetivo que os Estados Membros, de maneira conjunta, somassem forças para que a União Europeia pudesse sair fortalecida da recessão de 2008-2009 e obtivesse êxito nos rumos econômicos e sociais para os próximos dez anos.<sup>579</sup>

De acordo com Luis Molina Tamboury, "La Estrategia Europa 2020 se construye para superar los defectos e impulsar las virtudes de la Estrategia de Lisboa [...]. Europa 2020 se propone *tres prioridades* sobre la calidad del crecimiento: que se base en el conocimiento, que sea sostenible e integrador".<sup>580</sup> Estas prioridades vislumbram uma maior coesão social, territorial e alto nível de emprego, na busca do reequilíbrio do mercado laboral que vivenciava naquele momento uma condição de subemprego, o que ainda é presente, como ocorre com o trabalho temporário.

Atualmente, os níveis de trabalho temporário continuam excessivos, da mesma forma que a rotatividade de trabalhadores e o volume de pessoas desempregadas ao longo de 2017 que não encontram a estabilidade no emprego,<sup>581</sup> embora no mesmo ano tenha sido registrado um aumento de 10,6% nos contratos por tempo indeterminado, o que demonstra que está ocorrendo uma certa recuperação do mercado laboral.<sup>582</sup>

Mas de acordo com dados do próprio Ministério de Emprego e Seguridade Social da Espanha, ainda 3.412.781 pessoas estão desempregadas e é prioridade do Governo consolidar o ritmo de crescimento do número de empregos na casa de 500 mil por ano, tudo conforme dados publicados no final de 2017.<sup>583</sup>

---

<sup>579</sup> TEMBOURY, Luis Molina. La estrategia 2020 y el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Madrid, p. 29-54, 2011.

<sup>580</sup> TEMBOURY, Luis Molina. La estrategia 2020 y el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Madrid, p. 29-54, 2011.

<sup>581</sup> CEBRIÁN, Inmaculada. Radiografía de la evolución del empleo y las reformas laborales. *Gaceta Sindical: Reflexiones y Debate*, Madrid, nº 28, p. 161-178, jun. 2017.

<sup>582</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe sobre evolución del empleo*. Disponível em: <[www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe\\_evolucion\\_empleo.pdf](http://www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe_evolucion_empleo.pdf)>. Acesso em: 17 jun 2018.

<sup>583</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe sobre evolución del empleo*. Disponível

Ao longo deste período de reformas e de permanência de queda da taxa de emprego, especialmente até o final de 2013, os sindicatos se mobilizaram para apresentar estratégias com a finalidade de mudar essa realidade, conforme afirma Bruno Estrada López:

Las estrategias sindicales se han desarrollado en tres espacios: 1) el de la coyuntura de la negociación colectiva tanto en la negociación centralizada, el Tercer Acuerdo para el Empleo, como en la negociación colectiva descentralizada, los cerca de 3.000 convenios de empresa que afectan a más de 900.000 trabajadores y los mil convenios de ámbito superior que abarcan a más de 9 millones de trabajadores. 2) en el del medio plazo sobre la situación política, intentando influir en la derogación de las reformas laborales y en un cambio en la política económica del gobierno y en las directrices de austeridad de la Comisión Europea; 3) y en el largo plazo, por lo menos en CCOO, intentando repensar el sindicalismo en el siglo XXI para volver a poner al trabajo en el centro del debate social.<sup>584</sup>

Destaca-se aqui o terceiro acordo para o emprego e negociação coletiva que foi firmado em junho de 2015, sendo na verdade o primeiro a ser fechado após a reforma trabalhista de 2012. Tal instrumento pôs em cheque o conjunto de normas que vinha regendo as relações de trabalho nas últimas três décadas e retirou a legitimidade do segundo acordo, que tinha sido conquistado pelos sindicatos com a classe empresarial poucos dias antes de sua aprovação.<sup>585</sup>

Os objetivos sindicais manifestados no terceiro acordo e nos mais de quatro mil convênios que protegem os direitos do trabalho, em relação as condições salariais e de trabalho na Espanha, são: o incremento salarial - o compromisso de que ocorreria um aumento dos salários para 2015 em 1% e para 2016 em 1,5%, supondo que se daria o fim da desvalorização salarial. Porém, a previsão dos dados apresentados pelo próprio Ministério do Trabalho

---

em:<[www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe\\_evolucion\\_empleo.pdf](http://www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe_evolucion_empleo.pdf)>. Acesso em: 17 jun 2018.

<sup>584</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018, p. 232.

<sup>585</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

para 2015 era de 0,74%, o que indicava uma mudança na tendência. Mesmo assim, foi estabelecida neste acordo uma cláusula de garantia salarial.<sup>586</sup>

Em relação à ultratividade, os sindicatos esperavam “lograr un acuerdo normativo de eficacia general que regulasse de forma amplia todas las condiciones de trabajo que habría que preservar ante la hipotética desaparición de convenios colectivos”,<sup>587</sup> o que tinha importância transcendental por detrás da reforma imposta pelo Partido Popular, mas não aconteceu por discordância da Confederação Espanhola de Organizações Empresariais - CEOE e da Confederação Espanhola das Pequenas e Médias Empresas - CEPYME sobre a questão.<sup>588</sup>

Dentro dos objetivos estabelecidos para o terceiro acordo sobre emprego e negociação coletiva, destacam-se o apelo por recuperar o emprego de qualidade, que a negociação coletiva fosse capaz de reforçar as causas para contratação por tempo determinado e que se evitasse, sem justificação, o encadeamento de contratos. O acordo propõe também a necessidade de promover a igualdade no tratamento e na oportunidade de emprego, bem como avançar na conciliação da vida pessoal, laboral e familiar. Ainda no aspecto da igualdade, a preocupação com a igualdade de condições para as mulheres, e a prevenção do abuso sexual.<sup>589</sup>

O terceiro acordo sobre emprego e negociação coletiva apresentou ainda estratégias no âmbito da segurança e saúde do trabalhador e da

---

<sup>586</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

<sup>587</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018, p. 233..

<sup>588</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

<sup>589</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

trabalhadora, com a apresentação de planos de prevenção e avaliação dos riscos. Por fim, este acordo não estabeleceu cláusulas sobre estrutura da negociação coletiva, porque as organizações empresariais queriam incorporar uma menção de preferência para aplicação do convênio de empresa alinhado a reforma trabalhista, o que não foi aceito pelas duas grandes centrais, a Confederação Sindical de Comissões Obreiras - CCOO e a União Geral dos Trabalhadores - UGT. Desta forma, o acordo não apresentou uma preferência sobre um ou outro convênio.<sup>590</sup>

No campo político, os sindicatos apresentaram como estratégias um conjunto de propostas que contemplavam a mudança na política econômica para que pudesse atender a todos, um verdadeiro plano de choque pelo emprego para ampliar a proteção dos desempregados e pela empregabilidade. Uma profunda mudança na política industrial foi implementada com a finalidade de reorientá-la com a tentativa de assegurar um crescimento sustentável e empregos de qualidade.<sup>591</sup>

Foram propostas também estratégias que visavam a revogação da reforma trabalhista, a recuperação do diálogo social e o fortalecimento de uma negociação coletiva flexível e sólida que possibilitasse salários decentes e crescentes aos trabalhadores, encontrando assim o reequilíbrio das relações laborais. Ainda no campo político, foi proposta uma reforma fiscal justa, uma administração pública eficiente e serviços públicos de qualidade e um sistema financeiro que cumprisse com sua função econômica e social.<sup>592</sup>

Entre as estratégias está uma discussão mais aprofundada sobre como reforçar a atuação do sindicalismo, para que volte a ter uma hegemonia cultural

---

<sup>590</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

<sup>591</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

<sup>592</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

das ideias de justiça social e a democratização da economia, de forma que possa alcançar mais espaços de liberdade para o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras.<sup>593</sup>

Diante desta preocupação é importante lembrar que “as regulamentações do mercado de trabalho dependem, sobretudo, das percepções e das normas de justiça social em vigor em cada contexto e estão intimamente ligadas à história social, política e cultural específica de cada país”.<sup>594</sup>

A partir destas estratégias os sindicatos desenvolveram mecanismos de conversação permanente com o governo, na tentativa de encontrar soluções reais e dignas para o reaquecimento do mercado de trabalho, com a geração de novas vagas, eliminação do subemprego e condições de igualdade para todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras.

### *3.2.2 Mecanismos de (tentativa) de superação da crise laboral espanhola – reformas ocorridas*

Têm crescido continuamente os estudos relacionados à crise econômica na Europa. O mesmo ocorre na Espanha, pois o país vive momentos de altos e baixos no setor econômico. Esta instabilidade tem gerado, em especial no mercado laboral, permanentes mudanças, que são influenciadas em grande parte pelas reformas na legislação.

