



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

MARIANA MONTEIRO DE SÁ E BENEVIDES

**SINDICALISMO NO MUNDO 4.0: ANÁLISE DA (IN) EFETIVIDADE DA
LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

**JOÃO PESSOA
2023**

MARIANA MONTEIRO DE SÁ E BENEVIDES

**SINDICALISMO NO MUNDO 4.0: UMA ANÁLISE DA (IN) EFETIVIDADE DA
LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dr.^a Larissa Teixeira Menezes de Freitas

Co-orientadora: Me. Juliana Coelho Tavares Marques

**JOÃO PESSOA
2023**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B465s Benevides, Mariana Monteiro de sa e.

Sindicalismo no mundo 4.0: uma análise da (in) efetividade da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro / Mariana Monteiro de sa e Benevides. - João Pessoa, 2023.

56 f. : il.

Orientação: Larissa Freitas.

Coorientação: Juliana Marques.

TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Sindicalismo. 2. Liberdade Sindical. 3. Mundo do trabalho 4.0. I. Freitas, Larissa. II. Marques, Juliana. III. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

MARIANA MONTEIRO DE SÁ E BENEVIDES

**SINDICALISMO NO MUNDO 4.0: UMA ANÁLISE DA (IN) EFETIVIDADE DA
LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

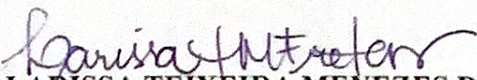
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

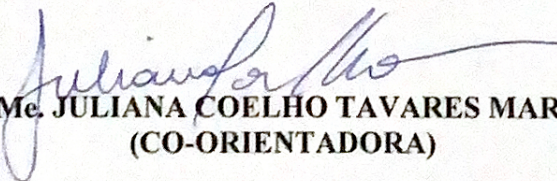
Orientadora: Dr.^a Larissa Teixeira Menezes de Freitas

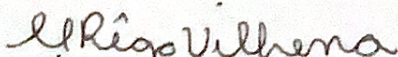
Co-orientadora: Me. Juliana Coelho Tavares Marques

DATA DA APROVAÇÃO: 14/11/2023

BANCA EXAMINADORA:


Prof.^a Dr.^a LARISSA TEIXEIRA MENEZES DE FREITAS
(ORIENTADORA)


Prof. Me. JULIANA COELHO TAVARES MARQUES
(CO-ORIENTADORA)


Prof. Dr.^a MARÍLIA MARQUES VILHENA
(AVALIADORA)

A Deus, a Nossa Senhora e a Santa Teresinha, os
quais me sustentaram e me forjaram, aos meus pais,
que sempre sonharam comigo, e me ensinaram,
desde cedo, o valor do conhecimento e do que
realmente importa, a minha irmã, que sempre foi
minha maior incentivadora e melhor amiga.

AGRADECIMENTOS

“Fazei tudo por Amor, fazendo assim não há coisas pequenas, tudo se torna grande. A perseverança nas pequenas coisas por Amor, é heroísmo”. São Josemaria Escrivá me ensinou a enxergar o toque de Deus no ordinário, nas minhas obrigações, e através deste trabalho. Afinal, sem Ele nada teria sido possível.

A Deus, a Nossa Senhora, e a Santa Teresinha, o meu mais profundo obrigada. A minha gratidão pelo sustento do Céu jamais possuirá limites ou poderá ser mensurada em palavras.

Aos meus pais e a minha irmã, meus anjos aqui na terra, obrigada por serem o meu combustível, a minha força e o meu exemplo diário, sou a prova viva de que o exemplo arrasta, converte e ensina. Vocês são a razão de tudo.

Aos meus avós Otávio e Selma, Irlanda e Solon *in memoriam*, por me ensinarem sobre a importância dos estudos, sobre família e sobre valores.

Aos meus padrinhos, Saulo e Carmen, aos meus tios, tias, e primos, os quais são verdadeiros mestres em me fazer sentir amada, cuidada e forte. Com destaque para duas grandes mulheres que sempre estiveram ao meu lado: Marília e Beatriz.

Ao meu Tio Rogério *in memoriam*, por sempre interceder por mim do Céu, e pela sua incrível habilidade em conseguir me falar tanto, sem nunca termos conversado.

A minha orientadora, Larissa, responsável direta na concretização deste trabalho, a qual soube conduzir com maestria e com humanidade os meus anseios, as minhas dúvidas e as minhas ideias. Obrigada por me mostrar o amor pela docência de uma maneira tão palpável, desde a sala de aula até o processo de orientação.

A minha co-orientadora, Juliana, que trouxe contribuições tão relevantes, atuais e coerentes para a construção deste escrito. Foi muito gratificante contar com o apoio de uma mulher que tanto admiro.

Aos meus amigos, presentes da Universidade Federal da Paraíba, que tanto me apoiaram, vibraram e choraram comigo ao longo desses anos, Rebeca, Aline, Stephanie, Alice, Mikaely, Evany, Graziela, João Paulo e José Vitor.

A Pedro, meu namorado, que fez questão de me lembrar sempre que eu era capaz e que tanto me impulsionou na escrita deste trabalho. Seu suporte foi mais que importante.

Aos meus professores, que transmitiram conhecimento e empatia com tanto esmero, o meu agradecimento na pessoa de Solon, meu tio, professor, e alvo de inspiração no mundo jurídico.

As minhas amigas, presentes do Tribunal de Contas da Paraíba, Nathália e Manuela, que viveram grandes momentos comigo e sempre me incentivaram a voar mais alto.

Aos meus estágios ao longo do curso (Ministério Público, Jurídico da Unimed Norte Nordeste e Tribunal de Contas do Estado da Paraíba), locais onde tanto aprendi e onde conheci pessoas tão dispostas a ensinar, a minha gratidão pelos ensinamentos e pelas vivências, nas pessoas de Antônio, Diego, Luiz e Gustavo, respectivamente.

As minhas amigas, verdadeiros presentes da Universidade de Coimbra, Emanuelle, Mariana, Maise, Ana Beatriz, Regina, Paula, Anna, Juliana e Yasmin, responsáveis por tornar tudo mais leve e por partilhar momentos acadêmicos inesquecíveis.

As minhas amigas de infância, Rafaella, Mariana, Natália, Beatriz e Nicole, ouvintes e apoiadoras de todas as fases e momentos da minha vida.

À Universidade Federal da Paraíba, por ter me proporcionado tantas experiências acadêmicas incríveis: extensão, congressos, artigos e mobilidade acadêmica.

Ao meu médico e cirurgião Dr. Ary, responsável por me ajudar em um momento tão delicado e inesperado, e que me disse, por diversas vezes, que eu seria capaz de finalizar esse ciclo da forma como sempre sonhei.

A todos que, de alguma forma, contribuíram e me auxiliaram nessa trajetória, muito obrigada. E, claro, a vocês, queridos leitores, que optaram por embarcar nessa jornada comigo, espero contribuir de alguma forma e agregar ao menos uma gota de conhecimento para a comunidade acadêmica.

“Uma democracia é adulta quando tem condições de
preservar a liberdade sindical [...]”
(Amauri Mascaro Nascimento).

RESUMO

O nascimento do Direito do Trabalho se confunde com o surgimento do sindicalismo, de modo que visando compreender o sindicalismo em essência, faz-se necessário mergulhar nas suas raízes históricas - no Brasil e no mundo – e analisar a influência direta da Organização Internacional do Trabalho no mundo sindical, principalmente à luz das Convenções de nº 87 e de nº 98. Evidente que tal compreensão necessita de uma lente focada na liberdade sindical, direito fundamental que é princípio base do direito coletivo e configura uma reunião de diferentes nuances e aplicabilidades, mas, acima de tudo, consagra a possibilidade de visualizar um futuro para a atividade sindical, ao passo que é só através da sua garantia real que se pode projetar o prolongamento de um agir sindical forte, atuante e representativo. Dessarte, é nesse panorama que se fundamenta o presente escrito, que se propõe a analisar a efetividade da garantia da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. Para isso, levar-se-á em consideração, sob o prisma do mundo do trabalho 4.0, o regime da unicidade sindical adotado pelo Brasil. Nesse cerne, através da análise dos reflexos advindos da Reforma Trabalhista de 2017 e da Pandemia da covid-19, analisar-se-á, em meio à volátil sociedade moderna, o agir sindical como ferramenta assecuratória dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Sindicalismo. Liberdade Sindical. Unicidade. OIT. Convenção. Atividade Sindical. Mundo do Trabalho 4.0.

ABSTRACT

The birth of Labor Law is usually confused with the emergence of Syndicalism, which is why, in order to understand the bottom line of Syndicalism, it is necessary to delve into its historical roots in Brazil and in the world and also analyze the direct influence of the International Labor Organization (ILO) into the Trade Union World, especially with the impact of the Conventions number 87 and 98. Evidently, such understanding requires a specific lens focused on trade union freedom, known as a fundamental right that is the basic principle of collective law and configures a meeting of different ways of looking, thinking, or understanding, but above all, consecrate the possibility of seeing a future for trade union activity, while it is only beyond its true guarantee that is possible to plan the continuation of a robust, active and representative Syndicalism. Therefore, it is on this panorama that this writing is based, inclined to evaluate the effectiveness of the guarantee of trade union freedom in the Brazilian legal system. For the present reason, it will be taken into consideration, while using the lights of the World of Work 4.0, the union unity adopted by Brazil. In that regard, through the analysis of the consequences of the 2017 labor reform and the COVID-19 pandemic, it will be possible to understand the union action as a tool to safeguard and assure labor rights in the middle of a volatile modern society.

Key-words: Syndicalism. Trade Union Freedom. Unity. ILO. Convention. Trade Union activity. World of work 4.0.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Índice de Sindicalização no Brasil: três marcos temporais (Gráfico da autora)	42
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

ARE – AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CISL – CONFEDERAÇÃO SINDICAL ITALIANA DOS TRABALHADORES

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

CRP – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

CT – CÓDIGO DE TRABALHO

GAET – GRUPO DE ALTOS ESTUDOS DO TRABALHO

IA – INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

ODS – OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

PNAD – PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 SINDICALISMO EM ESSÊNCIA	15
2.1 LINHAS HISTÓRICAS DO SINDICALISMO: NO MUNDO E NO BRASIL	15
2.2 SINDICALISMO NAS CONVENÇÕES DA OIT E UM DESTAQUE PARA O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE	20
3 LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	26
3.1 GARANTIA OU SIMULACRO?	29
3.2 UMA VISÃO COM BASE NO DIREITO COMPARADO: A EXPERIÊNCIA DA LIBERDADE SINDICAL PORTUGUESA	32
4 DESAFIOS DO SINDICALISMO NO MUNDO DO TRABALHO 4.0	36
4.1 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA PANDEMIA DO COVID 19 NO MUNDO SINDICAL	37
4.2 OS DESAFIOS E AS PERSPECTIVAS DO ASSOCIATIVISMO	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

É notório que a história do Direito do Trabalho, desde o seu nascimento, confunde-se com a história do sindicalismo. É exatamente em função da intimidade existente entre esses dois campos que se verifica a importância do estudo das dimensões do sindicalismo, para compreender o próprio Direito do Trabalho, desde a sua origem até as suas linhas atuais.

Os embriões das ideias associativas podem ser visualizados desde os primórdios da história das civilizações, enquanto o sindicalismo, por sua vez, remonta suas linhas iniciais ao século XVIII, mais especificadamente ao período da Revolução Industrial. Nesse cerne, ao passo em que a relação entre capital e trabalho foi colocada à prova na dimensão polarizante da burguesia e do proletariado, ratificou-se, cada vez mais, o antagonismo de vontades e a ausência de paridade de armas entre as partes, criando, assim, condições para o surgimento de uma coalização dos trabalhadores.

É mediante o surgimento do associativismo sindical que a relação discrepante entre as partes busca um ponto de equilíbrio, a famigerada paridade de armas entre os polos. Nesse viés, ao falar em sindicalismo, torna-se preciso garantir e efetivar a persecução de tal fim como um instrumento de paridade usual e benéfico. Entrementes, faz-se necessário ressaltar que um longo percurso histórico foi desenhado até que a liberdade sindical fosse efetivamente consagrada como Princípio Base do Direito Coletivo do Trabalho na Convenção nº 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), e como Direito Fundamental do cidadão na Declaração dos princípios e direitos fundamentais do Trabalho de 1998,

A liberdade sindical se consagra como um verdadeiro paradigma dos direitos laborais, como um direito de estrutura complexa, ramificado em uma diversidade de dimensões. Neste sentido, à luz da esfera coletiva do Direito do Trabalho, o presente trabalho analisará a essência do sindicalismo sob dois prismas: 1) Liberdade Sindical no Ordenamento Jurídico Brasileiro, concretude ou simulação? 2) Reflexos da Reforma Trabalhista de 2017 e da Pandemia da covid-19 no Sindicalismo moderno.

