



O DIREITO SINDICAL COMO FATOR DE CONSECUÇÃO DO BEM-ESTAR SOCIAL

THE UNION LAW AS A FACTOR FOR ACHIEVING SOCIAL WELFARE

| | |
|--------------|------------|
| Recebido em: | 22/02/2022 |
| Aprovado em: | 01/03/2022 |

Marisa Rossignoli¹

Bruno Bastos de Oliveira²

Fernando Augusto Okubo de Andrade³

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo analisar a atual conjuntura do direito sindical, bem como das consequentes relações sindicais e as negociações que delas advém para a consecução do bem-estar social, abordando fatores econômicos e sociais. Nesse sentido, foi

¹ Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília – SP. Graduada em Ciências Econômicas pela UNESP - "Campus" de Araraquara, Mestrado em Economia pela PUC-SP e Doutorado em Educação - UNIMEP. É delegada municipal do Conselho Regional de Economia - Corecon - SP na cidade de Marília. Endereço eletrônico: mrossignoli@unimar.br

² Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Marília – SP. Doutor em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestre em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Advogado e Consultor Jurídico com especialidade na área econômica e fiscal. Endereço eletrônico: bbastos.adv@gmail.com

³ Advogado e Mestrando no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade de Marília – PPGD/UNIMAR. Endereço eletrônico: fernando@fernandoandrade.com.br



estudado e analisado o quanto o direito coletivo do trabalho e a estrutura sindical que dele deriva, tem fundamental importância para o Estado Democrático de Direito, bem como detém marcante interesse da Economia. Além disso, fora analisada a questão da representatividade sindical como derivação da liberdade sindical, já estabelecida em diversos países democráticos. Notou-se durante a pesquisa que a estrutura sindical padece de modernização e que há tempos é criticada por conter traços corporativistas e intervencionistas do Estado, assim como a contribuição sindical obrigatória e a própria unicidade sindical colaboram para que a estrutura sindical do Brasil estivesse, de certa forma, divorciada da tendência mundial. Quanto às opções metodológicas, foi adotado o método dedutivo, tendo sido o presente artigo realizado por meio de revisão bibliográfica, utilizando-se leituras relevantes para a área do direito do trabalho e para a economia. Os resultados encontrados demonstram que é necessário que sejam criadas condições para uma atuação sindical ilimitada, com ampla liberdade sindical em todos os setores onde possa existir uma pessoa laborando. Assim, conclui-se que é preciso fortalecer as instituições que lidam com o trabalho, a fim de garantir a proteção adequada a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual ou de sua situação profissional.

Palavras-chave: Direito Sindical. Economia. Bem-estar social.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the current situation of union rights, as well as the consequent union relations and the negotiations that arise from them for the achievement of social well-being, addressing economic and social factors. In this sense, it was studied and analyzed how much the collective labor law and the union structure that derives from it are of fundamental importance for the Democratic State of Law, as well as having a marked interest in the Economy. In addition, the issue of trade union representation was analyzed as a derivation of trade union freedom, already established in several democratic countries. It



was noted during the research that the union structure suffers from modernization and that for some time it has been criticized for containing corporatist and interventionist traits of the State, as well as the mandatory union contribution and the union unity itself collaborate so that the union structure in Brazil was, in somehow divorced from the world trend. As for the methodological options, an interpretative legal investigation was adopted, with a predominance of deductive reasoning and the use of bibliographic techniques and the content analysis procedure, based on research via the internet and books. The results found demonstrate that it is necessary to create conditions for unlimited union action, with broad union freedom in all sectors where there may be a person working. Thus, it is concluded that it is necessary to strengthen the institutions that deal with work, in order to guarantee adequate protection to all workers, regardless of their contractual relationship or their professional situation.

Keywords: Union Law. Economy. Social welfare.

INTRODUÇÃO

A relação entre o empregador, o empregado e os sindicatos representativos, tanto os das empresas empregadoras (patronais) quanto os que representam os empregados (profissionais) sempre foi complexa. Em verdade, esse rivalismo ontológico tem origem na igualmente complexa relação envolvendo o binômio capital/trabalho que, desde os primórdios, tem inspirado as mais famosas teorias econômicas, o que denota a relevância do assunto, inclusive para a Economia.