Diante das constantes mudanças ocorridas nas últimas décadas, “em fevereiro de 2010, as confederações de trabalhadores e as organizações de empregadores assinaram um novo acordo para a ocupação do mercado de trabalho e a negociação coletiva, [...] definindo as matérias que deveriam constituir objeto de negociação”.<sup>595</sup>

---

<sup>593</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

<sup>594</sup> PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Trad. Monica Baugarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014, p. 391.

<sup>595</sup> ROMITA, Arion Sayão. A reforma trabalhista espanhola de 2010. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, nº 38-39, p. 9-20, jan./dez.

Nos momentos de dificuldade se conclama a colaboração de todos os envolvidos a encontrar uma saída para o problema vivenciado. Neste sentido, as mudanças introduzidas a partir do acordo firmado trouxeram mudanças de postura por parte do setor industrial, mas também implicações para os trabalhadores.

Ocorre que ainda em 2010, com a promulgação da Lei 35/2010, o Governo “introduziu importantes alterações no Direito do Trabalho e da seguridade social, e particularmente no texto do Estatuto dos Trabalhadores”.<sup>596</sup> Tal medida não agradou os sindicatos nem tampouco os trabalhadores que “promoveram a greve geral de 29.09.2010”,<sup>597</sup> a qual, segundo os sindicatos, teve uma adesão de 70% dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Embora seja um objetivo constitucional o pleno emprego na Espanha, as constantes crises não têm contribuído para o seu fiel cumprimento. O país vem convivendo com o desemprego que oscila, ora em maior ou menor grau, sendo parte integrante da estrutura do sistema econômico.<sup>598</sup>

Para atender as necessidades desse sistema econômico é que o legislador espanhol, entendendo ser a flexibilização legislativa o caminho mais adequado e mais rápido para a melhoria do emprego e para a geração de novos postos de trabalho, implementou uma série de reformas na legislação espanhola. Para tanto, tem dispensado esforços na implementação de uma reforma trabalhista que já pode ser considerada permanente, com o objetivo de

---

2012. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista39.asp>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

<sup>596</sup> ROMITA, Arion Sayão. A reforma trabalhista espanhola de 2010. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, nº 38-39, p. 9-20, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista39.asp>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

<sup>597</sup> ROMITA, Arion Sayão. A reforma trabalhista espanhola de 2010. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, nº 38-39, p. 9-20, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista39.asp>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

<sup>598</sup> ROMITA, Arion Sayão. A reforma trabalhista espanhola de 2010. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, nº 38-39, p. 9-20, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista39.asp>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

adequar o mercado de trabalho às exigências de um sistema produtivo que atenda as regras gerais da globalização.<sup>599</sup>

No intento de combater a crise econômica e os conflitos no mundo do trabalho, numerosas mudanças no campo legislativo laboral ainda estão sendo realizadas, com o objetivo de diminuir a taxa de desemprego e tentar aumentar a taxa de empregabilidade no país, a fim de superar a crise laboral.

Para tentar demonstrar quão vasta é a reforma laboral aplicada na Espanha é que se faz necessário citar os principais instrumentos normativos criados até 2017. As novas normas foram criadas com o objetivo de tentar diminuir os problemas gerados no mercado de trabalho espanhol durante a crise econômica, não significando que todas essas tentativas restaram frutíferas no combate ao desemprego na Espanha.

As mudanças legislativas no campo laboral na Espanha vêm sendo implementadas há vários anos e essas alterações têm gerado novas modalidades de contratação, que visam trazer maior segurança ao mercado de trabalho, o qual sofre grandes abalos a cada nova onda da crise econômica. Uma das modalidades que há mais de vinte anos vem sendo aplicada é a contratação de trabalho por tempo parcial, que se tornou um mecanismo de combate ao desemprego na Europa.

A modalidade de contratação por tempo parcial, apresentada como meio de flexibilização com segurança, a denominada flexiseguridade ou flexisegurança, passou a ser tratada mais detidamente a partir do “Acordo marco europeu em matéria de trabalho a tempo parcial reconhecido pela Diretiva 97/81/CE (1997)”.<sup>600</sup>

Nas palavras de Gilberto Stürmer e Rodrigo Coimbra, a flexisegurança<sup>601</sup> discutida na União Europeia tem como meta conciliar a flexibilidade do

---

<sup>599</sup> ROMITA, Arion Sayão. A reforma trabalhista espanhola de 2010. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, nº 38-39, p. 9-20, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista39.asp>>. Acesso em: 17 jan 2018.

<sup>600</sup> STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de flexibilização na comunidade europeia. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 169, p. 187-208, maio/jun. 2016. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

<sup>601</sup> “A flexisegurança “foi indicada, entre outras instituições, pela Comissão Europeia, como forma de enfrentamento da crise socioeconômica que desde 2009 assola a Espanha”. (STOLZ, Sheila, GALIA, Rodrigo Wasem. A proteção sócio-laboral das



mercado de trabalho com a segurança dos trabalhadores e trabalhadoras contra o desemprego. Tal conciliação já vem sendo buscada desde a edição do “Livro verde sobre relações laborais da União Europeia de 2006, que defende a modernização do Direito do Trabalho para se antepor ao desafio do século XXI, e na Diretiva nº 21 da União Europeia, que tem como objetivo viabilizar a flexibilidade combinada com segurança”.<sup>602</sup>

A flexisegurança, na análise de José Affonso Dallegrave Neto, tem objetivos claros, como facilitar a vida da iniciativa privada precarizando as condições de trabalho em razão da flexibilidade em vários aspectos, tais como contratação temporária, dispensa sem ônus, salários vinculados aos resultados obtidos e horários flexíveis para atender a demanda da produção. Para os trabalhadores e trabalhadoras há o aumento da cota de seguro-desemprego, o que deve onerar ainda mais os cofres públicos e a vantagem da recolocação de novos postos de trabalho, o que na prática não pode ser garantido.<sup>603</sup>

Para Denise Fincato, a flexisegurança juntamente com a sustentabilidade tornaram-se elementos de um novo modelo de Direito do Trabalho, transmutando-se do Direito do Trabalho clássico. Tal fato decorre das crises econômicas vivenciadas em diversos lugares que perderam seus status de economias seguras e estáveis.<sup>604</sup>

Se a ideia da flexiseguridade era apresentar melhores condições e estabilização ao mercado de trabalho europeu, de acordo com os números a seguir não foi efetivamente o que ocorreu. No período de 1990 a 2005, o trabalho a tempo parcial aumentou 5%, passando dos 13%, para 18% do total

---

trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo o marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? *Revista de Direito do Trabalho*, Florianópolis, v. 5, p. 169-195, maio/ago, 2013. Disponível em: <[www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614](http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614)>. Acesso em: 30 abr. 2018).

<sup>602</sup> STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de flexibilização na comunidade europeia. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 169, p. 187-208, Maio–Jun, 2016. Disponível em: <[www.revistadoatribunais.com.br](http://www.revistadoatribunais.com.br)>. Acesso em: 18 mar. 2018.

<sup>603</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexissegurança nas relações de trabalho. Que bicho é esse?* Disponível em: <<http://dallegrave.com/o-direito-do-trabalho-em-tempos-de-criese-economica>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

<sup>604</sup> FINCATO, Denise. Tecnologia, Crise e Reforma Trabalhista: o case brasileiro. In: MIRAUT MARTÍN, L. SANTANA RAMOS, E. M. ESTER SÁNCHEZ, A.T. (Dir.), VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rubén Miranda (Coord.). *Los nuevos desafíos del derecho Iberoamericano*. Las Palmas de Gran Canaria: La Casa del Abogado. 2018, p. 756.

de emprego da União Europeia. A partir de 2000 passou a representar cerca de 60% dos empregos e deste total, 1/3 das vagas são preenchidas por mulheres e apenas 7% pelos homens.<sup>605</sup>

Sheila Stolz e Rodrigo Wasem Galia,<sup>606</sup> em estudo realizado sobre o trabalho a tempo parcial na Espanha, lecionam:

A precariedade do trabalho a tempo parcial é visível e quantificável seja porque a maior parte das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial constituem-se de mulheres [...], jovens, trabalhadoras e trabalhadores com pouca qualificação profissional e pessoas afastadas há algum tempo do mercado de trabalho. Nesse sentido, entre a realidade legal do trabalho a tempo parcial e a sua realidade social, há muitas arestas que ainda precisam ser enfrentadas, particularmente no que concerne a garantia de que haja uma maior proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores nesse tipo de contrato de trabalho.