Isto posto, tendo em vista que a Constituição Federal Brasileira consagra como regra a unicidade sindical, visa-se estabelecer um contraponto entre esta imposição e o princípio da Liberdade Sindical, trazendo à baila a pluralidade adotada pelo Ordenamento Jurídico Português na Constituição da República Portuguesa, mediante uma análise comparativa. Assim, almeja-se compreender até que ponto as limitações do Ordenamento

Jurídico Brasileiro podem se apresentar como entraves à liberdade sindical. Para isso, serão analisados sua origem e seus impactos.

Outrossim, far-se-á o enquadramento dos desafios e das perspectivas do Associativismo Sindical Brasileiro no mundo 4.0, com fito de promover um olhar crítico, atual, e cristalino para o sindicalismo em essência. Buscando, assim, correlacionar a importância da liberdade sindical na garantia do futuro do sindicalismo.

É nesse cenário onde resta inserido o problema chave desta pesquisa, que visa compreender a dimensão do princípio da liberdade sindical no Ordenamento Jurídico Brasileiro, e os obstáculos do sindicalismo no cenário da era das tecnologias. Assim, busca-se responder o seguinte questionamento: O direito fundamental à liberdade sindical é uma garantia real ou um simulacro, especialmente no cenário do mundo 4.0?

Além disso, o escopo metodológico do trabalho em questão será realizado através de pesquisa bibliográfica, mediante uma abordagem qualitativa, fazendo uso do método científico hipotético-dedutivo, e da via exploratória. Ao passo que o objetivo central é compreender a recepção da Liberdade Sindical no ordenamento jurídico brasileiro e enxergar os obstáculos ao sindicalismo na atualidade, principalmente em um cenário pós pandêmico, faz-se imperiosa a utilização da via exploratória, com a finalidade de traçar os novos contornos e as novas perspectivas que englobam este campo.

Tendo em vista o objetivo geral da pesquisa supracitado, optar-se-á por segmentar os objetivos específicos em três grandes nichos, que corresponderão aos capítulos deste trabalho. Sendo o primeiro capítulo nomeado como sindicalismo em essência e repartido em dois subtópicos: o inicial, com um viés histórico, debruçar-se-á nas linhas históricas do sindicalismo no Brasil e no mundo, e o segundo, como uma espécie de instrumento de conexão, fomentará o elo entre o sindicalismo e as convenções da OIT, com destaque especial para o controle de convencionalidade.

Ademais, o segundo capítulo versará sobre a liberdade sindical no Ordenamento Jurídico Brasileiro, com uma análise que também será feita por meio de dois subtópicos. No primeiro, buscar-se-á responder o seguinte questionamento: liberdade sindical no Brasil, uma garantia real ou um simulacro? Já no segundo, optar-se-á por analisar a liberdade sindical através do uso da experiência portuguesa; destaca-se que este não se trata de um estudo comparativo entre ordenamentos jurídicos, e sim de uma análise de cunho exemplificativa, que busca através da experiência estrangeira, estabelecer um contraponto com a realidade brasileira.

Por conseguinte, o terceiro capítulo será voltado à delimitação dos desafios ao sindicalismo no mundo do trabalho 4.0, com uma análise também elaborada por meio de dois subtópicos. O primeiro deles abordará os reflexos da Reforma Trabalhista e da Pandemia do Coronavírus no escopo do mundo 4.0, já o segundo subtópico buscará elucidar os desafios e as perspectivas do associativismo no mesmo marco temporal.

Dessa forma, acredita-se que ao abraçar e, verdadeiramente, compreender a discussão acerca da garantia da liberdade sindical no ordenamento, será possível enxergar a essência do sindicalismo e os seus desafios na atualidade.

2 SINDICALISMO EM ESSÊNCIA

“Há mil fios que enlaçam o direito, em cada época, ao universo cultural humano. Constituiria uma insuportável leviandade ignorar os fatos que alcançaram pronunciada influência sobre o movimento do direito” (Marcos; Mathias; Noronha, 2014, p.39). Tendo em vista a interconexão apresentada entre a história e o direito, para compreender o panorama completo é imprescindível observar os fatos e entender as respostas que o direito fornece. Assim, torna-se cristalina a importância de um olhar histórico para compreender o direito, e especificamente, a essência do sindicalismo, uma vez que é o escopo matricial do presente trabalho.

O nascimento do sindicalismo está diretamente relacionado às origens do próprio Direito do Trabalho, ao passo que foi forjado pelas conexões criadas pelas relações de trabalho, principalmente no que tange à necessidade de defesa dos interesses coletivos. Afinal, acompanha diretamente as transformações e as evoluções do mundo do trabalho. Logo, não se pode olhar para o sindicalismo como um movimento linear, e sim fragmentado. Deve-se, na realidade, ser enxergado como fruto de uma periódica retificação de conceitos no tempo. (Nascimento, 2015)

À luz do exposto, é evidente a necessidade de analisar o sindicalismo com um olhar periodizado; por mais que a periodização histórica seja uma mera ficção, não se pode simplesmente encerrar períodos e iniciar outros sem que haja um processo de transição. Logo, tendo em vista que marcos históricos normalmente são estimativas, o presente trabalho fará uso das referidas periodizações para, assim como os historiadores, assimilar com mais clareza a influência das diversas fases políticas e econômicas no desenvolvimento do sindicalismo.

2.1 LINHAS HISTÓRICAS DO SINDICALISMO: NO MUNDO E NO BRASIL

Visando compreender a essência do movimento sindical, é imprescindível olhar, em primeiro plano, para as corporações de ofício da Idade Média, agrupamentos que mesmo possuindo uma configuração distinta do que ocorre nos sindicatos, já configuravam um meio sinalizador, uma origem remota do movimento, o que tornou ainda mais concreto o objetivo de assimilar o seu nascimento a partir de todas as nuances possíveis.

No Brasil também se foi possível sentir a influência das corporações de ofício nas raízes do movimento, afinal os agrupamentos representaram uma das primeiras dimensões do associativismo. Paralelamente, as ideias de liberdade individual propagadas pela Revolução

Francesa de 1789 enxergavam as corporações como uma limitação do exercício de tal liberdade. Ao passo que:

A extinção das corporações de ofícios e das *compagnonnage* na França, deu-se através da Lei de Chapelier, em 1791, que também proibia qualquer forma de associação, sendo a primeira lei que se utilizou, para nomear o escolhido para representar o grupo, a palavra *syndic*, que significa *sindico*, o que posteriormente dará origem a palavra *syndicats* (sindicato). Tal proibição é reiterada pelo Código Penal Francês, de 1810, que também considerava como crime a coalizão. (Alves, 2019, p.15)

Assim, a expansão de tais ideias levou ao esgotamento das corporações pelo mundo, inclusive no Brasil. Além disso, tipificou-se o sindicalismo como delito (Nascimento; Ferrari; Martins Filho, 2011).

Entrementes, é na Inglaterra que se verifica a grande e pioneira mudança nas relações entre patrões e empregados, tudo isto em detrimento da Revolução Industrial nascente. Os ingleses inauguraram o palco da metamorfose do sistema de produção, o que deu espaço para o surgimento de uma “questão social”, e inaugurou uma tendência de movimentos coletivos a partir do despertar da consciência. Nesse contexto, é na Inglaterra que se verifica, após as primeiras faíscas da onda de tolerância, o despertar da fase de reconhecimento, tendo sido o primeiro país a extirpar o conceito do associativismo sindical como delito, impulsionando assim o surgimento das *trade-unions*. (Alves, 2019)

A chamada terceira fase do sindicalismo, após vencer a fase da tolerância, é a do reconhecimento ao direito de organização sindical livre e de coalizão, tal fase é transpassada como regra geral e atinge uma vasta gama de países europeus, como Inglaterra, Dinamarca, França, Bélgica e Itália, em meados do século XIX. Além disso, um documento que retrata fidedignamente o retrato que se formava acerca da justiça social é a encíclica do Papa Leão XIII: *Rerum Novarum* – sobre a condição dos operários.

Acontece que ao olhar para as linhas pretéritas do sindicalismo, nota-se que foram diametralmente influenciadas pelos movimentos de concentração e de desconcentração do poder político, logo, tem-se que seu desenvolvimento evolutivo sempre se mostrou alinhado aos períodos de desconcentração, ou seja, de ênfase democrática, enquanto os períodos de concentração – autoritarismo, estão relacionados com os períodos de refluxo sindical. (Delgado, 2019)

Para ilustrar o exposto, destaca-se:

Tempos depois, ultrapassada a fase regressiva das experiências autocráticas nazifascistas e corporativistas, no entre guerras (décadas de 1920 até 1945), tais direitos transformaram-se em verdadeiros princípios democráticos[...] (Delgado, 2019, p.1.622)

Nesse prisma, tem-se que o direito sindical de fato vai surgir no mundo jurídico através do Artigo 427, inciso II do Tratado de Versalhes, concedido para os empregados e para os empregadores. Afinal, foi ainda em Versalhes que se aprovou a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (Azambuja, 2011).

Com base nas pinceladas históricas consubstanciadas pela tinta da história geral, faz-se também imperioso pincelar o contexto do nascimento do sindicalismo no Brasil. Ao contrário do que muitos pensam, o surgir do sindicalismo brasileiro não remonta para 1º de maio de 1943 com a decretação da Consolidação das Leis Trabalhistas por Getúlio Vargas. Na realidade, essa data marca o seu recomeço. Recomeço este pautado no controle do Ministério do Trabalho, que teve como influência o autoritarismo de Getúlio, e o cerceamento de liberdade. (Pinto, 2020)

No Brasil do final do século XIX já se era possível encontrar a presença dos sindicatos, conhecidos como ligas operárias, tendo sido estes relacionados à agricultura e à pesca – datados de 1903 - e influenciados pelos imigrantes estrangeiros. Enquanto isso, o primeiro sindicato urbano só vai surgir em 1907. Assim, os diplomas legais foram surgindo para tutelar tais associações, a exemplo dos decretos e das disposições no Código Civil.

Além disso, deve-se destacar também a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, mais um dos meios que comprovaram o nascimento de um sistema corporativista, ao passo que tudo ocorria em torno do Estado e através do Estado, o que acarretou uma criação e uma personalidade jurídica dos sindicatos dependentes do aval do Ministério do Trabalho. De modo que, tornou-se cada vez mais complexo separar os do Estado. (Martins, 2009)

Dentre os traços que desenhavam as primeiras faces do sindicalismo no Brasil, pontua-se a ausência de restrições quanto ao seu número, de maneira que a regra inicial era a pluralidade de sindicatos, e a diversidade de critérios para reunião. O despertar do movimento sindical brasileiro foi marcado pelo anarcossindicalismo, principalmente por parte dos trabalhadores italianos, o que influenciou diretamente os trabalhadores brasileiros e ensejou o surgimento de greves de forma mais constante e firme. Em seguida, a partir de 1930, os traços intervencionistas surgem no cenário brasileiro. Começou-se a buscar coibir a influência da

ação sindical completamente livre através da aproximação entre o Estado e o Sindicato, o que promoveu um controle mais direto, influenciado pela ascensão dos regimes fascistas.

O referido controle promoveu a perda da autonomia sindical, o que vinculou de forma intrínseca o sindicato e a vida pública. De modo que o corporativismo se encontra completamente enraizado nas origens do sindicalismo, promovendo efeitos até os dias atuais. A exemplo, tem-se a opção pela unicidade sindical, abandonando o pluralismo inicial, porém, mesmo que atualmente o regime em vigor seja o da unicidade, faz-se imperioso destacar o período de pluralismo sindical retomado, mesmo que brevemente, em 1934, uma vez que a unicidade retornou novamente em 1937.