Nesse sentido, importante frisar que, acerca da nomenclatura dos sindicatos que atuam na estrutura brasileira, há que se mencionar que existem algumas mais comuns para designar cada sindicato e a qual polo ele representa. Para os sindicatos que representam os



empregados, será utilizada no presente artigo a denominação de “sindicatos profissionais”, e para os sindicatos dos empregadores, “sindicatos patronais”.

Assim, no presente trabalho se pretende traçar uma análise crítica de como o direito coletivo do trabalho poderia oferecer uma contribuição ainda maior para o alcance do bem-estar social, já que, hodiernamente, não tem tido o protagonismo esperado, inclusive, frente às novas facetas que o mercado de trabalho se desenha, e perante as situações atípicas que podem ocorrer no mundo.

Com efeito, parte-se da premissa de que a existência e a manutenção de uma estrutura sindical adequada se amoldam e garantem a plena cidadania, cabendo também ressaltar que são fundamentais para a própria essência do Estado Democrático de Direito, enquanto fatores que atuam na estabilização das relações sociais e econômicas, funcionando referido conjunto como importantíssima ferramenta para efetivar negociações, respeitados os limites de pertencimento e abrangência.

Nesse contexto, a abrangência da negociação coincidirá com a abrangência dos sindicatos atuantes, de acordo com a categoria que pertence ao grupo de representados e de sua competência territorial. Obviamente, referida abrangência pode ser maior, caso sejam inseridas nesse cenário as federações e confederações sindicais, atuando como agentes subsidiários ao sindicato.

Levando em consideração o fato de que o direito do trabalho permeia as relações de trabalho e não somente as relações de emprego, tem-se que a permeabilidade do direito do trabalho, *latu sensu*, que pode chegar às pessoas que habitam mais longínquos rincões do país, não é refletida, necessariamente, pela mesma abrangência da estrutura sindical. Nota-se que os trabalhadores informais, com percentual expressivo dentre as pessoas economicamente ativas, não são albergados pelas negociações coletivas, ou seja, estão totalmente alijados do sistema sindical. Esse paradoxo, sem dúvida, é um dos desafios que se agiganta e clama por uma solução.



Assim, *ab initio*, convém mencionar que não se cuidará de traçar conceitos e definições, bem como especificidades técnicas com relação à nomenclatura dos sujeitos presentes na relação sindical. No entanto, ressalta-se que a legislação trabalhista opera com dois sujeitos da relação contratual trabalhista: o empregado e o empregador. Somente o primeiro pode fazer parte dos sindicatos dos empregados, os denominados sindicatos profissionais, pois somente os empregados, com o liame empregatício, detém o requisito de ingressar na classe de pessoas representadas por tais entes.

Muitos autores se permitem nomear os elementos desse grupo, de representados pelos sindicatos profissionais, como trabalhadores. O problema técnico-jurídico que nasce dessa premissa é que o trabalhador é gênero e os empregados são espécies e isso precisa ser ressaltado para melhor compreensão de alguns pontos que serão abordados.

No presente caso, se considerará que o direito sindical é um dos ramos do direito do trabalho, que tem como escopo o estudo das normas e das relações jurídicas e que dão forma ao modelo sindical. A partir daí, é que se tem o tema de interesse para o presente trabalho, que é a consecução do bem-estar social, passando pelos aspectos econômicos e sociais, que determinam (ou não) o sucesso dessa empreitada relevantíssima.

Buscando responder aos questionamentos propostos, o presente artigo divide-se em seis seções de desenvolvimento, abordando, inicialmente, o direito sindical e as relações coletivas de trabalho. Na sequência, serão abordadas as teorias econômicas sobre o trabalho, seguidas por uma análise acerca da liberdade, da representatividade e da unicidade sindicais no Brasil. Posteriormente, já na quarta seção, será discutido a respeito da falta de representatividade sindical da maioria dos sindicatos no enfrentamento de situações advindas com a pandemia da Covid-19. Já a seção cinco será reservada para considerações sobre a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), discutindo seus impactos na estrutura sindical brasileira. Por fim, a sexta seção buscará esclarecer os aspectos que envolvem a ausência de representatividade sindical de trabalhadores não empregados.



Quanto às opções metodológicas, foi adotado o método dedutivo, tendo sido o presente artigo realizado por meio de revisão bibliográfica, utilizando-se leituras relevantes para a área do direito do trabalho e para a economia.