Pelo menos uma ponderação já é possível fazer em relação à flexisegurança neste momento: nem mesmo a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho foi alcançada diante de tamanha diferença no percentual de trabalhadores se utilizando do contrato a tempo parcial. Sabe-se que as mulheres são as que ganham menores salários e o crescente número de contratos a tempo parcial não traz a tão sonhada segurança no mercado de trabalho. O trabalho a tempo parcial foi um dos mecanismos empregados na tentativa de superação da crise laboral também em território espanhol.

Ainda segundo Sheila Stolz e Rodrigo Wasem Galia, “o trabalho a tempo parcial não melhora, ou pelo menos até o presente momento não melhorou, a

---

<sup>605</sup> STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de flexibilização na comunidade europeia. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 169, p. 187-208, Maio–Jun, 2016. Disponível em: <[www.revistadoatribunais.com.br](http://www.revistadoatribunais.com.br)>. Acesso em: 18 mar. 2018.

<sup>606</sup> STOLZ, Sheila, GALIA, Rodrigo Wasem. A proteção sócio-laboral das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo o marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? *Revista de Direito do Trabalho*, Florianópolis, v. 5, p. 169-195, maio/ago, 2013. Disponível em: <[www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614](http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

qualidade do trabalho para as trabalhadoras e os trabalhadores e, nem tão pouco, evitou o desemprego massivo”.<sup>607</sup>

Prosseguindo na abordagem das mudanças realizadas, Juan Carlos Garcia Quiñones elenca um arcabouço legislativo implementado a partir de 2010, com o propósito de mudar o cenário de crise do emprego que continua na Espanha. Em 2010 foi criada “*la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*”,<sup>608</sup> que teve como intuito facilitar e aumentar a flexibilidade interna e salarial das empresas por meio da mobilidade geográfica, das mudanças substanciais das condições de trabalho, das cláusulas de dedução salarial e da redução de jornada.<sup>609</sup>

Dentre os textos legais deste período de 2010, a Lei 35/2010 é considerada “*primera manifestación legislativa relevante en el ámbito laboral bajo influencia directa de la crisis económica y financiera, claro está, con una atención específica hacia la materia que nos concierne en alusión a las políticas activas de empleo*”.<sup>610</sup>

Entre outras mudanças, a reforma ocasionada em 2010 possibilitou a inaplicação do pactuado quando por problemas econômicos a empresa possa ser prejudicada por convênio que trate do regime salarial em âmbito superior por meio de acordo com os trabalhadores. De acordo com Jesús Marco Candela, “*el acuerdo de inaplicación debe determinar la retribución de los trabajadores y el proceso de recuperación del régimen salarial pactado, sin que la inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio*”.<sup>611</sup>

<sup>607</sup> STOLZ, Sheila, GALIA, Rodrigo Wasem. A proteção sócio-laboral das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo o marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? *Revista de Direito do Trabalho*, Florianópolis, v. 5, p. 169-195, maio/ago, 2013. Disponível em: <[www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614](http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

<sup>608</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 10.

<sup>609</sup> MARCO CANDELA, Jesús. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 p. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia, 2015.

<sup>610</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 11.

<sup>611</sup> MARCO CANDELA, Jesús. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 p. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia, 2015, p. 4.

Já no ano seguinte, 2011, novas normas foram implantadas,

el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE), de 2 de febrero de 2011; el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover el tránsito al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas; el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo; el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.<sup>612</sup>

Esse período legislativo inicia-se com o acordo social e econômico para o crescimento, o emprego e a garantia das pensões. Entre as várias matérias abordadas no referido acordo, interessa de perto a que se refere especialmente às políticas ativas de emprego. Sobre este ponto, Juan Carlos Garcia Quiñones<sup>613</sup> apresenta a parte do acordo que traz duas referências específicas sobre o tema:

En primer lugar, se hace un llamamiento específico en forma imperativa para que las políticas activas se dirijan a facilitar la transición hacia nuevos empleos fomentando la capacidad de adaptación de los desempleados. Y, en segundo lugar, se refiere el objetivo de abordar reformas de calado en las políticas de empleo para asegurar una atención más personalizada a las personas en situación de desempleo e incrementar de esta forma sus oportunidades de encontrar una nueva ocupación.

Neste sentido, o desemprego pode ser considerado o problema mais grave da economia na Espanha, precisando de um crescimento real que se traduza na criação de vagas de emprego suficientes para reduzir o número de desempregados. Para tanto é necessário medidas estruturais, de médio e longo prazo, com a possibilidade de modificação direta e aprofundada na Lei de Emprego. Ainda são necessárias medidas conjunturais, como o plano de

---

<sup>612</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 10.

<sup>613</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 59.

choque destinado especialmente a atender grupos que requerem especial atenção, como os jovens e os desempregados a longo tempo.<sup>614</sup>

Em poucas palavras, é possível identificar no acordo social e econômico para o crescimento, emprego e a garantia das pensões, que este consistiu no desenvolvimento de um modelo de atenção personalizada para as pessoas em situação de desemprego mediante um caminho pessoal e personalizado de emprego, no fortalecimento dos serviços públicos de emprego, no estabelecimento de um portfólio de serviços básicos para cidadania, em uma estratégia para o emprego na Espanha. Ainda, promoveu a transformação profunda nos programas de políticas ativas de emprego e o incentivo de uma maior relação entre as políticas ativas de emprego e o sistema de proteção ao desemprego.<sup>615</sup>

Embora já tendo transcorrido um período razoável desde o início das reformas, se constata que os resultados esperados não foram satisfatoriamente alcançados: o que se verificou foi um aumento do desemprego em decorrência da permanência da crise econômica e financeira que atinge negativamente o mercado de trabalho.<sup>616</sup>

Entretanto, o Ministério do Emprego e Seguridade Social mostra dados de que houve diminuição no número de dispensas dos trabalhadores, especialmente em 2017, ano em que cerca de 290.193 pessoas foram dispensadas, uma redução de 7,84% em relação a 2016, quando o número de dispensas registrado foi de 390.543 pessoas.<sup>617</sup>

Entre outros documentos legislativos deste período, destaca-se o Real Decreto-Lei 10/2011, que tratou de medidas urgentes para a promoção do emprego dos jovens, do fomento para a estabilidade no emprego e a manutenção do programa de requalificação profissional das pessoas que perderiam a proteção recebida por estar desempregada.

---

<sup>614</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015.

<sup>615</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015.

<sup>616</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 80.

<sup>617</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe sobre evolución del empleo*. Disponível em: <[www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe\\_evolucion\\_empleo.pdf](http://www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe_evolucion_empleo.pdf)>. Acesso em: 17 jun 2018.

No que pertine às providências de promoção do emprego dos jovens, enumera-se uma série de medidas, como o contrato para a formação e aprendizagem, no sentido de atender os trabalhadores e trabalhadoras maiores de dezesseis e menores de vinte e cinco anos que necessitem de qualificação profissional reconhecida pelo sistema de formação profissional. Em relação à contratação dos jovens, o Real Decreto Lei 10/2011 tratou da duração do contrato que inicialmente era de no mínimo um ano e no máximo dois, podendo ser prorrogado por mais doze meses.<sup>618</sup>

Tratou ainda da limitação vinculada ao tempo de trabalho efetivo, da retribuição dos trabalhadores e trabalhadoras contratados sob a modalidade de formação e aprendizagem, da ação protetora da seguridade social para estes trabalhadores e da continuação do(a) trabalhador(a) na empresa após o término do contrato.<sup>619</sup>

Em relação às medidas de incentivo e fomento à contratação, o Real Decreto Lei 10/2011 tratou do fundo de capitalização, da conversão de contratos por tempo parcial em contratos de fomento da contratação e da suspensão temporária da aplicação do artigo 15.5 do Estatuto dos Trabalhadores. No que pertine às medidas para favorecer a formação e a proteção das pessoas desempregadas, o referido Decreto Lei promove a prorrogação do programa de requalificação profissional das pessoas que perderiam sua proteção em razão do desemprego.<sup>620</sup>

As mudanças legislativas não pararam por aí, outros tantos instrumentos normativos foram implantados apresentando mecanismos para buscar efetivas melhorias no mercado de trabalho, a fim de concretizar sua estabilidade e incentivar a competitividade. As normas apresentadas em 2012 foram as seguintes, de acordo com Juan Carlos Garcia Quiñones:

el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, antecedente inmediato de la Ley 3/2012, de 6 de julio, con la misma

---

<sup>618</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015.

<sup>619</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015.