O retorno da unicidade, ou seja, de um sindicato único na mesma base territorial, veio dotado de contradições, o que se aproxima ainda mais do cenário vigente. Afinal, verificou-se uma noção falha de liberdade sindical, uma vez que a Carta Constitucional de 1937 versava acerca de um associativismo livre enquanto não existia liberdade para criação dos sindicatos, e sim restrição. Verificou-se assim um período de intenso controle estatal sobre a esfera sindical, o que coibiu a fruição natural do movimento, desaguando na proibição da greve pela Constituição de 1937, só tendo seu reestabelecimento ocorrido com a Constituição de 1946. (Nascimento, 2015)

Tendo em vista as menções aos conceitos de unicidade e pluralidade, é de suma importância distinguir os referidos conceitos do conceito de unidade sindical. Posto que a unidade sindical é uma espécie de sistema no qual os sindicatos se unem, não por imposição legal ou obrigatoriedade, mas por vontade própria, nota-se que se trata de um processo natural que respeita a liberdade de escolha, logo que não pode ser considerado restritiva. Assim, ao passo que a unicidade é caracterizada pelo impedimento e pela restrição, tem-se a pluralidade, que representa a abertura ampla à existência de quaisquer e quantos sindicatos se julgar necessário. (Azambuja, 2011)

Por conseguinte, toda a configuração corporativista é transportada para a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1º de maio de 1943. O modelo justtrabalhista configurado se uniu em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1.5.1943) (Delgado, 2019). O enredo configurado foi mantido até mesmo durante os regimes militares, ao passo que os interessava fomentar o controle e promover a manutenção da estrutura sindical nos moldes do corporativismo.

Assim, a busca pela liberdade e pela autonomia sindical foram consagradas nas greves a partir de 1978. Enxergou-se, então, uma nova face do sindicalismo, que buscava uma maior independência e, conseqüentemente, a redução da ingerência do Estado na sua atuação,

ou seja, o distanciamento da interferência constante e completa do Ministério do Trabalho. Esta nova face ficou conhecida como novo sindicalismo, ampliou seus horizontes com a nova República, e sinalizou um grande avanço no campo dos direitos trabalhistas, principalmente no que tange à sua independência. (Alves, 2019)

Por conseguinte, a consagração do Estado Democrático de Direito e a consequente persecução de uma maior liberdade foram efetivadas através da elaboração da Constituição Federal de 1988, que demonstrou a necessidade de uma tutela estatal básica, que visasse a manutenção do Estado Democrático de Direito. A referida carta constitucional foi responsável, através do Art 8º, por deliberar acerca da livre associação profissional e por impor os limites para o intervencionismo do Poder Público, para vedar a criação de mais de uma organização - império da unicidade, e para defender os direitos e interesses coletivos (Barros, 2016), o que pode ser visualizado através da redação do referido dispositivo que traduz, essencialmente, a essência da organização sindical brasileira:

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 assembléia 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.

Neste cenário, compreende-se que a fase iniciada após a promulgação da Constituição Cidadã “é a mais complexa de todas, pois não encerra uma caracterização estanque do período como um todo; não houve uma passagem do sistema corporativista para o da liberdade sindical” (Azambuja, 2011, p.55), corroborando assim para ratificação das raízes corporativistas na organização sindical. Ademais, os atuais contornos criados pelo processo de globalização conseguiram dificultar ainda mais a dinâmica da relação de trabalho, aprofundando as desigualdades e retrocedendo em diversos cenários, tópicos que serão discutidos ao longo do presente trabalho, afinal, conforme leciona Cecato:

As consequências advindas (e que ainda virão, certamente) do modelo de regulação das relações de trabalho que vem sendo implantado em todo o mundo (mais flexível, menos heterônimo, mais negociado pelos diretamente interessados), exigem debate que tenha como premissa a definição dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador. Estes devem ser preservados de toda e qualquer medida nacional ou internacional que vise situar as condições laborais aquém de patamares mínimos de honradez e decência (Cecato, 2007, p.357)

Contudo, é essencial o esclarecimento de alguns pontos basilares antes de versar acerca da liberdade sindical e das perspectivas atuais do mundo do trabalho, principalmente do relacionamento das Convenções da OIT com o ordenamento jurídico brasileiro. Isto posto, é preciso trazer à baila, ainda que *en passant*, a questão do controle de convencionalidade, conforme será abordado a seguir.

2.2 SINDICALISMO NAS CONVENÇÕES DA OIT E UM DESTAQUE PARA O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

“Nesse contexto, releva registrar a criação da OIT, resultado das reivindicações do movimento sindical internacional” (Cecato, 2007, p.355). A organização fundada em 1919 possui como pedra angular a justiça social e é inovadora perante as outras agências da ONU, no que tange a sua estrutura tripartida, que engloba o Estado, os trabalhadores e os empregadores, e garante, assim, uma interconexão efetiva entre esses três grupos. Além disso, a OIT é modelo em matéria de emprego e de trabalho, e um forte exemplo de organização da produtividade, ao passo que suas Convenções não são votadas de forma direta, e sim mediante uma assembleia.

Por conseguinte, pontua-se ainda três assertivas que foram inerentes à criação da Organização, e são elas: a justiça social; o perigo de injustiça social; e a similitude com as condições de trabalho previstas no campo internacional. Afinal, a organização veio compilar e estabelecer padrões que englobassem todas as três áreas referidas (Mazzuoli, 2018). Ademais, a criação da OIT buscava ainda o estabelecimento de uma concorrência equitativa, logo necessitava de legislações mais similares e uniformes, tendo sido esse também um dos motivos que impulsionaram o seu surgimento, assim como a busca pela paz mundial, como elucida o preâmbulo da sua constituição. (Cecato, 2002)

Dentre as suas responsabilidades, cabe a OIT garantir, através das convenções e das resoluções, a elaboração e a aplicabilidade das normas internacionais do Direito do Trabalho. E assim foi feito durante seus 40 anos iniciais, ao passo que só a eclosão da Segunda Guerra Mundial foi capaz de pausar momentaneamente a sua produção legiferante.

Entrementes, em 1944, destaca-se a adoção da Declaração da Filadélfia como um anexo à Constituição da própria agência; tal adoção persistiu e pode ser comprovada mediante observação dos valores e princípios da Organização, sendo estes *ipsis litteris* das ideias fundamentais da Declaração (OIT, 2023). Por conseguinte, consagra-se a OIT como a primeira agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU) - Com o seu surgimento datado no pós-guerra, 1945.

A agência em comento foi essencial para a elaboração das legislações laborais por todo o mundo, ao passo que “tornam-se o modelo da regulação das relações de trabalho e do estabelecimento dos direitos sociais, fixando-se na base da construção do Estado de Bem-Estar Social” (Cecato, 2007, p.355). Ademais, destaca-se que a OIT foi o antecedente que contribuiu de modo mais efetivo para a internalização dos Direitos Humanos, principalmente em função da sua preocupação incessante em fornecer padronizações dotadas de dignidade e, mais uma vez, voltadas para o bem-estar social.

Dentre as 189 Convenções criadas pela OIT ao longo dos anos, o Brasil ratificou cerca de 98 convenções, sendo seis delas referentes à liberdade sindical (11;98;135;141;151;154) e à negociação coletiva nos setores. Salienta-se ainda que as convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, ou seja, não possuem um destinatário específico, logo necessitam da ratificação dos países membros. Assim, as convenções ratificadas constituem uma fonte formal de direito, de modo que provocam o fomento de direitos subjetivos que podem, inclusive, serem aplicados de forma instantânea. (Mazzuoli, 2018)

No que tange à necessidade de ratificar uma convenção, deve-se destacar que o Brasil não ratificou a Convenção de nº87 da OIT. A convenção em análise foi intitulada

“Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948”. Ademais, feita a ressalva da postura brasileira, faz-se destaque à Declaração dos princípios e direitos fundamentais do trabalho de 1998, também conhecida como o paradigma de direitos humanos do trabalhador, sendo fundamentada pelo conteúdo de oito convenções, dentre elas as convenções de nº 87 e 98 que versam sobre a liberdade sindical, uma vez que a Declaração institui um rol de direitos fundamentais laborais, sendo um destes a liberdade sindical (Cecato, 2007).

Quanto ao conteúdo da convenção nº87 da OIT, é imprescindível destacar, ao menos alguns, dos seus artigos principais, para que seja possível visualizar a forma como a organização pretendeu resguardar a liberdade sindical:

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

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa. (OIT, 1948)

Nota-se aqui que o Brasil só ratificou a Convenção nº98 da OIT de 1949, que trata da proteção à organização sindical através da aplicação dos princípios do direito à negociação coletiva, ou seja, apenas uma das convenções que, ao tratar de liberdade sindical, engloba o quadro das oito convenções basilares que sustentam os direitos humanos laborais. A referida Convenção nº98 elucida – mais intimamente - questões da relação entre o empregado e o empregador, enquanto a Convenção de nº87 é aplicada na relação com o Estado, vejamos alguns dos dispositivos da Convenção ratificada:

Art. 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 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.

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. (OIT, 1949)

A referida Declaração “pode ser considerada um standard mínimo de proteção ao trabalhador, em condições de enfrentar a tirania que a globalização e a ordem econômica atual impõem ao trabalho no mundo” (Mazzuoli, p.1464, 2018). É através da Declaração que se consagra a Liberdade Sindical como Direito Fundamental Laboral, de modo que se intensifica ainda mais a necessidade de criação dos meios que efetivem a sua garantia.

Logo, no sentido garantista, a Declaração estabelece em seu Artigo 2º que mesmo que o País não ratifique alguma Convenção, ao pertencer à Organização, encontra-se automaticamente compelido a respeitar os seus princípios fundamentais, conforme pode ser comprovado a partir da inteligência do dispositivo:

2. Declara que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a saber: a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) A abolição efetiva do trabalho infantil; d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão (OIT, c2016)

Desse modo, compreende-se que o compromisso dos participantes da agência especializada com os direitos fundamentais laborais consagrados é independente da ratificação de suas convenções, afinal os direitos fundamentais constituem a sua própria razão de ser, e não o conteúdo específico de uma única convenção. Assim, espera-se que todos os Estados membros cumpram os princípios expressos acerca da liberdade sindical e da negociação coletiva. Por fim, visando compreender melhor o relacionamento do ordenamento interno do Brasil com as normas internacionais, dever-se-á tratar do Controle de Convencionalidade e da importância, ou quiçá obrigatoriedade da sua feitura, para que ocorra a recepção adequada das normas laborais.

No que tange ao relacionamento do ordenamento jurídico brasileiro com as normas internacionais, é *sine qua non* enxergar que os quatro parágrafos do Art 5º da Constituição Federal consagram o status supralegal das normas internacionais, ao passo que o §2 versa inclusive acerca da recepção automática das normas que elucidam os direitos fundamentais, conforme também acontece na Carta Constitucional Portuguesa, como leciona Canotilho:

A Constituição estabeleceu o princípio de que as normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português (cfr.art8.º/1). Trata-se de uma fórmula oriunda do projecto da Constituição de Weimar e de um modo geral interpretada como pretendendo significar que o direito internacional faz parte do direito interno. Ela corresponde, no fundo, à velha fórmula de Blackstone, frequentemente citada – internacional law is part of the Law of the land. (Canotilho, p.819, 2003)

Ademais, além da consagração do status de supralegalidade, o Estado Brasileiro, ao ratificar a Convenção de Viena de 1986 acerca do Direito dos Tratados, assumiu um compromisso perante o cenário internacional: respeitar as disposições preceituadas por ela. Assim, conforme o Art.27 da Convenção: “Um Estado-parte de um tratado não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado” (Convenção de Viena, 1986).

É neste sentido que cabe ao judiciário brasileiro a obrigação de aplicar e garantir a observância, ou seja, exercer o controle de convencionalidade. “Falar em controle de convencionalidade significa falar em compatibilidade vertical material das normas do direito interno com as convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Estado” (Mazzuoli, p.29, 2018).

Neste cerne, pontua-se que sendo as convenções internacionais do trabalho consideradas como tratados internacionais de direitos humanos, a integração das normas ocorre com o status constitucional, podendo ainda atingir o formato de emenda constitucional caso – antes de ocorrer o processo de ratificação - sejam aprovadas por maioria qualificada no Congresso Nacional, fatores estes que contribuem ainda mais para a aplicação monista, ou seja, automática da norma (Mazzuoli, 2018).

Desse modo, compreende-se que realizar o controle de convencionalidade é uma obrigação do magistrado, o que pode ser comprovado através da Opinião Consultiva OC-27/21 de 05 de maio de 2021, uma vez que versa sobre os direitos à liberdade sindical, à

negociação coletiva, e à greve em relação a outros direitos. Assim, a Corte Interamericana se posicionou no sentido da obrigatoriedade de realização do controle de convencionalidade.