1 O DIREITO SINDICAL E AS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O assunto em tela, por vezes, remonta a uma questão não somente jurídica, mas sim sociológica e econômica também. A Revolução Francesa, por exemplo, com o seu conteúdo liberal, trouxe conceitos de que as pessoas não precisavam estar reunidas sob o manto de uma associação, agremiação ou coisa do tipo. Para ela, nada poderia existir entre a liberdade individual e o Estado. E assim se sucedeu, até a previsão expressa no Código Penal de Napoleão, em 1810, proibindo a associação de trabalhadores, soerguendo tal assunto, como tipo penal passível de punição.

Todavia, apesar dos esforços de vários governos de toda a Europa, as reuniões de trabalhadores sempre ocorriam. Estabeleceu-se, como premissa de cidadania, o “direito de reunião” que, pode-se considerar como tendo sido o embrião da preconizada liberdade sindical plena.

A evolução legislativa sobre o tema, e que está marcada na maioria dos ordenamentos jurídicos atuais, é o de classificar qualquer atentado à liberdade sindical como amplamente reprovável e previsto como crime em alguns países, como por exemplo, na Itália. Ou seja, de uma vez por todas, restou reconhecida, como no Brasil, a importância da negociação coletiva e dos seus operadores, como ferramenta estabilizadora das relações sociais.

Atualmente, no Brasil, o direito sindical é visto como parte integrante do direito do trabalho, sendo que, no plano legal, as normas relativamente a esse ramo do direito, já são independentes das leis do direito individual do trabalho, embora não codificadas separadamente.



Há que se ressaltar, ainda, que as relações sindicais estão calcadas no direito sindical que, por sua vez, tem um sentido subjetivo e objetivo, conforme preceitua Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 1070) “o primeiro designando os direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais; o segundo significando um setor do direito do trabalho”.

As relações coletivas, em análise perfunctória e não técnica, têm em um dos lados os grupos de empregados e de outro, os grupos de empregadores, representados pelos seus sindicatos profissionais e patronais, respectivamente, lembrando que os sindicatos que representam os empregados podem efetuar negociações diretamente com as empresas, cujo resultado são os acordos coletivos.

Para fins de esclarecimento, é necessário lembrar que negociações coletivas estabelecidas entre os sindicatos, patronais e profissionais, objetivam a edição de um documento que estabelece as regras oriundas dessa negociação. Esse documento é denominado convenção coletiva do trabalho.

2 TEORIAS ECONÔMICAS SOBRE O TRABALHO

Para adentrar no assunto, nada mais didático do que citar o pensamento de Claus Offe:

[...] mais do que ser dirigida às vítimas do mercado de trabalho e antes que os destinar a transformar o trabalho visto como mercadoria em trabalho visto como a base de um direito de cidadania industrial, o significado estratégico das políticas sociais passa a ser hoje a de uma arma para a modernização industrial competitiva (OFFE, 1993, n.p).

A história mostra que os sindicatos sempre desempenharam papel relevante não só na defesa dos princípios fundamentais, mas também como catalisadores do desenvolvimento



econômico, estruturando relações de trabalho, a fim de estabelecer o equilíbrio entre os ganhos empresariais e a contraprestação do trabalhador.

Partindo da premissa resumida de que, em linhas gerais, a Economia (que vem do grego *oikonomikos* – organização da casa) estuda a melhor forma de administrar os recursos escassos, objetivando a produção de bens e serviços e que, por sua vez, terão como destino a satisfação das necessidades de sociedade, ou, em outras palavras, visa a maximização do bem-estar social, é forçoso inferir que o direito sindical, cujo objetivo *latu* está na estabilização da relação entre empresários e empregados, como fator componente para o bem-estar social (STEFFEN, 2019, p. 1).

Com efeito, os escritores denominados como teóricos do valor trabalho, sempre entenderam que o binômio capital *versus* trabalho, eram as vigas mestras da sociedade, enfatizando não somente, aspectos econômicos, mas também os sociais (NAPOLEONI, 2007).

Sem a menor pretensão de se esgotar o tema, mas, tão somente de exemplificar a importância das relações de trabalho para a economia, é que se mencionará, alguns autores, teóricos do valor trabalho (Smith e Marx) e também Keynes, tendo este último como principal objetivo a discussão de uma Teoria Geral para o funcionamento da economia e estabelecimento do nível de emprego, objetivando transitar pelo campo didático exemplificativo.