<sup>620</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015.

denominación; el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; el Real Decreto-Ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga o programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo; el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.<sup>621</sup>

Das novas leis apresentadas no período de 2012, destaca-se o Real Decreto Lei 3/2012, que tratou de medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho, inclusive com pontos relacionados à negociação coletiva, o qual foi imediatamente substituído pela Lei 3/2012, de mesma denominação, que será tratada com maior atenção por conta das grandes alterações apresentadas especialmente quando trata da negociação coletiva.

É tamanha a importância deste instrumento que Maria Emilia Casas Baamonde, ao se referir às reformas ocorridas em 2012, afirma que “los cambios normativos de 2012 han tenido, sin embargo, como se reconoce generalmente, una incidencia cualitativa de mayor intensidad sobre el sistema negocial español”,<sup>622</sup> tanto que o item IV da exposição de motivos da lei prescreve que “en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos.”<sup>623</sup>

Neste sentido ainda, a lei complementa que “las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la

---

<sup>621</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 10.

<sup>622</sup> CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 32, nº 2, p. 275-309, 2014. Disponível em: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>>. Acesso em: 04 mar. 2018, p. 279.

<sup>623</sup> ESPAÑA. *Ley 3/2012, de 6 de julio*. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9110>>. Acesso em: 04 mar. 2018.

negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”.<sup>624</sup>

Já para Bruno Estrada López, a reforma laboral de 2012 “plantea un modelo de negociación colectiva que genera una sociedad más desigual, al ser menos efectivo en la defensa de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo de los trabajadores que menos poder de negociación tienen”.<sup>625</sup>

De acordo com Alonso Mellado, a reforma teve como principais objetivos pôr fim à discussão a respeito da ultratividade dos convênios, nos casos em que os negociadores alcancem um acordo em um prazo breve, evitando ao máximo a prorrogação forçada do convênio vigente; modificar as regras sobre estrutura e articulação da negociação coletiva, impondo preferência a aplicação do convênio de empresa; e potencializar a flexibilidade das relações laborais, no sentido de possibilitar a suspensão do convênio tanto em matéria salarial como em matéria de modificação das condições de trabalho, bem como eliminar alguns pontos do conteúdo obrigatório dos convênios.<sup>626</sup>

Tal intento contraria a realidade da negociação coletiva na Espanha, uma vez que as negociações coletivas por setor são bem mais expressivas que as realizadas no campo empresarial, como demonstram Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno e Carlos Thomas:

En España, la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial es mayoritaria (alcanza a más del 50% de los trabajadores cubiertos por negociación colectiva), mientras que los convenios colectivos de empresa afectan a menos de 10% de los trabajadores con convenio.<sup>627</sup>

<sup>624</sup> ESPAÑA. *Ley 3/2012, de 6 de julio*. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9110>>. Acesso em: 04 mar. 2018.

<sup>625</sup> ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

<sup>626</sup> ALONSO MELLADO, Carlos Luis. La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, La Rioja, nº 3, p. 15-42, 2013.

<sup>627</sup> IZQUIERDO, M; JIMENO, Juan F.; THOMAS, Carlos. La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados. *Boletín Económico*, feb. 2012. Disponível em: <<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Feb/Fich/art4.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2018, p. 59.



Defendendo a descentralização, os autores argumentam que, sob o ponto de vista da análise econômica, “el grado de centralización de la negociación colectiva puede afectar a los salarios y a la tasa de desempleo”.<sup>628</sup> Neste sentido, justificam a necessidade de mudança e apoiam a descentralização da negociação coletiva, priorizando a negociação coletiva por empresa. Apontam que nesta “se presta más atención al grado de competencia al que se enfrentan dichas empresas en los mercados de sus productos, de manera que los incrementos salariales tienden a mantenerse más en línea con la evolución de la productividad de cada compañía”,<sup>629</sup> o que não acontece quando os convênios são estabelecidos por setores, pois algumas empresas, por suas condições, não conseguem cumprir com o que foi negociado e acabam por dispensar trabalhadores.

A reforma de 2012 propõe que as convenções de empresa tenham preferência aplicativa, flexibilizando as regras de negociação coletiva, prevalecendo sobre as convenções setoriais, estatais e autônomas, bem como o fim da ultratividade, pois se não for acordada uma nova convenção desde o prazo de sua denúncia haverá a perda da eficácia.

Tal postura, porém, tem demonstrado que desde a reforma de 2012 houve um aumento dos processos de inaplicação das convenções coletivas. De acordo com dados oficiais, até julho de 2014 cerca de 4.792 convênios deixaram de ser aplicados, o que afetou mais de 230.000 trabalhadores. Verifica-se que a maioria dos convênios que deixaram de ser aplicados são oriundos de acordos entre as partes, o que demonstra baixa ou nenhuma participação da Comissão Consultiva Nacional de Convenções Coletivas e

---

<sup>628</sup> IZQUIERDO, M; JIMENO, Juan F.; THOMAS, Carlos. La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados. *Boletín Económico*, feb. 2012. Disponível em: <<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Feb/Fich/art4.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2018, p. 59.

<sup>629</sup> IZQUIERDO, M; JIMENO, Juan F.; THOMAS, Carlos. La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados. *Boletín Económico*, feb. 2012. Disponível em: <<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Feb/Fich/art4.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2018, p. 59.

organismos similares, denotando que os acordos de inaplicação são firmados por representantes *ad hoc*, não dotados de legitimidade legal.<sup>630</sup>

Diante da realidade ainda de dificuldades enfrentadas pelo mercado laboral espanhol, novas propostas legislativas continuaram sendo implementadas. Em 2013 novas normas foram criadas, sendo,

el Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas; el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, con continuidad después en la Ley 11/2013, de 26 de julio, bajo idéntica denominación; el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.<sup>631</sup>

O autor cita ainda as mudanças legislativas implantadas nos anos de 2014 e 2015. Estas tiveram como objetivos específicos fomentar o emprego, a contratação por tempo indefinido, incentivar o crescimento, a competitividade, regular o programa de ativação do emprego e trazer medidas de sustentabilidade financeira, como dispõe Juan Carlos Garcia Quiñones:

el Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida; el Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, con su conversión posterior en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de la misma rúbrica; el Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo; el Real Decreto-Ley 17/2014m de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las Comunidades Autónomas y entidades locales y otras de carácter económico; y el Real Decreto-Ley 1/2015, de 28 de julio, con idéntica denominación.<sup>632</sup>

---

<sup>630</sup> VILLALÓN, Jesús Cruz. La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva. Madrid: Ministerio de Empleo Y Seguridad Social, 2015.

<sup>631</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 10.

<sup>632</sup> GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015). Madrid: Reus, 2015, p. 10.

Como foi possível observar, basicamente a enxurrada de leis alterando o conjunto de normas foi o principal mecanismo utilizado pelo Estado espanhol para tentar reverter a situação caótica que estava vivenciando o mercado de trabalho na Espanha, em função da crise econômica que atingiu o país.

Todas as mudanças implementadas partiram de reformas na lei, que como visto, ocorreram de maneira indiscriminada, uma atrás da outra, sem nem mesmo avaliar a eficácia da norma anteriormente implementada.

A análise baseada na inflação legislativa ocorrida na Espanha e na verificação que o número de desempregados ainda existente no país é extremamente significativa. O cotejo dos dados leva à compreensão de que, para transformar uma realidade como a que vem enfrentando a Espanha no âmbito das relações de trabalho, não basta a implantação de medidas legislativas. É preciso estabelecer um conjunto de ações efetivas com reorganização da economia, valorização real dos agentes envolvidos - aqui especialmente os trabalhadores e trabalhadoras-, e políticas ativas de emprego que encontrem caminhos adequados e eficazes para contornar o problema e possibilitar a retomada do crescimento econômico com medidas justas e equânimes.

Analisando as iniciativas tomadas pelos sindicatos para tentar combater o desemprego e as medidas aplicadas pelo Governo, se verificou que esse atuou com muito mais propriedade, uma vez que implementou uma série de mudanças no campo legislativo, que não significa afirmar que efetivamente sejam o melhor caminho para combater o desemprego, ou gerar novos empregos com a qualidade que se espera dos postos de trabalho.

Quanto à atuação dos sindicatos, não se identificou uma postura efetivamente combativa contra as medidas tomadas pelo Governo. Embora tenha sido apresentada uma série de propostas, estas não tiveram força suficiente para impedir a demanda crescente do desemprego e nem mesmo a precarização das condições.

Aos poucos se verifica uma certa recuperação de postos de trabalho, porém, não se garante a estes as mesmas condições outrora conquistada pela classe trabalhadora.

## CONCLUSÃO

A abordagem do tema proposto para esta tese exigiu uma análise sobre vários aspectos que envolvem o sindicalismo, como o seu papel na sociedade, a utilização da negociação coletiva como instrumento real de proteção de direitos e por fim da crise econômica que trouxe reflexos significativos para o mundo do trabalho, em especial no Brasil e na Espanha.