Logo, os dispositivos introduzidos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) devem ser analisados com base nas normas internacionais vigentes, tendo em vista o status que atingem. Assim, a lei ordinária não pode contradizer as normas internacionais, é preciso que haja uma relação harmônica entre o ordenamento interno e o estrangeiro (ENAMAT, 2022). Por conseguinte, feitos breves esclarecimentos acerca do controle de convencionalidade, é possível tratar da Liberdade Sindical em todas as suas faces e formas.

3 LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Conceituar a liberdade sindical é um desafio perseguido pela doutrina brasileira e internacional há muitos anos, afinal envolve uma série de fatores, de perspectivas e de condicionantes, o que dificulta a sua sumarização em único conceito. Porém, tentar-se-á conceituar, ao menos alguns pontos dimensionais desse direito fundamental tão multifacetado.

Para Sérgio Pinto Martins, a liberdade sindical é a representação do direito à organização livre - dos dois polos da relação de trabalho: empregados e empregadores- em sindicatos (Martins, 2009), conforme elucida o caput do Artigo 511 da CLT:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (Brasil, 1943)

Nessa perspectiva, compreende-se que é através do seu exercício pleno que se pode construir a base estruturante das relações coletivas de trabalho, posto que assegurando a liberdade sindical – direito fundamental laboral – se é possível admitir a autonomia dos empregados e empregadores para, baseados em suas próprias vontades, criar os agrupamentos sindicais que julgarem relevantes e necessários. De modo que, através da liberdade sindical é possível conquistar outros direitos sociais de grande relevância. Afinal, a interconexão entre os direitos é parte essencial da sua natureza geradora.

Dessarte, a conceituação de liberdade sindical não se esgota no direito de constituição dos sindicatos, afinal:

Poderá ser focalizada sob vários prismas: como o direito de constituir sindicatos; como o direito de o sindicato autodeterminar-se; como a liberdade de filiação ou não a sindicato e como a liberdade de organizar mais de um sindicato da mesma categoria econômica ou profissional dentro da mesma base territorial, que se identifica com o tema intitulado pluralidade sindical. (Barros, 2016)

Por conseguinte, consagra-se a liberdade sindical como um direito multidimensional que não é passível de ser desassociado de outros direitos humanos, “pois são unos, de nada adiantando ao trabalhador ser tratado de forma igualitária no ambiente de

trabalho e não ter direito à liberdade de escolha de seu destino. Liberdade, igualdade e dignidade são partes de um mesmo corpo”. (Santos, 2008, p.189)

Afinal, a liberdade sindical é um desdobramento do consagrado direito humano à liberdade. Termos em que se ratifica a sua natureza multifacetada, tendo em vista que apresenta o seu aspecto coletivo, o individual, e a sua organização autônoma em níveis (Santos, 2008). Além disso, consoante disposições do Ministério Público do Trabalho, um movimento sindical - livre de forma efetiva - e com viés de independência só poderá se desenvolver com o devido respeito aos direitos humanos fundamentais. (MPT,2023)

Outro critério substancial que fundamenta a importância da liberdade sindical nas relações sindicais é a sua conexão direta com o nivelamento negocial entre as partes, principalmente em um cenário pós-reforma trabalhista em que se opera a máxima disruptiva do negociado sobre o legislado. Isso porque, o papel da entidade sindical é justamente equalizar a assimetria natural existente em uma relação trabalhista, contudo para que isso seja efetivado é preciso que o sindicato possua o “poder de barganha” e a força necessária para negociar e defender a categoria que representa, dimensão esta que se encontra linearmente associada com a autonomia de escolha dos integrantes. (Mangueira, 2019)

É neste sentido que a negociação coletiva e a liberdade sindical são apresentadas como indispensáveis para dirimir as tentativas de aumento de lucros através da precarização do trabalho e, conseqüentemente, assegurar os direitos laborais perante àqueles que detém o capital. (Santos, 2008). Desse modo, em função da importância vital do direito à liberdade sindical, é essencial analisar a sua recepção no sistema legislativo brasileiro. Logo, conforme elucidado em linhas pretéritas, o ordenamento jurídico consagra a liberdade sindical em seu Artigo 8º.

Contudo, ao mesmo tempo que faz a consagração também estipula uma vedação, ao passo que seu inciso II veda a criação de mais de uma organização sindical, independentemente de grau, na mesma base territorial (Brasil, 1988), e da mesma maneira dispõe a CLT na inteligência do “Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial” (Brasil, 1943), conseqüentemente, impera no Brasil o sistema da unicidade sindical, ou seja, da obrigatoriedade do sindicato único.

Tendo em vista a opção do Brasil pela unicidade sindical, compreende-se com maior facilidade o motivo pelo qual o país não ratificou a Convenção nº87 da OIT. Afinal, a Convenção associa o direito à liberdade sindical ao sistema da pluralidade, uma vez que

limitar a criação dos sindicatos - impondo o sindicato único - fere diretamente a liberdade de escolha individual, ferimento este que salta aos olhos, razão pela qual é alvo de discussão doutrinária há muitos anos. Acerca da relativização da liberdade sindical no Brasil, preceitua Martinez:

Perceba-se que o precitado Art.8º é iniciado com a assertiva “é livre a associação profissional ou sindical”. Se a frase terminasse aí, não haveria dúvidas quanto a uma irrestrita liberdade associativa profissional e sindical. Entretanto, por vontade do constituinte originário, foi inserida uma vírgula no final da frase, e em seguida, uma assertiva de caráter restritivo – “observado o seguinte”. Pois bem. **Tudo o que consta depois do “observado o seguinte” integra o conjunto máximo dos limites impostos à liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro**, tirantes, é claro, demais limitações que sistematicamente possam ser encontradas no próprio texto constitucional. Assim, trocando em miúdos, o que não está previsto como limite à liberdade sindical nos incisos I a VIII do oitavo artigo constitucional não pode ser entendido como tal. (Martinez, 2010, p.621, grifo nosso)

Logo, deve-se pontuar que ferir a liberdade sindical constitui violação a não só um único direito fundamental, mas, na realidade, obstaculiza a persecução de outros direitos sociais. Assim, lesionar tal liberdade essencial é compactuar com práticas antissindicalistas que extirpam diretamente o viés democrático (Martinez, 2010). Tais práticas antissindicais possuem um vértice comum: desrespeitam os direitos coletivos laborais dos sindicatos e dos trabalhadores, ou seja, a dimensão individual e a coletiva.

Desse modo, pode-se classificar como antissindicais todos e quaisquer atos de discriminação – com natureza sindical – como o *yellow dog contracts*¹, *closed shop*², *union shop*³, *maintenance of membership*⁴, *agency shop*⁵ e o *mise a l'index*⁶, que possuam como

¹ O *Yellow Dog Contract* é uma espécie de acordo que restringe os empregados de fazerem parte de um sindicato ou de continuar como membro de um sindicato como condição de continuidade do emprego.

² O *closed shop* é um pacto de segurança sindical que estabelece que o empregador se compromete a empregar – unicamente – membros de um sindicato específico, de modo que os empregados são obrigados a se tornarem membros para garantir a manutenção do emprego.

³ No que tange ao termo *Union Shop*, compreende-se também como pacto de segurança sindical que condiciona a empregabilidade a participação em sindicato, ou na sua filiação posterior a um sindicato – após a admissão, devendo permanecerem no sindicato para garantir a perpetuação do trabalho.

⁴ O termo *maintenance of membership* resulta em um acordo estabelecido entre empregado e empregador em que os empregados membros – voluntários - de sindicato no momento de

objetivo obstaculizar ou inviabilizar a ação sindical e os seus desdobramentos. Vale ressaltar ainda que sua prática independe da autoria, ao passo que pode ser realizada pelo Estado, pelos empregadores, ou por terceiros. (Oliveira Neto et al, 2021)

3.1 GARANTIA OU SIMULACRO?

Com base na referida conceituação da liberdade sindical, questiona-se como é possível instituir tal liberdade, constitucionalmente, e, ao mesmo tempo, impedir a livre organização, tendo em vista que é uma espécie de dicotomia entre unicidade e autonomia que remonta às raízes corporativistas e demonstra sua resistência, assim como o temor dos constituintes pelo “novo”.

Por conseguinte, compreende-se que a força representativa de um sindicato depende diretamente da sua dimensão, logo quanto maior um sindicato, mais força irradiará. Contudo, os doutrinadores que defendem o sistema da unicidade utilizam como argumento a primazia de que a existência de menos sindicatos resulta em sindicatos mais fortes, evitando assim a pulverização. Entretanto, o que se deve ser levado em consideração é o meio utilizado para se atingir um sindicato mais robusto e forte.

Afinal, sua persecução precisa estar em harmonia com a liberdade sindical, logo deve ser atingida através da unidade sindical, sistema este que depende da autonomia dos entes, o que só é possível em um regime de pluralidade sindical. Uma vez que, munidos da faculdade gerada pelo pluralismo, os membros do sindicato podem posteriormente, usufruindo da sua liberdade, optar pela unidade sindical. Haja vista que a premissa de que quanto menos sindicatos, menos dissipadas estarão as forças é verdadeira, mas precisa ser galgada através da liberdade, e não mediante uma vedação legal, como fez o ordenamento jurídico brasileiro no Artigo 8º da sua carta constitucional.

O modelo vigente no Brasil provoca ainda o surgimento de dúvidas quanto à efetividade da representação, afinal não é produzido pelos seus membros, ou seja, não há

feitura do acordo, ou que entraram posteriormente, devem permanecer – obrigatoriamente - como membros do sindicato até a expiração do acordo ou a sua desconsideração.

⁵ O agency shop diz respeito a um pacto de segurança sindical em que o empregador pode contratar trabalhadores sindicalizados ou não sindicalizados, contudo os que não forem sindicalizados deverão pagar uma taxa sindical para auxiliar nos custos de barganha sindical.

⁶ O mise a l’index diz respeito a existência de uma lista negra de empregados.

autonomia dos integrantes durante o processo. Logo, questiona-se como o sindicato único – criação legislativa – será portador de legitimidade para representar seus integrantes, o que direciona o olhar – automaticamente - para o enfraquecimento do movimento. (Alves, 2019)

Desse modo, afigura-se ratificado o ponto supracitado pelo Verbete 320 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, através da sua *Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición* (revisada) de 2006, o qual aduz que:

Embora possa ser vantajoso para os trabalhadores e empregadores evitar a multiplicação do número de organizações de defesa de seus interesses, **toda situação de monopólio imposta por via legal está em contradição com o princípio da liberdade de escolha das organizações de empregadores e de trabalhadores** (Verbetes 320). (Alves; Linhares, 2018, p.160, grifo nosso)

Além da faculdade de optar pela unidade sindical – grande apogeu do movimento sindical - em um regime de pluralismo, conclui-se ainda que o referido regime garante aos trabalhadores alcançar uma representatividade real, em função da autonomia de ingerência, para conduzir a entidade que farão parte, enquanto o regime da unicidade provoca o surgimento de uma “representação fantoche” (Alves, 2019).

Tendo em vista que o corpo social é composto por indivíduos que possuem valores e visões de mundo diversas, tais pessoas buscam se unir a grupos, associações, partidos políticos que tenham os valores alinhados com os seus entendimentos pessoais, diferente não seria com as organizações sindicais. É este um dos motivos pelos quais se considera a unicidade como um retrocesso dentro de um universo democrático, pelo fato de impor uma obrigatoriedade de união. Assim, a crise de representatividade – fundada na restrição do constituinte brasileiro – causa um desinteresse dos membros, afeta a democracia sindical e dificulta a criação de uma identidade que possa representar de fato aquele coletivo (Perrone, 2020).

Em função das razões aduzidas em linhas pretéritas, busca-se responder ao questionamento: Direito à liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro garantia ou simulacro? Em um primeiro plano, cabe reiterar que o instituto da representação e da liberdade sindical caminham juntos, uma vez que a representatividade é meio para preservar a liberdade no mundo sindical, e a liberdade sindical é a faculdade que garante uma representação coerente para o grupo social.