Adam Smith já asseverava que existem três classes: os capitalistas, os proprietários e os trabalhadores. Propôs a teoria do valor e do preço, sendo que o preço natural é o preço suficiente para remunerar o capitalista, o proprietário de terra e o trabalhador com o lucro, o aluguel e a contraprestação (remuneração) respectivamente, todos equivalentes aos níveis habitualmente praticados. Pregava que para haver crescimento econômico, havia necessidade do aumento da divisão do trabalho na unidade produtiva, dentre outras. Por fim, reconhece que a divisão entre lucros e salários é resultado de lutas entre capitalistas e trabalhadores (conflito de classes) (SMITH, 1996).



Para Karl Marx é o trabalhador vende a sua força de trabalho, não só a física, mas a intelectual também. Para quantificar essa força de trabalho, o autor entendeu que o tempo que o trabalhador coloca à disposição do capitalista que, por sua vez, lhe dá a contraprestação que é a cesta de bens indispensáveis à sobrevivência dessa pessoa. Segundo seu entendimento, essa cesta que, em tese, é equivalente ao valor de sua força de trabalho, mas que é menor do que a sua produtividade (mais valia), traduz a forma do capitalista de explorar a mão de obra do trabalhador (MARX, 1994).

Também é relevante mencionar as ideias de John Maynard Keynes em sua obra “A Teoria Geral do Emprego, do juro e da moeda”. Seus estudos se direcionaram à teoria que busca o equilíbrio, independentemente do contexto social e econômico, ou seja, de situações de crise ou de expansão. Encampa o princípio da demanda efetiva, a qual determina que a produção e o emprego podem se dar por expectativas. Nesse caso, se a demanda fosse maior que a produção, haveria escassez de produtos, o que aumentaria o preço deles, gerando inflação. Caso a demanda fosse menor do que a produção, geraria um excedente e, por sua vez, o desemprego (KEYNES, 1936).

Enfim, pelos exemplos acima, já se revela a importância da relação entre capital e o trabalho, os seus conflitos e seus objetivos, que podem ser resumidos na maximização do *welfare*. Essa expressão, para alguns autores, advém de um paradigma inédito que, em 1946 criou um sistema de assistência médica nacional, universal e gratuito no Reino Unido, mantido pelo orçamento fiscal (*National Health Service Act*). A partir daí, se teve a noção de que esse *welfare*, tinha que ter elementos entrelaçados advindos do estado, do mercado e da própria família. Nesse trabalho, será utilizado o *welfare* como sinônimo de bem-estar social.

O bem-estar social, portanto, é o resultado de uma constante, embora não linear, evolução de práticas em que se vislumbra o avanço dos direitos dos cidadãos, mas atrelados à democracia, passando pela mobilização sindical e pela luta política de classes.



Começa-se a se notar, portanto, a presença de um elemento extremamente relevante no sistema sindical, que é o da cidadania. Cabe ressaltar que, nesse trabalho, manter-se-á estratégica distância sobre tal conceito e suas análises semânticas e filosóficas. Basta definir como cidadão aquele que é membro de uma determinada comunidade e que está sob a égide de direitos e deveres.

Nesse diapasão, é que se traz à lume a ideia de que, também no Brasil, a edificação da cidadania se dá, dentro outros fatores, pelo trabalho. Essa relação se dá precipuamente pela dignificação do trabalho em que o prestador, ao receber a sua contraprestação, começa a perceber a sua presença no mundo, como sujeito que detém obrigações, mas também, direitos, possibilitando o consumo, a aquisição de bens, o pagamento de impostos, entre outros.

A dignificação do trabalho passa pela proteção dos direitos fundamentais, bem como dos direitos coletivos específicos de uma determinada categoria ou segmento, a fim de manter a relação de trabalho sempre digna. Nesse caso, é o direito que o empregado detém de receber o adicional de periculosidade, quando labora em condições de exposição à energia elétrica nos termos da lei, por exemplo.

É o direito sindical que atua como regulador principal das relações coletivas trabalhistas e, por consequência, dos seus operadores, objetivando a construção de normas coletivas fundamentais a toda e qualquer categoria de empregados, bem como de empregadores. São nesses acordos que as rugas são amainadas e a rivalidade (com o sentido de conflito de interesses) é pacificado, aos menos temporariamente.

Contudo, a relação oriunda do contrato de trabalho, ou seja, entre empregado e empregador é dinâmica e, por isso, novas demandas surgem em forma de pauta de reivindicações periodicamente. As condições do mercado, o desenvolvimento de novas tecnologias, as novas tendências comportamentais, estão em constante movimento, a ponto de ser necessário que os sindicatos profissionais e os patronais ou os sindicatos profissionais e os empregadores,



se encontrem periodicamente para estabelecer novos parâmetros de correção salarial e rever todo o rol de direitos e obrigações, de acordo com cada caso.