A natureza humana inspira por sua gênese a necessidade de agrupar-se, associar-se, não viver de forma isolada. Dentre as várias formas de agrupamento em que o ser humano se inseriu, está a relacionada ao tipo de atividade por ele desenvolvida e que, por consequência, de seu desenvolvimento culminou com a associação sindical, embora não se saiba com certeza qual foi a forma precursora deste tipo de organização dos trabalhadores.

Como visto na doutrina, os registros das primeiras formas de associação dos trabalhadores são datados do período romano - os chamados Colégios - de onde teriam surgido o espírito de classe, de união. Ainda com o intuito de associação, registra-se também as Corporações de Ofício, que tiveram como objetivo a aglutinação em razão da atividade profissional desenvolvida.

Tanto os Colégios como as Corporações podem ser citados como exemplos de organizações onde surgiram as primeiras ideias de associação dos trabalhadores, o que leva a crer que seriam antecessores dos sindicatos. Ocorre que, nesses tipos de agrupamentos, não existia a menor possibilidade de exercício livre e consciente por parte do trabalhador de qualquer de suas ações. Sendo assim, em nada se assemelham aos sindicatos atuais, que têm como fundamento as liberdades individual e coletiva.

Desta forma, tendo o sindicato como um de seus princípios a liberdade, sua estrutura como hoje é conhecida passa efetivamente a ser significativa para os trabalhadores a partir da primeira Revolução Industrial que ocorreu nos séculos XVIII e XIX. A partir deste momento cada trabalhador passa ser importante para o grupo e passa a agir em prol do bem comum de todos. Tendo a liberdade um valor preponderante para o cada indivíduo, no coletivo ela se expressa na liberdade sindical, de modo a abranger a liberdade de

criação do sindicato, a sua vinculação a organização sindical, bem como de extinguir o sindicato, ou dele deixar de filiar-se.

A liberdade sindical a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho passou a ser um princípio de relevo fundamental de âmbito internacional, estando presente nos principais documentos criados, com o objetivo de valorizar o homem e sua existência em todos os espaços que possa ocupar, e aqui destaca-se especialmente no campo do trabalho.

Nesse contexto, a importância da liberdade sindical se evidencia no plano internacional a partir da publicação pela OIT da Convenção nº 87, que é considerada um dos mais importantes documentos que defende e protege tal liberdade. Neste ponto podemos enumerar a primeira diferença encontrada entre os sistemas analisados – Brasil e Espanha. Em relação à Convenção nº 87, o Brasil não a ratificou, e diga-se que defender a liberdade sindical sem concordar plenamente com a Convenção nº 87 é um comportamento incongruente.

A Espanha, ao contrário, apresenta uma postura coerente ao defender e aplicar a liberdade sindical, de forma a atender o posicionamento da OIT, internalizando em seu ordenamento a Convenção nº 87 e possibilitando a instalação de uma estrutura sindical que atenda aos princípios basilares do sindicalismo.

Diante destes posicionamentos, verifica-se que a Espanha neste aspecto compreende a concepção da liberdade sindical no âmbito da OIT, o que foi evidenciado pela Convenção nº 87, considerada até os dias de hoje uma das mais importantes convenções que trata da liberdade sindical e da proteção do direito de sindicalização, dispondo assim uma configuração para um sindicalismo autônomo e espontâneo.

Os sistemas sindicais do Brasil e da Espanha, embora pertencentes a sistemas totalmente diversos, mostraram similitudes especialmente em sua atuação nos momentos de crise, pois ambos os movimentos sindicais demonstraram íntima relação com o poder estatal, não apresetando total independência e autonomia.

Ao analisar os sistemas sindicais da unicidade sindical no Brasil e da pluralidade sindical na Espanha, verificou-se que ambos apresentam a negociação coletiva como instrumento de fortalecimento dos trabalhadores,

porém foi possível identificar que nos momentos de crise esse instrumento tão importante e salutar para a proteção dos direitos dos trabalhadores constitui também o mecanismo usado para a flexibilização desses mesmos direitos.

Em relação à manutenção da estrutura sindical, principalmente no sistema da unicidade sindical, a presença do ente público se evidencia em demasia, uma vez que o Estado é que viabilizava por meio da legislação a exigência da cobrança obrigatória da contribuição sindical, o que mudou com o advento da Lei nº 13.467/2017.

Com a reforma ora realizada, uma grande mudança na receita sindical ocorrerá, pois não houve tempo hábil para que os sindicatos, federações e confederações se preparassem adequadamente para as transformações. Não se está aqui se posicionando contra a alteração, até porque entende-se que já era hora do Brasil se abrir mais aos ditames da liberdade sindical, mas não acabando apenas com a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical e sim com o próprio sistema da unicidade sindical, que é resultado de um direito corporativo, no qual o sistema sindical esteve atrelado material e formalmente ao Estado.

Com relação ao âmbito das relações de trabalho, bem como das organizações ocorreu uma série de mudanças, desta forma o processo de negociação coletiva também precisa mudar. Essa é uma ferramenta com potencial para obter avanços significativos em prol dos trabalhadores, garantindo no plano fático seus direitos mínimos já assegurados em instrumentos normativos, contribuindo para superação da crise, porém essa mudança vai ocorrer a partir de uma mudança significativa nos próprios sindicatos.

O cerne da problemática, como normalmente ocorre no plano jurídico, é implementá-lo, conferir efetividade aos instrumentos positivados, é sair do plano abstrato do dever ser para concretizá-lo ao plano concreto do ser.

Independente do sistema sindical vigente, se o sindicato não tiver autonomia plena para o desenvolvimento de seu trabalho, que é buscar proteger os direitos dos trabalhadores, careceremos sempre de estruturas sindicais verdadeiramente representativas capazes de desenvolver o seu papel.

No Brasil a situação aparenta ainda mais complicada porque o próprio texto constitucional impõe restrições que obrigam a existência de sindicato único por categoria e base territorial, criando ainda mais uma barreira que não existe no direito espanhol, que é a unicidade sindical.

Nenhum dos dois modelos existentes no momento é plenamente eficaz na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Em ambos se identificou a presença do Estado principalmente no que concerne à manutenção da atual estrutura sindical e na elaboração legislativa como mecanismo para reequilíbrio do mercado laboral.

Concluindo, confirma-se a tese de que tanto no Brasil como na Espanha, independente do sistema sindical vigente, em razão da crise, houve enfraquecimento da atuação combativa do sindicato. Verificou-se também a necessidade de um modelo sindical aparelhado com novos instrumentos que lhe possibilitem uma reaproximação da classe trabalhadora. Diante do cenário tecnológico, da descentralização do lugar de realização do trabalho, da terceirização, é fundamental a utilização da tecnologia, imprescindível para uma atuação mais ampla que possa alcançar a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Diante de todo o contexto verificado para que os mecanismos de superação da crise sejam efetivos no combate às dificuldades vivenciadas pela sociedade e também pelos sindicatos tanto no Brasil como na Espanha, é necessário que novas posturas sejam acatadas. No caso dos sindicatos, especialmente, que precisam se reinventar, ter a internet como aliada é um grande avanço, tanto na intensificação de sua função política como educacional, com o objetivo de fortalecer o trabalho dos sindicatos e promover a garantia dos direitos laborais, no dia a dia, e especialmente em momentos de maior dificuldade, como ocorre em períodos de crise.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. O negociado sobre o legislado e a função do sindicato. *Revista do Advogado*, São Paulo, nº 37, p. 7-16, mar. 2018.

\_\_\_\_\_. *Unicidade sindical no Brasil: mito ou realidade?* São Paulo: Quarter Latin, 2017

ALONSO MELLADO, Carlos Luis. La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, La Rioja, nº 3, p. 15-42, 2013.

ALONSO OLEA, Manuel. *Introducción al derecho del trabajo*. 5. ed. rev., ren. e ampl. Madrid: Civitas, 1994.

ALÓS, Ramon et al. *La representación sindical en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2015.

ALVES, Amauri Cesar. *Pluralidade sindical como exigência constitucional*. São Paulo: LTr, 2015.

ANDRADE, Luiz Gustavo; PAVELSKI, Ana Paula. Reflexos da reforma trabalhista na contribuição sindical: tributo que persiste com caráter obrigatório. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, nº 63, p. 34-45, nov. 2017.

ARÁMBULA AMAYA, Benito. *El sindicalismo en nuestra época*. 2003. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Facultad de Derecho y Criminología, Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de Los Garza, 2003.