Assim, a liberdade sindical no ordenamento brasileiro pode ser considerada uma liberdade limitada, ou, até mesmo, como um simulacro, ao passo que a sua garantia é tolhida pela legislação ao designar o sistema da unicidade e, conseqüentemente, restringir a liberdade individual de escolha. Visando ratificar o posicionamento aduzido neste trabalho, elucida Alves:

A questão ultrapassa o modelo de organização sindical em si, tendo em vista que o importante é que o trabalhador tenha autonomia para decidir sobre sua vida associativa, seja ela no ambiente de pluralidade ou de unidade, por isso **a unicidade está em sentido diametralmente oposto a liberdade sindical, tendo em vista que retira todo o poder de decisão da base representada.** Dito isso, podemos assumir que a representatividade sindical, que possui como principal elemento o direito de escolha dos seus representantes pelos trabalhadores, apresenta-se como uma vertente do Estado Democrático de Direito por corresponder a vontade soberana dos trabalhadores. (Alves, 2019, p.92, grifo nosso)

Desta forma, enfatiza-se que é primordial buscar a liberdade sindical em sua plenitude, ou seja, buscar a sua garantia real, através da sua aproximação dos princípios que regem a Constituição Cidadã, e dos direitos fundamentais laborais que embasam o substrato principiológico da OIT, ao invés de aduzir uma noção falseada de liberdade como pretendeu o constituinte. Afinal, ao ingressar na organização, o Brasil assumiu o compromisso de dar seguimento as suas diretrizes – o que não ocorre na prática – sendo a limitação constitucional um dos exemplos de descumprimento (Santos, 2008). Assim, ratifica-se que:

A estrutura sindical brasileira, fundada na unicidade, encontra-se ultrapassada, pois trata-se de um sistema antidemocrático que interfere na autonomia dos sindicatos, razão pela qual é necessária uma atenção especial por parte do legislador para adequar nosso ordenamento jurídico à Convenção no 87 da OIT, porque a pluralidade sindical é sistema extremamente democrático, compatível com os preceitos da Constituição de 1988, sendo certo que a não ratificação desse tratado, além de macular a imagem do Brasil internacionalmente, prejudica o movimento sindical, o qual, devido ao monopólio exclusivo de representação, concedido pela unicidade aos sindicatos, encontra-se esvaziado por não conseguir mais se conectar com os desejos dos representados. (Perrone, 2020, p. 73-74)

Nesse sentido, em função da necessidade expressa e da interconexão entre a liberdade e o regime de pluralidade, analisando o *status quo* mundial, percebe-se que os países que ratificaram a Convenção nº87 adotam o sistema pluralista. Logo, mesmo

consciente de que a realidade de cada país é única, é imprescindível trazer à baila uma visão exemplificativa de um país adotante do sistema, visando, assim, elucidar os pontos que são vistos – pelos defensores do sistema da unicidade – como entraves à adoção do pluralismo, a exemplo do temor da pulverização sindical e do consequente enfraquecimento das associações. Assim, optar-se-á por destrinchar um pouco da experiência sindical portuguesa. (Sirangelo, 2017)

3.2 UMA VISÃO COM BASE NO DIREITO COMPARADO: A EXPERIÊNCIA DA LIBERDADE SINDICAL PORTUGUESA

É notório que o método jurídico comparativo atua como um facilitador da compreensão do sistema do próprio país, ou seja, é um elemento de compreensão do próprio direito nacional, provoca o enriquecimento cultural do jurista, alarga o seu campo de visão e aguça o seu espírito crítico. Tendo em vista que a comparação atua a serviço da melhor e mais efetiva compreensão. (Correia, 2019)

Assim, em função da importância do direito comparado para compreender ainda mais a fundo o ordenamento jurídico, julga-se de suma importância avocar a experiência estrangeira, especialmente a portuguesa, com, ao menos, um teor exemplificativo, uma vez que o presente trabalho não se configura como um estudo de direito comparado de fato.

A experiência sindical portuguesa deve ser analisada de sua fonte, far-se-á então um retorno ao século XIX, momento histórico que consagra o início do sindicalismo português, que foi diretamente influenciado, no campo externo e interno, respectivamente, pela Comuna de Paris de 1871 e pelas Conferências Democráticas do Cassino – as quais buscavam uma mudança social em Portugal. Em seguida, a ascensão dos regimes autoritários foi responsável por desestruturar o sindicalismo que havia nascido. Desse modo, o consequente retorno da atividade sindical só foi sentido no século XX. (Oliveira; Souza, 2021)

Por conseguinte, com o advento da República Portuguesa, consagrou-se o direito de associação na Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1911 como grande marco para a história do sindicalismo português. No que tange ao direito à liberdade sindical no

ordenamento português, pode-se verificar a sua tutela no Artigo 55 da CRP, destaca-se o seu número 1 e 2:

1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais; d) O direito de exercício de atividade sindical na empresa; e) O direito de tendência, nas formas que os respetivos estatutos determinarem. (CRP, 1976)

Assim, observa-se que a CRP é bastante clara e possui como meta alcançar a unidade sindical, objetivo este que só será alcançado se for da vontade dos trabalhadores, sendo essa uma tarefa que deve ser desempenhada por eles no exercício da sua liberdade sindical. (Amado, 2021). Ademais, é imprescindível mencionar que a liberdade sindical é produto da liberdade de associação prevista no Art. 46º da CRP, e além de se encontrar consagrada como direito, liberdade e garantia na carta constitucional, também se encontra legislada no Código de Trabalho português (CT), conforme pode ser exemplificado a partir do Art. 440 e seguintes do CT, destaca-se o Art. 444º, número 1: “No exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área de sua atividade, represente a categoria respetiva”. (CT, 2023)

De modo que, a sua tutela não é fruto apenas da obra do legislador português, mas sim consequência direta dos mais variados textos internacionais produzidos pelas organizações que Portugal é membro. Por conseguinte, consoante posicionamentos do órgão máximo de controle de constitucionalidade em Portugal, ou seja, do Tribunal Constitucional, a liberdade sindical engloba sua visão individual e coletiva. (Santos, 2015)

Ao versar sobre a experiência portuguesa, é automático falar de pluralidade sindical, ao passo que foi o regime adotado pelo ordenamento, por diversos motivos, dentre eles pelo fato de que visava resguardar a liberdade de filiação, independentemente de positiva ou negativa, logo um dos seus objetivos era garantir que nenhum dos seus membros se filiasse a um sindicato que defendesse ou pensasse diferente daquilo que eles acreditassem, posto que é uma das consequências diretas do regime da unicidade sindical. Afinal, “Em larga medida, podemos conceber que o pluralismo sindical, consagrado pela OIT como condição sine qua

non para a efetiva liberdade sindical, resulta das divergências e pluralidades ideológicas”. (Oliveira, 2018, p.21)

A opção pelo regime pluralista acarreta ainda uma espécie de concorrência sindical entre os mais variados sindicatos, fator este que impulsiona diretamente o progresso, tendo em vista que está relacionado com a busca em crescer e galgar espaços cada vez maiores, significando, automaticamente, um sindicato mais forte. Ademais, um ponto bastante controverso entre os doutrinadores portugueses é o vácuo legislativo para tutelar os critérios de representação sindical - a qual garante a outorga de prerrogativas especializadas àquelas entidades consideradas mais representativas - o que torna complexa a sua aferição.

Logo, no pluralismo, a representatividade no ordenamento jurídico é dependente da aferição dos critérios para galgar a máxima e efetiva atividade sindical, o que pode ser enxergado através da observação da experiência sindical de outros países como: França, Espanha e Itália. Ao passo que, os referidos países adotaram os critérios de representatividade. (Alves, 2019)

Desse modo, compreende-se que: “em Portugal (ao invés do que sucede, por exemplo, em Espanha ou em França), estas questões da maior ou menor representatividade sindical permanecem um autêntico tabu, não tendo merecido, até ao momento, a atenção do nosso legislador” (Amado, 2021, p.602). Outra perspectiva que também pode ser averiguada em contraponto com a pluralidade, ou seja, avaliando a opção brasileira pela unicidade, são os efeitos gerados pela concentração do poder em um sindicato único, ou seja, aumentam-se as chances de que aquele sindicato – representação cristalina da ingerência estatal- atue visando o seu favorecimento pessoal, o interesse próprio, o que vai de encontro ao seu real sentido como direito fundamental. (Oliveira; Souza, 2021)

Nessa perspectiva, cabe ainda analisar o direito de tendência também consagrado na CRP, tendo em vista que pretende garantir a possibilidade de expressão das tendências minoritárias dentro dos sindicatos, prevenir as cisões e as pulverizações em vários sindicatos, ou seja, o direito de tendência atua como uma espécie de “remédio contra divisões”. Além disso, é de suma importância destacar alguns outros efeitos da liberdade sindical e da importância da representatividade, afinal os sindicatos exercem seu papel participativo na elaboração da legislação do trabalho, exercem a contratação coletiva, e, principalmente, exercem o direito à greve: “é o corolário indissociável do direito de sindicalização protegido pela Convenção 87” (MPT, 2023, p.138) - o qual depende em todos os seus âmbitos da atuação sindical, e, principalmente, do exercício da liberdade sindical para atingir seus objetivos e para perseguir o fim que deseja alcançar. (Amado, 2021)

Por conseguinte, feitas as supracitadas referências ao sistema pluralista português, é importante frisar ainda que a atual crise do sindicalismo não é uma realidade que se restringe ao cenário brasileiro, pelo contrário, também é uma realidade portuguesa, e que ambos os países carecem de critérios de representatividade sindical, independentemente do regime adotado (unicidade ou pluralidade), uma vez que buscam assegurar uma tutela efetiva dos interesses dos trabalhadores e preservar as estruturas sindicais. (Oliveira, 2018)

Ademais, destaca-se a tamanha relevância do estudo das mudanças nas relações de trabalho, nesse prisma, pode-se exemplificar o exposto através da Portaria SEPRT/ME de 2019, que criou o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), sendo este incumbido da missão de analisar a “modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas” em quatro campos temáticos, sendo eles: economia do trabalho; direito do trabalho e segurança jurídica; trabalho e previdência; e liberdade sindical. (DIAP, 2021)

Assim, além da discussão estabelecida acerca do direito fundamental à liberdade sindical, ratifica-se que é de suma importância a análise dos desdobramentos das novas relações de trabalho no sindicalismo da atualidade, visando entender seus contornos vigentes e suas perspectivas futuras no mundo do trabalho 4.0, com destaque para o cenário pós-reforma e pós-pandemia, o que será discutido no capítulo a seguir.

4 DESAFIOS DO SINDICALISMO NO MUNDO DO TRABALHO 4.0

Periodizar, conforme aduzido em linhas anteriores, é sempre uma tarefa árdua, afinal como se é possível delimitar com precisão os inícios e os términos? Entrementes, periodizar é essencial para a compreensão humana e para a compreensão histórica. Assim, compreende-se o marco da revolução 4.0 como mais uma periodização produzida pela humanidade e que representa a verdadeira fusão entre a tecnologia e a humanidade.

Schwab considera que a revolução 4.0 alterará profundamente a maneira como vivemos, fruto da sua velocidade e abrangência, afinal já somos testemunhas das inúmeras mudanças disruptivas em todos os setores, o que já acarreta e acarretará um impacto sistêmico sem precedentes. Logo, enxerga-se as tecnologias em interação com o mundo biológico, revelando algumas das inúmeras faces da Inteligência Artificial (IA), o veloz domínio dos smartphones em um curto período de tempo, e a presença de agentes disruptores como Airbnb, Uber, e Amazon, os quais – hoje - já fazem parte do conhecimento e da rotina de todo o mundo, enquanto há alguns anos eram completamente desconhecidos, de modo que revolucionaram os serviços de transporte, hotelaria e comércio, além disso, passou-se a entender a preciosidade de algo que nunca havia despertado a atenção, ou demonstrado seu valor: os dados. Desse modo, é natural que os respaldos da revolução configurem uma gama de benefícios e uma variedade de desafios, assim como ocorreu na história ao longo das outras revoluções, principalmente no campo do mundo do trabalho.

Nesse diapasão, pode-se verificar a gama de benefícios proporcionados aos consumidores através dos frutos do mundo 4.0, ao passo que fazer uma compra se tornou um processo quase instantâneo, desde a aquisição de um simples item como um fermento para bolo até a compra de um bem durável, solicitar um transporte, verificar o extrato bancário, reservar uma mesa em um restaurante, alugar um apartamento, organizar uma viagem, tudo isso foi resumido a um simples clique. Contudo, enquanto os benefícios inundam a vida dos consumidores, os reflexos desafiadores são enxergados, principalmente, no mundo do trabalho e na produção. Ao passo que, ao mesmo tempo em que os pontos positivos são óbvios e chamativos: conveniência, rapidez, e baixo custo, os pontos negativos saltam aos olhos através dos riscos sociais – em especial no âmbito laboral. (Schwab, 2019)

Por conseguinte, é imprescindível entender os desdobramentos da revolução 4.0, e, principalmente, resguardar o núcleo intangível dos direitos humanos, ou seja, os direitos fundamentais. Assim, busca-se compreender os efeitos no mundo do trabalho 4.0 através da perspectiva da liberdade sindical – direito fundamental elucidado nos capítulos anteriores.