Em que pese o assunto, na teoria, ter uma lógica e uma maneira de ser, na prática existem fatos que revelam a fragilidade do sistema sindical no Brasil. Um exemplo disso é que há cerca de 16 mil sindicatos espalhados em todo o território nacional, sendo que pouquíssimos deles, de fato, estão aptos a representar os interesses da categoria que são mandatários de forma lúdima. Nesse sentido, o tópico a seguir dedica-se à discussão sobre a representatividade destes sindicatos.

3 A LIBERDADE, A REPRESENTATIVIDADE E A UNICIDADE SINDICAIS NO BRASIL

Antes de se adentrar à questão da representatividade sindical no Brasil, é conveniente fazer menção à liberdade sindical. Essa expressão, “liberdade sindical”, comporta várias acepções. Se observada sob o manto de que todos podem constituir um sindicato, se atendidos os requisitos legais, ou seja, o direito de organização e liberdade de atuação em grupo. Conceitualmente, é a concretização da liberdade coletiva, constituído pela liberdade individual de constituir um ente e a ele filiar-se e deixa-lo, conforme lhe seja conveniente.

A liberdade sindical também pode representar a não intervenção estatal, sendo que o Estado deverá respeitar a manifestação do grupo que, por sua única e exclusiva, vontade resolveu constituir algo em que possam agir coletivamente, para atingir determinados bens comuns àquela categoria. Na mesma senda de raciocínio, a liberdade sindical, conforme Nascimento:

É método de conhecimento do direito sindical quanto é ponto de partida para classificação dos sistemas, comparadas as características de cada ordenamento interno nacional com as garantias que o princípio da liberdade sindical oferece, caso em que esses sistemas podem



ser classificados como de liberdade sindical plena, relativa ou sem liberdade sindical, podendo ser situado o brasileiro no segundo grupo (NASCIMENTO, 2007, p. 1088).

Essa é a linha que, por ora, é interessante para o presente trabalho. O trecho acima sinaliza sobre a liberdade sindical, também no sentido de promover a possibilidade de o empregado se filiar a um sindicato em detrimento do outro, ou seja, ter a liberdade de opção.

Como se sabe, essa alternativa não existe no Brasil, que adotou a unicidade sindical, não ratificando a Convenção 87 da OIT, ao contrário de mais de 100 países, que a subscreveram. Ou seja, o empregado que trabalha em determinado setor econômico (categoria) e em determinada localidade (base territorial – que no Brasil não pode ser inferior a um município), deverá se filiar ao sindicato que representa aquele grupo de empregados e naquela localidade, não tendo opção de escolha. Por isso, Amauri Mascaro classifica o Brasil como detentor de liberdade sindical relativa.

A estrutura sindical brasileira, tem o seu cerne, no artigo 8º da Constituição Federal, asseverando que é livre a associação profissional ou sindical, com destaque ao inciso II ao estabelecer que:

[...] 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 (BRASIL, 1988).

Ainda, o inciso III do mesmo artigo aduz que:



[...] ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” e VI, “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (BRASIL, 1988).

Veja-se a relevância da questão sindical, elevada para o nível constitucional, como em diversos países, assim como é nítido a importância da representatividade sindical no contexto social e econômico do Brasil.

Representar alguém, no sentido literal, significa se pôr à frente de alguém, se fazer substituir por, sendo que o representante atua em nome de outrem. No cenário jurídico, e especificamente à questão ora tratada, é a legitimação de um ente para, conforme os ditames legais, cuidar dos interesses coletivos de seus representados, sempre em linhas gerais. Justamente essa questão da representatividade sindical, não como requisito de enquadramento, mas como fator prático de atuação sindical, será o fator limitador da análise que se segue.

Antes, porém, cabe pontuar que existe uma diferença digna de nota entre representatividade e representação. Enquanto esse último se refere ao ato de representar alguém, calcados em critérios objetivos, a representatividade significa a legitimação que o representante ostenta no desempenho da representação, mas não só objetivamente ou legalmente, mas, principalmente outorgada pela classe representada. Em outras palavras, a representatividade é a concretude do mandato outorgado pelo grupo de representados, mas por sua livre e espontânea vontade, fundamentados em caráter de competência, pelo conhecimento das demandas e não porque a lei assim determina.