ARCE, Juan Carlos. *Derecho del trabajo y crisis económica: la intervención del porvenir*. Pamplona: Thomas Reuter Aranzadi, 2013.

AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado, presente, futuro(?)*. São Paulo: LTr, 2013.

AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.

BAGOLINI, Luigi. *O trabalho na democracia: filosofia do trabalho*. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr; Brasília, 1981.

BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete: Bomarzo, 2004.

BAYLOS GRAU, Antonio. El reconocimiento constitucional del derecho del trabajo en el ordenamiento español. In: ROMAGNOLI, Umberto *et al.* *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*. Milão: CEDAM, 2005, v. I, p. 253-278.

BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*.



Tradução de Jorge Navarro, Daniel Jimenez e Maria Rosa Borrás. Barcelona: Paidós, 2013. (Versão e-book).

BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo: LTr, 1997.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 13. tir. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BODAS MATÍN, Ricardo. La incidencia de la crisis económica en la negociación colectiva: alternativas a la crisis económica. In: MERINO SEGOVIA, Amparo; BAYLOS GRAU, Antonio. *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Madrid: Bomarzo, 2010, p. 9-38.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. *História constitucional do Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 03 dez. 2017.

BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 01 nov. 2017.

BRASIL. *Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)>. Acesso em: 15 dez. 2017.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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: 26 nov. 2017.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808impressao.htm)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

BRASIL. *Nova Consolidação das Leis do Trabalho*: atualizada pela Lei

13.467/2017. [S.l.]: Wohnrecht, 2017. (Versão Kindle).

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *A sindicalização no serviço público*. Curitiba: Gênese, 1996.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CAMPOS, André Gabier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar em um futuro próximo?* Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf)>. Acesso em: 15 fev. 2018.

CANDELA, Jesús Marco. *La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la Región de Murcia*. 2015. 317 p. Tese. (Doctorado en Ciencias del Trabajo) – Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, Murcia, 2015.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Estado de Direito*. Coimbra: Gradiva, 1999.

CARDOSO, Adalberto; GUINDIN, Julian. O movimento sindical na Argentina e no Brasil (2012-2014). *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 32, nº 1, p. 13-37, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v32n1/0102-6992-se-32-01-00013.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

CARTA dos direitos fundamentais da União Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 18 dez. 2000. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)>. Acesso em: 29 set. 2017.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CASANO, Lili et al (Org.). Crisis económica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna. *Adapt Labour Studies*, nº 34, 2014. Disponível em: <<http://www.bollettinoadapt.it/crisi-economica-e-riforme-del-lavoro-francia-germania-italia-e-spagna/>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 32, nº 2, p. 275-309, 2014. Disponível em: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46766>>. Acesso em: 04 mar. 2018.

CASTELLS, Manuel; CARAÇA, João; CARDOSO, Gustavo. As culturas da crise econômica: introdução. In: CASTELLS, Manuel; CARAÇA, João;

CARDOSO, Gustavo (Org.). *A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança*. Tradução de Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Túlia Marques. São Paulo: Paz e Terra, 2015. (Versão e-book).

CEBRIÁN, Inmaculada. Radiografía de la evolución del empleo y las reformas laborales. *Gaceta Sindical: Reflexiones y Debate*, Madrid, nº 28, p. 161-178, jun. 2017.

COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 277-301, out. 2017. Disponível em: <<http://rtonline.com.br>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tayana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013, v. II.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. *Principais aspectos da reforma trabalhista*. Disponível em: <<http://fecomercio-ro.websiteseuro.com/site/images/convencao/Reforma%20Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2018.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexissegurança nas relações de trabalho: que bicho é esse?* Disponível em: <<http://dallegrave.com/o-direito-do-trabalho-em-tempos-de-criese-economica>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

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

DICIONÁRIO Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, nº 76, maio 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2015/estpesq76saudeTrabalhador.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para ação sindical*. São Paulo: 2014. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10943.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2018.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira; VILLATORE, Marco Antônio César. Capitalismo, crise econômica e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas transformações ocorridas no mercado de trabalho, em especial, a propalada reforma trabalhista. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Porto Alegre, v. 7, p. 191-216, 2014.

DOLZ LAGO, Manoel Jesús. Crisis económica y criminalización de los piquetes de huelga: claves para juristas. *Diario La Ley*, Madrid, a. XXXV, nº 8.405, p. 01-12, 23 oct. 2014. Disponível em: <<http://laleydigital.laley.es>>. Acesso em: 09 jan. 2017.

DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto, DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. (coords). *A Reforma Trabalhista na visão acadêmica*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018

DWECK, Esther; TEIXEIRA, Rodrigo Alves. A política fiscal do governo Dilma e a crise econômica. *Texto para Discussão*, Camplinas, nº 303, jun 2017. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=3532&tp=a>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EICHHORST, Werner; MARX, Paul; PASTORE, José. *Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil*. Bonn; São Paulo, nov. 2011. Disponível em: <[http://ftp.iza.org/dp6137\\_BRA.pdf](http://ftp.iza.org/dp6137_BRA.pdf)>. Acesso em: 16 jan. 2018.

ESPAÑA. Constitución (1978). *Constitución Española*. Disponível em: <<http://laleydigital.laley.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

ESPAÑA. *Estatuto del Trabajadores – Ley 8/1980*. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo\\_3\\_4\\_estatuto.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2018.

ESPAÑA. *Jurisprudencia constitucional*. Madrid, may./dic. 1981. Disponível em: <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Tomo/Show/728>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

ESPAÑA. *Ley 3/2012, de 6 de julio*. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9110>>. Acesso em:

04 mar. 2018.

ESTANQUE, Elísio. Trabalho e sindicalismo – os impactos da crise. *Finisterra – Revista de Reflexão e Crítica*, Coimbra, nº 65-66, p. 135-150, primavera/verão 2009. Disponível em: <[https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344\\_Finisterra2009\\_EE\\_FINA\\_L.pdf](https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/344_Finisterra2009_EE_FINA_L.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2017.

ESTEVES, Alan da Silva. Reforma trabalhista brasileira de 2017 e o Direito Coletivo do Trabalho: Ideias para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 163-188, out. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/>>. Acesso em: 16 mar. 2018. (Versão em PDF).

ESTRADA LÓPEZ, Bruno. Una estrategia sindical para reducir las desigualdades sociales: fortalecer la negociación colectiva, aposta por el pleno empleo, impulsar la democratización de la economía. *Documentación social*, La Rioja, nº 178, p. 225-239, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5631212>>. Acesso em: 24 feb. 2018.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Estudos de filosofia do direito: reflexões sobre o poder, a liberdade, a justiça e o direito*. São Paulo: Atlas, 2002.

FINCATO, Denise. Tecnologia, crise e reforma trabalhista: o case brasileiro. In: MIRAUT MARTÍN, L.; SANTANA RAMOS, E. M.; ESTER SÁNCHEZ, A. T. (Dir.), VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rubén Miranda (Coord.). *Los nuevos desafíos del derecho Iberoamericano*. Las Palmas de Gran Canaria: La Casa del Abogado. 2018, p. 663-678.

FIORAVANTE, Tamira Maria. *Sindicato, educação e liberdade*. São Paulo: LTr, 2008.

FONSECA, Rodrigo Dias da (Coord). *Reforma trabalhista comentada MP808/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma trabalhista: o futuro do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 984, p. 23-37, out. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

FROTA, Danilo Barroso. *Princípios de direito do trabalho e reforma trabalhista: terceirização (Lei 13.429/2017) e reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017)*. [S.l]: [S.n], 2017. (Edição Kindle).

GALIANA MORENO, Jesús M<sup>a</sup>. Negociación colectiva. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Madrid, nº 58, p. 299-314, 2005. Disponível em:

[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est12.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est12.pdf)>. Acesso em: 09 jan. 2018.

GALLARDO MOYA, Rosario. Democracia sindical interna y formas de participación. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 16, p. 225-240, 2011.

GALLO, Joel Heinrich. Uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo*, Porto Alegre, a. 1, nº 1, p. 109-112, 2010.

GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2013, v. II, p. 353-367.

GALVÃO, Andréia (Coord). *Subsídio para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp, 2017.

GARCÍA MURCIA, Joaquín. La actividad sindical y los criterios de representatividad (I), *Relaciones Laborales*, t. 2, p. 160-178, 1987. Disponível em: <<http://www.laleydigital360.es>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. Las comisiones paritarias en el ordenamiento jurídico español: virtualidad y potencialidad dentro del contexto de la negociación colectiva. *Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 4, nº 2, abr./jun. 2016.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. *Políticas activas de empleo durante la crise económica (2010-2015)*. Madrid: Reus, 2015.