Afinal, a atuação sindical efetiva é elemento essencial para o estabelecimento de uma liberdade sindical plena, e para persecução do trabalho decente – um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.

Desse modo, o presente capítulo abordará os reflexos da Reforma Trabalhista de 2017 e da Pandemia do Coronavírus na esfera sindical, e os consequentes desafios do sindicalismo no mundo do trabalho 4.0. Assim, buscar-se-á elucidar os pontos essenciais e traçar as perspectivas da atuação sindical na atualidade.

4.1 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA PANDEMIA DO COVID 19 NO MUNDO SINDICAL

Dentre as transformações vivenciadas pela humanidade, deve-se colocar em destaque as mudanças vivenciadas pela injeção capitalista no mundo globalizado. Afinal, foi através delas que se buscou implantar os preceitos da flexibilização das relações de trabalho, visando assim diminuir as garantias, aumentar os lucros, reduzir responsabilidades e intensificar as terceirizações. Tal busca pela implementação das nuances flexibilizadoras, alicerçada pela ideia de que a CLT necessita de uma modernização para enfrentar os desafios da era das tecnologias, é vista com a promulgação da Lei 13.467/17, também conhecida como a Reforma Trabalhista.

A reforma trabalhista implementou uma série de modificações – mais de 90 artigos foram alterados - no direito material e processual do trabalho criando, à luz das palavras de Benevides, uma situação jurídica não usual. Uma vez que, o gênero das orientações jurisprudenciais surgem a partir da norma jurídica já positivada, contudo a Reforma Trabalhista nasceu para realizar um verdadeiro desmonte de um grande leque de entendimentos que já se encontravam sedimentados nas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), através do rótulo de que ela seria o “remédio ideal” para minimização dos altos índices de desemprego. (Benevides, 2021)

Quanto ao referido conceito de flexibilização, nota-se que é perfeitamente elucidado através das palavras de Antunes, “[...]a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da

legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.” (Antunes, 2018, p.159) Logo, flexibilizar, aos olhos deste autor, é um verdadeiro desmonte dos direitos da classe trabalhadora.

A reforma veio nutrida de um escopo que visava a maior rentabilidade, buscando criar um ambiente mais favorável ao capital produtivo, o que desaguou diretamente na atuação sindical. Afinal, através de contratos precários se foi possível enxergar a base representativa – antes respaldada pelos assalariados formais - sendo inflada por trabalhadores alheios às convenções e aos acordos coletivos, o que acarretou diretamente na fragmentação e na pulverização da representação sindical, ao passo que se passou a reconhecer contratos atípicos que antes não eram possíveis. Além disso, observou-se a tendência do negociado sobre o legislado aliada a uma maior independência da presença do sindicato nas negociações, e, principalmente, o fim da contribuição sindical obrigatória. (Galvão, 2019)

É nessa perspectiva que a Reforma Trabalhista consagra um marco para o enfraquecimento da atividade sindical, dado que em meio a sua tentativa de assegurar mais liberdade aos trabalhadores, foi responsável direta pelo esvaziamento dos cofres sindicais. Nesse diapasão, na medida em que procedeu a retirada abrupta das contribuições sindicais obrigatórias, sem que houvesse uma gradação, ou um processo de adaptação, foi colocado em xeque a própria sobrevivência das entidades sindicais. A referida conduta foi ainda validada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de número 5.794/18, conforme aduz a ementa a seguir:

Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da Contribuição Sindical. Constitucionalidade. Inexistência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (Art. 150, II, da CRFB). Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na Constituição (artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes. Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente. 1. À lei ordinária compete dispor sobre fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes quanto à espécie tributária das contribuições, não sendo exigível a edição de lei complementar para a temática, ex vi do art. 146, III, alínea ‘a’, da

Constituição. 2. A extinção de contribuição pode ser realizada por lei ordinária, em paralelismo à regra segundo a qual não é obrigatória a aprovação de lei complementar para a criação de contribuições, sendo certo que a Carta Magna apenas exige o veículo legislativo da lei complementar no caso das contribuições previdenciárias residuais, nos termos do art. 195, § 4º, da Constituição. Precedente (ADI 4697, Relator (a): Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 06/10/2016). 3. A instituição da facultatividade do pagamento de contribuições sindicais não demanda lei específica, porquanto o art. 150, § 6º, da Constituição trata apenas de “subsídio ou isenção, redução de base de cálculo, concessão de crédito presumido, anistia ou remissão”, bem como porque a exigência de lei específica tem por finalidade evitar as chamadas “caudas legais” ou “contrabandos legislativos”, consistentes na inserção de benefícios fiscais em diplomas sobre matérias completamente distintas, como forma de chantagem e diminuição da transparência no debate público, o que não ocorreu na tramitação da reforma trabalhista de que trata a Lei nº 13.467/2017. Precedentes (ADI 4033, Relator (a): Min. JOAQUIM BARBOSA, Tribunal Pleno, julgado em 15/09/2010; RE 550652 AgR, Relator (a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Segunda Turma, julgado em 17/12/2013). 4. A Lei nº 13.467/2017 emprega critério homogêneo e igualitário ao exigir prévia e expressa anuência de todo e qualquer trabalhador para o desconto da contribuição sindical, ao mesmo tempo em que suprime a natureza tributária da contribuição, seja em relação aos sindicalizados, seja quanto aos demais, motivos pelos quais não há qualquer violação ao princípio da isonomia tributária (art. 150, II, da Constituição), até porque não há que se invocar uma limitação ao poder de tributar para prejudicar o contribuinte, expandindo o alcance do tributo, como suporte à pretensão de que os empregados não-sindicalizados sejam obrigados a pagar a contribuição sindical. 5. A Carta Magna não contém qualquer comando impondo a compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que o art. 8º, IV, da Constituição remete à lei a tarefa de dispor sobre a referida contribuição e o art. 149 da Lei Maior, por sua vez, limita-se a conferir à União o poder de criar contribuições sociais, o que, evidentemente, inclui a prerrogativa de extinguir ou modificar a natureza de contribuições existentes. 6. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição. 7. A legislação em apreço tem por objetivo combater o problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil, tendo sido apontado na exposição de motivos do substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à lei ora impugnada, que o país possuía, até março de 2017, 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, sendo que, somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical

alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais. 8. O legislador democrático constatou que a contribuição compulsória gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregados era transferida para entidades sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria. 9. A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados, de modo que a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados. 10. Esta Corte já reconheceu que normas afastando o pagamento obrigatório da contribuição sindical não configuram indevida interferência na autonomia dos sindicatos: ADI 2522, Relator (a): Min. EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2006. 11. A Constituição consagra como direitos fundamentais as liberdades de associação, sindicalização e de expressão, consoante o disposto nos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, tendo o legislador democrático decidido que a contribuição sindical, criada no período autoritário do estado novo, tornava nula a liberdade de associar-se a sindicatos. 12. O engajamento notório de entidades sindicais em atividades políticas, lançando e apoiando candidatos, conclamando protestos e mantendo estreitos laços com partidos políticos, faz com que a exigência de financiamento por indivíduos a atividades políticas com as quais não concordam, por meio de contribuições compulsórias a sindicatos, configure violação à garantia fundamental da liberdade de expressão, protegida pelo art. 5º, IV, da Constituição. Direito Comparado: Suprema Corte dos Estados Unidos, casos *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31* (2018) e *Abood v. Detroit Board of Education* (1977). 13. A Lei nº 13.467/2017 não compromete a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça Trabalhista, realizada pelos sindicatos inclusive quanto a trabalhadores não associados, visto que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea ‘e’, da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva, bem assim porque a Lei n.º 13.467/2017 ampliou as formas de financiamento da assistência jurídica prestada pelos sindicatos, passando a prever o direito dos advogados sindicais à percepção de honorários sucumbenciais (nova redação do art. 791-A, caput e § 1º, da CLT), e a própria Lei n.º 5.584/70, em seu art. 17, já dispunha que, ante a inexistência de sindicato, cumpre à Defensoria Pública a prestação de assistência judiciária no âmbito trabalhista. 14. A autocontenção judicial requer o respeito à escolha democrática do legislador, à míngua de razões teóricas ou elementos empíricos que tornem inadmissível a sua opção,

plasmada na reforma trabalhista sancionada pelo Presidente da República, em homenagem à presunção de constitucionalidade das leis e à luz dos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da Constituição, os quais garantem as liberdades de expressão, de associação e de sindicalização. 15. Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes e Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente para assentar a compatibilidade da Lei n.º 13.467/2017 com a Carta Magna. (STF - ADI: 5794 DF, Relator: EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 29/06/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 23/04/2019)

Assim, destaca-se que o Supremo alegou que a existência de uma compulsoriedade na contribuição feria o direito à liberdade. Nesse sentido, compreende-se que:

O imposto sindical, antes da vigência da Reforma, era a principal fonte de financiamento da maioria dos sindicatos. Como já mencionado, a extinção da contribuição sindical obrigatória termina por evidenciar clara tentativa de sufocamento financeiro dessas entidades representativas; sobretudo ao se considerarem os indicadores socioeconômicos concernentes à empregabilidade e sindicalização, nos últimos anos. (Mangueira, 2021, p.93)

Dessa forma, é imprescindível analisar que a existência de uma contribuição sindical obrigatória já estava enraizada na ingerência da própria atividade sindical, ao passo que se consagrava como uma limitação necessária para viabilizar o exercício da representatividade e da atuação dos sindicatos. Desse modo, não há o que falar em vilipêndio à liberdade de expressão ou à liberdade sindical quando se analisa o quadro completo, e a razão de ser que fundamenta a existência da contribuição como um limite essencial para garantir a subsistência dos sindicatos e a sua representatividade. Logo, esse é um caso que exemplifica facilmente a necessidade de aplicação do princípio da ponderação, como elucida Robert Alexy em seus escritos.

Ademais, além da necessidade de ponderar a aplicação dos princípios, deve-se ainda analisar que a configuração do enfraquecimento do agir sindical pode ser vista nos números de sindicalização disponibilizados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma vez que em 2012 a taxa de sindicalização correspondia a 14,4 milhões de trabalhadores, o que correspondia a 16,1%. Contudo, em 2019, ou seja, após a Reforma Trabalhista, o número de sindicalizados caiu para 10,5 milhões, ou seja, 11%. De modo que, consoante a coordenadora

de pesquisas por amostra de domicílios do IBGE, Adriana Beringuy, a redução da sindicalização teve início em 2016 e permaneceu em queda em 2017 (IBGE, 2023).