GARCIA VIÑA, Jordi. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueira de. *Princípios da negociação coletiva de trabalho*. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/9469540-Principios-da-negociacao-coletiva-de-trabalho.html>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

GOMES, Irene. *Desemprego recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012.html>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, Curitiba, v. 1, nº 3, p. 11-78, dez. 2011. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011\\_gunther\\_luiz\\_uniformizacao\\_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97619/2011_gunther_luiz_uniformizacao_normas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 24 abr 2018.

HABERMAS, Jürgen. *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Tradução de Vamireh Chacon. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980.

HIMANEN, Pekka. Crise, identidade e Estado de bem-estar social. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo; CARAÇA, João (Org.) *A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança*. Tradução de Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Túlia Marques. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015. (Versão e-book).

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

IENNACO, Luiz Antônio de Paula. O sindicalismo brasileiro na nova ordem socioeconômica mundial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 35, nº 65, p. 113-124, jan./jun. 2002. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73097/2002\\_iennaco\\_luiz\\_sindicalismo\\_brasileiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73097/2002_iennaco_luiz_sindicalismo_brasileiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 12 mar. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Entre 2014 e 2017, desemprego cresceu mais em Santa Catarina*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/2018-entre-2014-e-2017-desemprego-cresceu-mais-em-santa-catarina-e-no-rio-de-janeiro.html>>. Acesso em: 05 mar. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101459.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2018.

IZQUIERDO, M; JIMENO, Juan F.; THOMAS, Carlos. La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados. *Boletín Económico*, feb. 2012, p. 59-66. Disponível em: <<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/12/Feb/Fich/art4.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. In: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Manual de apoio: inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017*. Brasília, 2018, p. 130-137.

KERTENETZKY, Celia Lessa. *El Estado de bienestar social en la edad de la razón: la reinención del Estado social en el mundo contemporáneo*. Tradução de Mariano Sánchez Ventura. México: Fondo de Cultura Económica, 2017. (Versão e-Book).

LA MATA PIZANA, Felipe de. La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México). *Anuario de la Facultad de*

*Derecho*, Espanha, v. XXVIII, p. 389-417, 2010. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3438154>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

LAHERA FORTEZA, Jesús. Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 4, nº 2, abr./jun. 2016. Disponível em: <[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/387/0](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/387/0)>. Acesso em: 21 jan. 2016.

LAHERA FORTEZA, Jesús, STOLZ, Sheila, GARCIA QUIÑONES, Juan Carlos. Flexibilidad, individualización y derechos fundamentales en el trabajo a tiempo parcial: comentarios a las sucesivas legislaciones españolas. ¿Hacia que intereses se inclina la balanza? *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, v. 19, p. 22-38, jan./jun. 2016. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfb.unibrasil.com.br/index.php/rdfb/article/view/612/453>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

LAFER, Celso. *Ensaio sobre a liberdade*. São Paulo: Perspectiva, 1980.

LEÃO XIII. *Carta encíclica Rerum Novarum*. Disponível em: <[https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.pdf](https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.pdf)>. Acesso em: 18 mar. 2018.

LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. *Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988*. 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MACHADO, Raimar Rodrigues; PEREIRA, Flávia Alejandra Fernandez. A possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas por meio de negociações coletivas como forma de garantias dos direitos mínimos dos trabalhadores. In: RIMOLO, Jorge Rosenbaum, SILVA, Luciana Aboim Machado da (Coord.). *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho*. Florianópolis: CONPEDI, 2016.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho: manual de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993, v. III.

MAIA, Aline Passos. *La estructura de la negociación colectiva: un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. 2014. 430 f. Tese (Doutorado em Direito). Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, 2014.

MANFREDI, Sílvia Maria. *Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural*. São Paulo: Escrituras, 1996



MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATOS, Leonardo Rabelo de. *Vida e morte do sindicato no Brasil*. Juiz de Fora: Editar, 2015.

MATTOS, Marcelo Badaró. *O sindicalismo brasileiro após 1930*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. (Versão Kindle).

MAXIMIANO, Vitore André Zilio. *Pacto internacional dos direitos civis e políticos*. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado5.htm>. Acesso em: 23 mar. 2018.

MEIRELES, Edilton. *A Constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. (Versão Kindle).

MIGUÉLEZ LOBO, Fausto. La democracia en los sindicatos: la importancia de la democracia participativa en la acción sindical. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, p. 171-182, dic. 2013.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe sobre evolución del empleo*. Disponível em: [www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe\\_evolucion\\_empleo.pdf](http://www.empleo.gob.es/destacados/HOME/informe_evolucion_empleo.pdf). Acesso em: 17 jun 2018

MOLERO MANGLANO, Carlos. *Derecho sindical*. Madrid: Dykinson, 1996.

MONTYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 22. ed. Madrid: Tecnos, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORALES, Leticia. *Derechos sociales legítimos: la justificación de su protección constitucional en las sociedades democráticas*. 2012. 361 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, 2012.

MOVIMENTO RESITÊNCIA – POR UM BRASIL MELHOR. Disponível em: <https://contec.org.br/movimento-resistencia-por-um-brasil-melhor-2/>. Acesso em: 15 abr. 2018.

NAHAS, Thereza Christina. A reforma do direito do trabalho no marco de globalização econômica e dos pactos internacionais. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 176, p. 55-71, abr. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Evolução histórica do sindicalismo. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord.). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, p. 03-12.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Introdução ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. (Versão Kindle).

NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tayana Scheila (Rev.). *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. São Paulo: LTr, 2013, v. II.

NOBRE, Marcos; RODRIGUEZ, José Rodrigo. Judicialização da política: déficits explicativos e bloqueios normativos. *Novos Estudos – CEBRAP*, São Paulo, v. 91, p. 5-20, nov. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002011000300001](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002011000300001)>. Acesso em: 14 nov. 2017.

OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998.

OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho sindical*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

OJEDA AVILÉS, Antonio; GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel. Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Madrid, nº 117, p. 17-38, 2015.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 128, p. 165-186, out./dez. 2007.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar. O sindicalismo brasileiro e as práticas antissindicais. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, p. 24-48, jan. 2005. Disponível em:

<<http://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15183/13809>>. Acesso em: 30 out. 2017. DOI: <<http://dx.doi.org/10.5007/%x>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <[www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econômicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf](http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econômicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf)>. Acesso em: 30 jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – “Protocolo de San Salvador”*. Disponível em: <<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/protocoloadicional.PDF>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Carta da Organização dos Estados Americanos (A-41)*. Disponível em: <[https://www.oas.org/dil/port/tratados\\_A-41\\_Carta\\_da\\_Organiza%C3%A7%C3%A3o\\_dos\\_Estados\\_Americanos.htm](https://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm)>. Acesso em: 30 jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C098 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 30 jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conheça a OIT*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 20 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constitución de la organización internacional del trabajo y reglamento de la conferencia internacional del trabajo*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comitê de Liberdade Sindical. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. Revisão Técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tayana Scheila Friedrisc. São Paulo: LTr, 2013, v. II.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Libertad Sindical*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 20 maio 2018.

ORTEGA, Eloisa; PEÑALOSA, Juan. Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM. *Documentos Ocasionales*, Madrid, nº 1201, p. 01-40, 2012.

OTAEGUI JÁUREGUI, Amaia. Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral. *Cuadernos de Relaciones*

*Laborales*, Madrid, v. 32, nº 2, p. 337-360, 2014. Disponível em: <<http://studylib.es/doc/6399559/desequilibrio-negocial-y-debilitamiento-del-actor-sindica...>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

O'CONNOR, Colm. Austerity and the faded dream of a 'social Europe'. In: NOLAN, Aoife (Ed.). *Economic and social rights after the global financial crisis*. Cambridge: Cambridge University, 2014. (Versão e-book).

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. El sistema de relaciones sindicales em España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social. In: MEIRELES, Edilton. *A Constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014. (Versão Kindle).

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid: Ramón Areces, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade sindical e democracia*. São Paulo: LTr, 1997.

PEGO, Rafael Foresti. *Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017.

PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Tradução de Monica Baugarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINTO, Vânia Marques; VELLOSO, Tatiana Ribeiro. Educação e formação no movimento sindical: as práticas formativas da CONTAG e a Escola de formação sindical. *Entrelaçando*. Revista Eletrônica de Culturas e Educação, nº 6, v.2, p.87-100, Set-Dez – 2012 Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/353527832/7-Educacao-e-Formacao-No-Movimento-Sindical>>. Acesso em 20 jun 2018

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1996.

PISARELLO, Gerardo. Los derechos sociales en tiempos de crisis: resistencia y reconstrucción. *Observatori DESC*, maio 2011. Disponível em: <[http://observatoridesc.org/sites/default/files/gerardo\\_desc\\_y\\_crisis.pdf](http://observatoridesc.org/sites/default/files/gerardo_desc_y_crisis.pdf)>. Acesso em: 20 out. 2017.