Isto posto, compreende-se que quando se começou a falar e a projetar a implantação da Reforma, ou seja, em 2016, enxergou-se também o início da onda reducional de sindicalização, e a sua consequente perpetuação em 2017 com o advento da Reforma Trabalhista. Por conseguinte, os dados do PNAD vão além e perpassam a realidade ainda mais próxima dos dias atuais, ou seja, analisa os índices de sindicalização no mundo pós pandemia. Assim, conforme apontado pela pesquisa, os índices de sindicalizados atingiram o seu percentual mais baixo em 2022, totalizando 9,2%, ou seja, 9,1 milhões de trabalhadores, o que pode ser visto no gráfico a seguir:

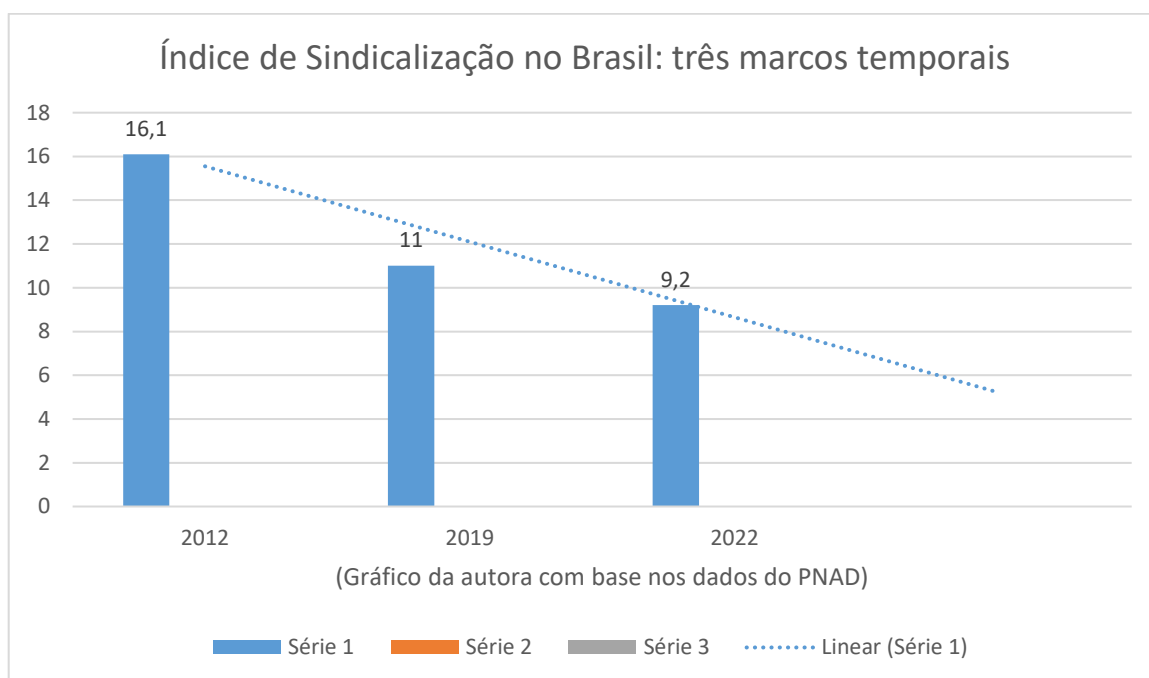


Figura 1 Índice de Sindicalização no Brasil: três marcos temporais (Gráfico da autora)

Foi em um cenário de crise sindical, com a agenda dos sindicatos voltada unicamente para sobrevivência, uma vez que seus cofres se encontravam em penúria após o fim da obrigatoriedade do imposto que a Pandemia da covid-19 encontrou as entidades sindicais. O referido encontrou veio dotado de dificuldades, afinal as medidas sanitárias limitaram o funcionamento, o diálogo e a representação das entidades. Contudo, mesmo em um contexto dotado de impasses, a pandemia foi o momento em que os sindicatos puderam reafirmar sua força e o seu papel de mediador, de litigante perante o seio social, ao passo que

fizerem frente para a proteção da saúde, da segurança e da estabilidade dos trabalhadores, buscando garantir condições mínimas para os empregados que tiveram seu trabalho presencial transformado em remoto, foi o momento de agir com a devida representatividade em prol da categoria e de reativar seu espírito fundador.

Entretanto, a atuação coibida pelas limitações do período pandêmico exigiu que as entidades buscassem se reinventar, assim como ocorreu no ensino, nas empresas, nas famílias, e na dinâmica social. Foi um momento marcado por novas estratégias como: utilização de plataformas de reunião online para organizar formações, eventos e pleitos; criação de canais remotos de atendimento jurídico e psicológico, e a massificação do *livestream*. Através de novas perspectivas, as centrais sindicais puderam cobrar o papel regulador do Estado, criticar o Governo e pressionar por respeito à integridade da pessoa humana, principalmente na figura do trabalhador pandêmico, contudo ainda é preciso que muito seja feito para que o associativismo volte a ser atrativo aos trabalhadores e os índices de sindicalização possam subir. (Campos, 2020)

Por conseguinte, após comentar os dois marcos temporais relevantes no mundo do trabalho 4.0: Reforma Trabalhista e a Pandemia do Coronavírus, é essencial tratar, de forma holística, dos desafios do sindicalismo, e evidenciar as suas perspectivas para o estabelecimento de uma representatividade forte, eficaz e atuante.

4.2 OS DESAFIOS E AS PERSPECTIVAS DO ASSOCIATIVISMO

Com base no retrato desenhado nas linhas pretéritas, as mudanças globais advindas da revolução 4.0 ensejaram uma onda de efeitos sob as relações de trabalho, a exemplo do aumento das formas atípicas que “[...] demandam mudanças em diversas áreas, notadamente quanto à criação de marcos normativos adequados para regular as novas relações de trabalho”. (Marques, 2020, p.24) Desse modo, compreende-se que as modificações carecem de respostas e geram desafios, sendo estes os alvos comentados neste subtópico.

Tendo em vista os destaques temporais elucidados no subtópico anterior, é fundamental trazer à baila os desafios inerentes ao associativismo na conjuntura atual. Dentre o leque de obstáculos, destaca-se, a pulverização dos empregados em categorias não regulamentadas, em função dos contratos atípicos: flexíveis, temporários e

intermitentes, e da ampliação da terceirização, passando a incluir a atividade fim, conforme a Reforma Trabalhista. Esse cenário decorre do fato de que, no Brasil, antes de uma entidade sindical existir, é preciso que ocorra o reconhecimento da categoria, o que implica em um dilema para os sindicatos, que precisam se organizar e construir uma identidade que reúna trabalhadores submetidos às mais diversas espécies de contratos.

É neste sentido que ao falar do impacto da reforma no sindicalismo, os dirigentes sindicais se posicionam alegando a unanimidade de pensamento, no que tange à necessidade de ampliar a representação. Afinal, entendem que é preciso ir além do formalismo e proporcionar o devido ajuste, visando, assim, abraçar os novos formatos laborais, independentemente dos percalços que prejudiquem a sua concretização. (Campos et al, 2021)

Em seguida, outro desafio de grande relevância é o elemento da solidariedade. Tal conceito pode ser analisado mediante a análise da dicotomia entre o homem solidário e o homem solitário, uma vez que os novos contornos da modernidade transformaram o homem em uma figura cada vez mais individualista, mitigando o espaço para a solidariedade, e dando margem ao engrandecimento do homem solitário. Entretanto, é evidente que se trata de um cenário contraposto à essência do direito do trabalho, haja vista que o direito coletivo possui o agir solidário como sua estrutura basilar.

Além dos efeitos gerais do mundo do trabalho 4.0 terem contribuído para a elevação do individualismo, a Pandemia veio arrematar ainda mais o isolamento do homem em si mesmo. Afinal, com base nas palavras do Doutor Leal Amado, o uso intensificado do teletrabalho acentuou a desconexão do pensar coletivo. Tendo em vista que, questiona “como ser solidário na solidão das nossas quatro paredes? Enclausurado em si próprio, distanciado, isolado, este trabalhador terá pouca tendência para se associar, para dar vida ao sindicato e participar na sua atividade” (Amado, 2021,p.613)

Ademais, frisa-se ainda que a ruptura do tecido de solidariedade e o processo frenético de individualização, são os pilares que explicam e sustentam o adoecimento psíquico tão emergente na atualidade. Logo, entende-se que o abandono do homem solidário é mais do que prejudicial para o associativismo, é prejudicial para integridade física do empregado, uma vez que respalda na sua saúde, sendo gatilho, inclusive, do suicídio no local de trabalho (Antunes, 2018).

Ao olhar ainda para os desdobramentos dos marcos temporais elucidados acima, nota-se que principalmente após a Pandemia do Covid 19, ocorreu um verdadeiro salto no número de teletrabalhadores, ao passo que as circunstâncias eram ainda mais

propícias ao seu vertiginoso crescimento, de modo que uma tendência que crescia de modo equilibrado e discreto teve a sua organicidade desestruturada. Assim, sabe-se que as mudanças no curso da história ensejam as mudanças no mundo do direito, o que resultou na alteração legislativa do artigo 75-B da CLT introduzida pela Lei 14.442/2022. Vejamos a redação do dispositivo:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (Brasil, 1946)

À luz do artigo supracitado, compreende-se que o empregado passará ser regido e enquadrado ao sindicato correspondente à base sindical do estabelecimento empresarial, ou seja, na localidade do empregador. O estabelecimento desse critério é fator responsável pelo aumento da “solidão” já referenciada e, conseqüentemente, pelo enfraquecimento da ação sindical, ou seja, obstáculos ao sindicalismo, uma vez que dificulta sua atuação ao permitir a dispersão de empregados por outros municípios – ou seja – abre margem para diferentes necessidades, diferenças financeiras de custo de vida, diferentes queixas e pedidos, proporcionando assim uma ação sindical menos específica e individualizada, sendo mais genérica e superficial.

Ainda mergulhando no universo dos desafios impostos ao associativismo, deve-se reiterar o rompimento repentino do imposto sindical obrigatório feito pela Reforma Trabalhista. Trata-se de uma medida que atingiu diretamente os cofres sindicais sem que fosse apresentada uma medida compensatória, ou alternativa, o que resultou, em meio a um contexto de queda dos números de sindicalizados, na necessidade de encontrar um meio alternativo, quase que instantâneo, de capitalização. Ocorre que há uma gama de impasses para aumentar a receita dos sindicatos:

Entre as iniciativas identificadas para aumentar a receita dos sindicatos, destacamos a introdução da taxa negocial como contrapartida pela negociação de acordos e convenções coletivas, e as campanhas de sindicalização. Porém, a conquista de novos filiados é

prejudicada pela proliferação de diferentes tipos de contrato, pelos efeitos do discurso do empreendedorismo entre os trabalhadores, pelas campanhas de difamação dos sindicatos, bem como pelo ambiente político-ideológico adverso à organização e à ação coletiva. (Campos et al, 2021, p.323-324)

A discussão acerca do imposto sindical foi colocada em xeque mais uma vez com o Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459 com repercussão geral conhecida através do tema 935, uma vez que a Suprema Corte do País julgou constitucional que através de acordos ou de convenções coletivas, possa-se estipular contribuições de caráter assistencial aos empregados, com a ressalva de que seja assegurado a eles o direito de não querer, ou seja, seja facultada a oposição.

Desse modo, pode-se enxergar através do tema 935 o grau do vilipêndio e do esvaziamento que a Reforma Trabalhista provocou nas entidades sindicais. Assim, torna-se possível compreender o atual voto pela constitucionalidade da contribuição como um avanço, como um ato de combate à inércia, e como uma resposta do judiciário à própria sobrevivência sindical, ao passo que, o tema havia sido considerado inconstitucional em 2017. Nesse sentido, demonstra-se que a “mudança” de posicionamento consagra a importância das contribuições para a saúde sindical, relevância esta que não mudou desde a disposição da reforma, ou seja, não foi uma conduta facilmente contornável. (STF, 2023)

Além disso, também se faz necessário colocar em destaque a ampla urgência de elevação dos índices de sindicalização, frente ao baixo percentual supracitado de 9,2% - o menor até hoje. Acontece que elevar os números é uma das tarefas mais árduas do associativismo atual, uma vez que se tenta tutelar o novo com meios analógicos. Assim, afigura-se imprescindível realizar a busca por novas vertentes de atuação, pois o novo clama pelo novo. É essencial promover o resgate da ética e do solidarismo para solucionar os baixos índices de sindicalização, para mitigar o “efeito do homem solitário”, para pleitear uma maior amplitude de representação. Afinal, é só através de tudo isto que se pode falar no futuro dos sindicatos, e que se poderá inserir o social no capital, como afirmou o Papa Francisco aos delegados da Confederação Italiana Sindical dos Trabalhadores (CISL), uma vez que aduziu a importância de um novo pacto sindical, e afirmou que “não há uma boa sociedade sem um bom sindicato e não há um sindicato bom que não esteja dentro das periferias”. (Bramante, 2020, p.165)

Por conseguinte, os desafios apresentados demonstram que a tal inserção do social no capital depende diretamente do progresso do direito do trabalho na luta incessante para se adequar ao mundo 4.0, através de uma atuação que vise mais do que o

ambiente da empresa em si, isto é, que lute por condições mais justas e por uma menor desigualdade no seio social. Dessarte, é imprescindível a luta pela efetividade do direito fundamental à liberdade sindical, atrelado à representatividade e aos entendimentos da OIT, visando alcançar o ideal do trabalho decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas disposições apresentadas em linhas pretéritas, pode-se retornar ao objetivo central do presente trabalho, isto é, compreender a liberdade sindical brasileira - garantia ou simulacro - no mundo do trabalho 4.0. Nota-se que, no primeiro capítulo, em um primeiro momento, realizou-se um resgate histórico acerca das origens do sindicalismo, ao passo que o direito e a história caminham juntos desde sempre. Evidenciou-se que o nascimento do Direito do Trabalho, como ramo específico do Direito, confunde-se com a própria origem do sindicalismo. Assim, visando unir as intersecções apresentadas, o subtópico inicial do primeiro capítulo foi responsável por elucidar as linhas históricas do sindicalismo no Brasil e no Mundo, de modo a clarificar as origens e facilitar a compreensão do universo sindical, através de um olhar voltado às diferentes fases, tratados, codificações e sistemas.

Em seguida, o subtópico seguinte tratou do sindicalismo em essência, no que tange às convenções da OIT e mencionou, brevemente, o controle de convencionalidade, tendo em vista que o estudo das convenções e do papel da organização é primordial para a compreensão do mundo do trabalho, afinal o seu modelo de regulação das relações e o estabelecimento de uma gama de direitos sociais pelo mundo é um produto fruto da atuação da OIT. Dessarte, fez-se possível auferir que não se pode olhar para as convenções e para o direito internacional de modo isolado, é preciso olhar em uma perspectiva integrativa com o direito nacional, ou seja, é imprescindível analisar em conjunto e entender como esses dois campos se harmonizam. Analisou-se ainda, com mais enfoque, as convenções nº98 e nº87, pontuando suas ratificações e suas premissas, além da Declaração de princípios e direitos fundamentais do trabalho de 1998.

Assim, julgou-se essencial trazer à baila o controle de convencionalidade, afinal falar em controle de convencionalidade é compreender a integração das normas internas com as vigentes convenções internacionais de direitos humanos. Logo, restou evidente que cabe ao judiciário brasileiro analisar e garantir a observância das convenções através da concordância com as normas nacionais, prezando pela uniformidade e pela segurança jurídica.

Ademais, no segundo capítulo, após entender o Universo Sindical como panorama de fundo desta pesquisa, optou-se por reduzir a lente investigativa para o direito fundamental à liberdade sindical, momento em que se demonstrou o seu lugar de destaque e foram definidos e abordados alguns dos desdobramentos da terminologia liberdade sindical. Em seguida, no primeiro subtópico deste capítulo, buscou-se responder se o referido conceito é de fato uma garantia no ordenamento brasileiro, ou um mero simulacro. Desse modo, optou-se

por levantar questionamentos acerca do modelo adotado pelo Brasil, discutiu-se a unicidade e a pluralidade, elencou-se a importância da representatividade, e relacionou-se ainda a conexão entre as convenções da OIT, suas recomendações e o modelo brasileiro.

Por conseguinte, o segundo subtópico do presente trabalho foi responsável por complementar a análise da liberdade sindical com a experiência sindical portuguesa, ao passo que avocar a experiência estrangeira clarifica ainda mais a compreensão do próprio direito nacional. Tal escolha é justificada através da diferença de sistema entre Portugal e Brasil, pluralidade e unicidade, respectivamente, e em função das experiências acadêmicas da autora deste trabalho na Universidade de Coimbra em 2023.

Ademais, após resolver o referido questionamento dogmático e exemplificar o exposto com a experiência portuguesa, optou-se por desenhar o quadro do mundo do trabalho 4.0 em todas as suas nuances, visando enxergar a liberdade sindical dentro da atualidade. Tendo em vista que não basta compreender o conceito e discorrer acerca da sua aplicabilidade, é preciso analisar o cenário atual e entender a sua participação. Assim, o terceiro capítulo deste trabalho buscou elucidar os desafios do sindicalismo no mundo do trabalho, de modo que o primeiro subtópico deste capítulo foi responsável por pincelar os reflexos fruto da reforma trabalhista e da pandemia. Exemplifica-se um pouco da abordagem deste momento ao olhar para redução do número de sindicalizados e para o processo de reinvenção acarretado pela pandemia.

Em seguida, o segundo subtópico do último capítulo teve a missão de tecer considerações acerca dos desafios e das perspectivas do sindicalismo no mundo 4.0. Desse modo, através do desenho realizado por cada um dos capítulos, foi factível elucidar o objetivo central do presente trabalho. Evidenciou-se que é possível compreender o sindicalismo em essência através da garantia de uma liberdade sindical plena, visando obter uma atuação sindical efetiva e representativa, aliada a uma análise dos desafios e dos obstáculos do sindicalismo no mundo 4.0. Afinal, só através dessa interconexão se pode averiguar, de forma plausível, a propagação do trabalho decente, e a consequente persecução deste objetivo de desenvolvimento sustentável da ONU.

Por fim, o presente trabalho permitiu uma compreensão ampla e atualizada da liberdade sindical no mundo do trabalho 4.0. Através do resgate de uma discussão bastante reiterada na doutrina, e, na maioria das vezes, feita isoladamente do cenário atual, demonstrou-se a atualidade da discussão e foram fixadas sementes investigativas acerca das perspectivas atuais e futuras dos sindicatos no Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DIAP. **Propostas do GAET do MPT aprofundam Reforma Trabalhista.** Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 30 nov. 2021. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/90886-propostas-do-gaet-que-aprofundam-reforma-trabalhista>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ALVES, Amauri Cesar; LINHARES, Roberta Castro Lana. Liberdade Sindical no Brasil: Previsão Normativa Constitucional e realidade fática atual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.64, n.98, p. 145 - 176, 2018. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/Revista-98.pdf> . Acesso em: 28 jul. 2023.

ALVES, Paola Gouveia. **Notas sobre a Representatividade Sindical em Portugal e no Brasil.** 2019. 98f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, Universidade de Coimbra, Coimbra, jul. 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/90390> .Acesso em: 15 jul. 2023.

AMADO, João Leal. Liberdade Sindical e Direitos das Associações Sindicais: Breve Esboço do Sistema Português. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.) **Liberdade Sindical: uma proposta para o Brasil**. São Paulo: Lacier, 2021, p.595 - 615.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, Boitempo, 2018.

AZAMBUJA, João Carlos Felix. **Liberdade Sindical no Brasil e na OIT – Unicidade Sindical x Unidade Sindical.** Dissertação (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/35830>. Acesso em: 20 jul. 2023

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

BENEVIDES, Virgínio Henriques de Sá e. As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 no campo da duração do trabalho e seus efeitos sobre o contrato de trabalho. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, v.1, n. 1, p.384 - 419. Disponível em: [https://ensino.trt6.jus.br/ej/pluginfile.php/15176/course/section/1831/Revista EJ n%C2%BA1_2021-v4.pdf](https://ensino.trt6.jus.br/ej/pluginfile.php/15176/course/section/1831/Revista_EJ_n%C2%BA1_2021-v4.pdf) . Acesso em: 05 set. 2023

BRAMANTE, Ivani Contini. Novos paradigmas do Direito Coletivo do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.86, n.4, p.158-166, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181673> . Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL, Decreto Nº7.030 de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 239, p. 59, 15 de dez. 2009.

BRASIL, Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº5.794. DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. REFORMA TRABALHISTA. FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL . CONSTITUCIONALIDADE. INEXIGÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR . DESNECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À ISONOMIA TRIBUTÁRIA (ART. 150, II, DA CRFB). COMPULSORIEDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NÃO PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO[...]**. Relator: Ministro Edson Fachin, 29 de junho de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162> . Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº5.452 de 1º maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 12 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1018459. O Tribunal, por maioria, acolheu o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição[...]** Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, de máquinas, mecânicas, de material elétrico, de veículos automotores, de autopeças e de componentes e partes para veículos automotores da grande Curitiba. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Ministro Gilmar Mendes, 18 de setembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5112803>. Acesso em: 30 set. 2023

CAMPOS, Anderson de S. Sindicalismo na Pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade Oliveira; POCHMANN, Marcio (org.). **A devastação do trabalho**: A classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020.

CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andreia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA Patrícia Vieira. O impacto da Reforma Trabalhista no Sindicalismo Brasileiro: Reações e Resistências. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (org.). **O trabalho Pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit - centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. p. 321-358.

CANOTILHO, GOMES J.J. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. Ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos Humanos do Trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. In: SILVEIRA, R. et al. **Educação em Direitos Humanos: Fundamentos teórico-metodológicos**. João Pessoa: Editora Universitária, 2007. p. 351-371. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/ncdh/wp-content/uploads/2014/07/merged.compressed.pdf>. Acesso em: 18 ago.2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Recomendação n. 123, de 7 de janeiro do 2022. **Diário da Justiça**: Brasília, DF, n. 7, p.5, 11 de jan. 2022.

CORREIA, Jorge Alves. **Direito Público Luso e Brasileiro**. 2 ed. Coimbra: Gestlegal, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). **Direito Coletivo do Trabalho**, 2022. E-book (128 p.)

GALVÃO, Andreia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.) **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p.203-223. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira-5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf . Acesso em: 01 out. 2023.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Taxa de sindicalização cai a 9,2% em 2022 menor nível da série**. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie#:~:text=Em%202022%2C%20das%2099%2C6,\(10%2C5%20milh%C3%B5es\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie#:~:text=Em%202022%2C%20das%2099%2C6,(10%2C5%20milh%C3%B5es).). Acesso em: 26 set. 2023

MANGUEIRA, Jaime Waine Rodrigues. **Reforma Trabalhista e prevalência do negociado sobre o legislado**: A conversão da negociação coletiva em mecanismo de precarização dos pilares do trabalho decente. Dissertação (Pós Graduação em Ciências Jurídicas) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

MARCOS, R. F.; MATHIAS, C. F; NORONHA, I. **História do Direito Brasileiro**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MARQUES, Juliana Coelho Tavares. **O trabalho no mundo 4.0**: um novo paradigma contratual protetivo para a era digital. João Pessoa: Editora UFPB, 2020. E-book (147 p.). ISBN 9786559420186.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Controle Jurisdicional da Convencionalidade das Leis**. 5.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Compêndio de orientações e notas técnicas da Conalis**. Brasília, DF, 2021. E-book (130 p.). ISBN 9786589468202. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/compendio-atualizado-4a-versao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 18 de ago. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Ltr, jun. 2011.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Et al. **Atos Antissindicais**: manual de atuação. Brasília: Ministério Público do Trabalho, Conalis, 2021. E-book (171 p.) ISBN 978-65-89468-08-0. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/atos-antissindicais-manual-de-atuacao/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 28 ago. 2023.

OLIVEIRA, Elvio Araujo; SOUZA, Natan Oliveira de. Liberdade Sindical: paralelo entre Portugal e Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v.25, n.2, p.12-26, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/198656> . Acesso em 28 jul. 2023.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. **A representatividade no pluralismo e na unicidade sindical**. 2018. 134f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, Universidade de Coimbra, Coimbra, jun. 2018. p.21. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/85823>. Acesso em 21 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C087: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização de 17 de junho de 1948. In: SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. Ed. 1998a. 338p. Disponível em:< https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm#note>Acesso em: 21 ago.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C098: Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. In: SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. Ed. 1998b. 338p. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>Acesso em: 21 ago.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**- História da OIT. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> . Acesso em: 16 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Documentos Fundamentais da OIT: Constituição da OIT; Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho; Acordo entre as Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho; Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal, c2016. Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711714.pdf > Acesso em: 18 de ago. 2023.

PERRONE, Rodrigo. **A Liberdade Sindical no Brasil e sua importância para a Formação da Identidade Coletiva do Movimento Sindical**. 2020. 101 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Estudos Pós-Graduados, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/23145> . Acesso em: 18 ago. 2023.

PINTO, Almir Pazzianotto. Sindicalismo no Brasil – Breve História – Convenção 87 da OIT. **Revista Eletrônica de História Social da Cidade: História e Direito** – representações e perspectivas, São Paulo, v.1, n. 24, p. 21 – 43, 2020.

PORTUGAL. [Constituição (1976)] **Constituição da República Portuguesa de 1976**. Lisboa, PT: Assembleia da República, [2005]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2023.

PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei nº7, de 12 de fevereiro de 2009**. Institui o Código do Trabalho. Diário da República: Lisboa, PT, nº30. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 20 ago.2023.

SANTOS, Francisco Daniel de Melo e. **Quem goza de Liberdade Sindical?**. 2015. 122F. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/30069/1/Quem%20goza%20de%20liberdade%20sindical.pdf>. Acesso em 20 ago. 2023.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos Santos. **Liberdade Sindical e Negociação Coletiva como Direitos Fundamentais do Trabalhador:** princípios da declaração de 1998 da OIT. São Paulo: LTr, 2008.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. E-book (246 p.) ISBN 9788572839785

SIRANGELO, Alice Berthier. **Análise do princípio da liberdade sindical e a ausência de ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Dissertação (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184568> Acesso em: 25 ago. 2023.