POCHMANN, Marcio. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. In: DE LA

GARZA TOLEDO, Henrique (Comp.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires, 2005. (Colección Grupos de Trabajo de CLACSO). Disponível em: <[biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/201011109030343/6pochmann.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/201011109030343/6pochmann.pdf)>. Acesso em: 29 out. 2017.

PORTO, Roberta Guasti. *A negociação coletiva de trabalho e a (re)construção das relações de trabalho na sociedade contemporânea*. 2012. 166 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2012.

RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Sindicatos y libertad sindical en España dos décadas de vigencia constitucional. *B. Cient*, Brasília, a. III, nº 11, p. 187-204, abr./jun. 2004. Disponível em: <<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/sindicatos-y-ls-en-espana-wsanguinetti1.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

REIMER, Ekkehart. La crisis financiera como oportunidad político-constitucional: el nuevo freno al endividamiento en la Constitución alemana. Tradução María Ángeles Martín Vida. *UNED: Teoría y Realidad Constitucional*, nº 28, p. 93-132, 2011.

REIS, Daniela Muradas; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A reforma trabalhista e o agravamento da crise do direito sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 89-103, nov. 2017. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 06 maio 2018.

ROBERTSON, Robert E. Measuring State compliance with the obligation to devote the “maximum available resources” to realizing economic, social and cultural rights. *Human Rights Quarterly*, v. 16, nº 4, p. 693-714, 1994.

ROBORTELLA, Luiz Carlos de Amorim. A reforma do direito coletivo: prevalência do negociado sobre o legislado. *JusLaboris: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 6, nº 58, p. 55-62, mar./abr. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/105530>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos de Amorim. Perspectivas do direito coletivo com a Reforma de 2017. *Direito Unifacs – Debate Virtual*, Salvador, nº 210, p. 01-23, 2017. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5213/3331>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. A reforma trabalhista espanhola de 2010. *Revista da Academia Brasileira de Letras Jurídicas*, Rio de Janeiro, nº 38-39, p. 9-20, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.ablj.org.br/revistas/revista39.asp>>. Acesso em: 17 jan 2018.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

ROSSO, Sadi Dal. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013.

ROZICKI, Cristiane. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. 1997. 342 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – CPGD, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997.

ROZICKI, Cristiane. *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr, 1998.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SALA FRANCO, Tomás. *Derecho del trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014.

SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. Valência: Tirant Lo Blanch, 2013.

SALA FRANCO, Tomás. *Guía de la Negociación colectiva 2016*. Disponível em:

<[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Guia/2017\\_05\\_22\\_Guia\\_NC\\_2017\\_para\\_web.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/2017_05_22_Guia_NC_2017_para_web.pdf)>. Acesso em: 24 fev. 2018.

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SCHÖMANN, Isabelle; CLAWAERT, Stefan; RASNACA, Zane. The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *ETUI*, 2012. Disponível em: <<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

SCHWAB, Klaus. *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Penguin, 2016. (Versão e-book).

SILVA, Antônio Álvares da. *Direito coletivo de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Rio de Janeiro, 2003.

SILVA, Elizabet Leal da. *Emancipação do trabalhador e dignidade no trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A liberdade de organização sindical no Brasil. *Cadernos de Dereito Actual*, Santiago de Compostela nº 03, p. 435-454, 2005. Disponível em:

<<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>>. Acesso em: 09 mar. de 2017.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS. *Brasil metalúrgico: trabalhadores unidos por nenhum direito a menos*. Jundiaí, SP: 29 ago. 2017. Disponível em: <<http://www.sindicatometal.org.br/brasil-metalurgico-trabalhadores-unidos-por-nenhum-direito-a-menos/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades. *Rev. TST*, Brasília, v. 78, nº 2, abr./jun. 2012.

SOLANS LATRE, Miguel Ángel. *Garantías legales de la renegociación colectiva estatutaria*. Madrid: CES, 2003.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de. *Direito coletivo do trabalho*. Curitiba: IESDE Brasil, 2012. (Versão Kindle).

STOLZ, Sheila, GALIA, Rodrigo Wasem. A proteção sócio-laboral das trabalhadoras e dos trabalhadores a tempo parcial na Espanha segundo o marco da flexisegurança: garantia efetiva ou ética opaca? *Revista de Direito do Trabalho*, Florianópolis, v. 5, p. 169-195, maio/ago, 2013. Disponível em: <[www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614](http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2724/2614)>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SUPIOT, Alain. *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1994.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O sindicalismo e a OIT. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, cap. VIII, p. 264-272.

SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas et al. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2000.

STÜRMER, Gilberto. A efetividade dos direitos sociais constitucionais e a liberdade sindical. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, p. 9-22, set. 2010. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2009v30n58p9>>. Acesso em: 27 out. 2017. DOI: <<http://dx.doi.org/10.5007/2177-7055.2009v30n58p9>>.

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

STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.

STÜRMER, Gilberto. O sindicalismo e os direitos sociais. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – UFC*, Fortaleza, v. 30, nº1, p. 75-85, 2010. Disponível em: <<http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1237/1199>>. Acesso em: 24 abr. 2018.

STÜRMER, Gilberto; COIMBRA, Rodrigo. O contrato de trabalho a tempo parcial como instrumento de flexibilização na comunidade europeia. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 169, p. 187-208, maio/jun. 2016. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

TEIXEIRA, João Régis Fassander. Liberdade sindical: individual e coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, cap. VIII, p. 60-64.

TEMBOURY, Luis Molina. La estrategia 2020 y el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Madrid, p. 29-54, 2011.

TOHARIA, José Juan. La imagen social de los sindicatos. Acotaciones sobre datos de opinión recientes. *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, Madrid, nº 21, dic. 2013.

TRATADO DE VERSALHES. *Liga das Nações*. Disponível em: <<http://dhnet.org.br/direitos/anthist/his1919.htm>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) nº 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União* Texto relevante para efeitos do EEE. Disponível



em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/41e24e15-dbd6-44b6-935b-950b289d7664/language-pt>.

Acesso em: 03 jun 2018.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Aspectos constitucionales de la democracia sindical. *Relaciones Laborales*, t. I, 1988. Disponível em: [www.laleydigital.es](http://www.laleydigital.es). Acesso em: 05 dez. 2016.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos (I). *Relaciones Laborales*, v. I, nº 3, p. 115-134, 2003.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque; CAMARA, Maria Amália de Oliveira Arruda. Reforma trabalhista e seus impactos no sindicalismo de raiz obreirista: redesenhando o discurso sindical para ampliar os cânones de proteção no processo negocial coletivo. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 985, p. 223-241, nov. 2017. Disponível em: <http://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 17 mar. 2018.

VIAN, Antônio Valdir. *Novo sindicalismo: crise e perspectivas na sociedade brasileira contemporânea*. Maio 2002. 341 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões; Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS de São Leopoldo. Santo Ângelo, maio 2002. Disponível em: [livros01.livrosgratis.com.br/cp000147.pdf](http://livros01.livrosgratis.com.br/cp000147.pdf). Acesso em: 10 nov. 2017.

VIDAL MARÍN, Tomas. La libertad sindical. *Parlamento y Constitución: Anuario*, La Rioja, nº 4, p. 201-232, 2000. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/19305>. Acesso em 18 jun. 2018.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida; NASCIMENTO, Lauriene do. Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalho pagará a conta? *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 170, p. 105-136, jun./jul. 2016. Disponível em: <http://www.revistadostribunais.com.br/maf/api/tocectory?tocguid=brdoct&stnew=true&ndd=2>. Acesso em: 16 mar. 2018.

WIEVIORKA, Michel. Crise financeira ou mutação social? In: CASTELLS, Manuel; CARAÇA, João; CARDOSO, Gustavo. *A crise e seus efeitos: as culturas econômicas da mudança*. Tradução de Alexandra Figueiredo, Liliana Pacheco e Túlia Marques. São Paulo: Paz e Terra, 2015. (Versão e-book).

WOLKMER, Antônio Carlos. Antecedentes históricos dos direitos sociais no Brasil. In: TOLEDO, Cláudia (Org.). *Direitos sociais em debate*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 189-200.

ZENNI, Alessandro Severino Vallér. *(Re)significação dos princípios de direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 2009.





Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul  
Pró-Reitoria de Graduação  
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar  
Porto Alegre - RS - Brasil  
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564  
E-mail: [prograd@pucrs.br](mailto:prograd@pucrs.br)  
Site: [www.pucrs.br](http://www.pucrs.br)