Assim, como decorre de qualquer mandato, a fidúcia é o principal liame que norteia, ou ao menos, deveria alicerçar essa representação. Ocorre que, no Brasil, essa outorga não é espontânea, mas sim imposta, pelo arcabouço legal da legislação sindical. Ou seja, o



interessado, ou no caso, a classe interessada não tem a opção de eleger aquele que melhor possa lhe representar, pelo princípio vigente da unicidade sindical.

A linha de argumentação para a adoção de um sindicato único é o suposto fortalecimento da categoria, do grupo representado, em que as reivindicações soam em uníssono, com ampla influência local. Em que pese tal argumento, fato é que a história traz fatos contrários a tal tese, sendo a questão da unicidade sindical positivada, em nível de legislação constitucional, pelo inciso II acima, o que, a princípio, é um dos problemas que levam à falta da efetiva representatividade sindical.

Pois bem, antes de se partir para a análise da representatividade sindical, há que se mencionar que na doutrina existe uma questão que remonta sobre a diferenciação entre unicidade sindical e unidade sindical. Sobre isso, existem inúmeras e profundas análises sobre o tema, sendo que, para esse trabalho, basta asseverar que a unicidade sindical é a obrigatoriedade de existir apenas um sindicato atuando em determinado segmento e em determina área. A unidade sindical, é a existência e um único ente, mas escolhido pela classe representada que pode, até mesmo, ser oriundo de uma reunião de várias associações sob a égide de uma só, estabelecida pela vontade da maioria, por exemplo (PAMPLONA FILHO, 2019).

Dito isso, muitos operadores do direito atribuem a nítida ausência de representatividade sindical, justamente pela característica da unicidade que a permeia. Dentre outros, Segadas Vianna aponta acerca da concorrência que pode nascer dessa pluralidade sindical (VIANNA, 1971, p. 307). Com efeito, Mozart Victor Russomano aduz que “não são pequenos os riscos da pluralidade sindical. Mas, haverá outra maneira de salvar a liberdade dos homens, das classes, dos povos, sem enfrentar a ameaça de grandes males?” (RUSSOMANO, 1975, p. 87).

Uma das avaliações críticas em relação à unicidade sindical é que os empregados, em algumas situações, poderiam não se ver representados pelo ente sindical. Essa observação, que ocorre amiúde, pode ser exemplificada em uma situação, como a de que os empregados de uma



empresa, reconhecendo uma dificuldade econômica que o seu empregador está passando, busca, via negociação coletiva, instituir medidas para flexibilizar direitos, como um sistema de compensação de jornada, por exemplo, em que o empregador não pagaria pelo labor extraordinário, que seria compensado oportunamente.

Esses empregados, pela legislação vigente, não podem negociar diretamente com o empregador e por isso recorrem a seu sindicato profissional para fazê-lo. Note-se que os empregados, todos ou em sua maioria, desejam aquele ato e assim se manifestam aos dirigentes sindicais que, em tese, o representam. Ocorre que esses diretores sindicais, nessa situação hipotética, sumariamente e sob o argumento de que os empregados não sabem o que pedem, ou seja, pressupondo uma inexistente hipossuficiência, recusam a proposta, por não a acharem razoável, objetivamente, colocando óbice intransponível a esses empregados e ao empregador de seguirem com os seus anseios para aquela situação.

Se, nessa mesma situação hipotética, houvesse o sistema de pluralidade sindical, por exemplo, os empregados poderiam recorrer a outro sindicato a fim de sensibilizá-lo do contexto fático e econômico do seu empregador, a fim de estabelecer um documento coletivo, apto a produzir os efeitos jurídicos pretendidos e, com isso, ajudar a manter os seus empregos.

A liberdade sindical plena, preconizada em diversos países, pela influência da OIT, se refere a isso também. É a coexistência de entes sindicais que, por preencher os requisitos legais, a fim de salvaguardar os interesses coletivos de uma categoria, podem servir de opção para um grupo de empregados, a fim de que os seus interesses individuais e coletivos possam ser amplamente prestigiados.

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia do Estado, organizações de sua escolha, bem como direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de observar seus estatutos (art. 2º). Os



empregadores e os trabalhadores têm o direito de escolher se querem unidade ou pluralidade sindical, sem que o Estado intervenha nessa relação. A unidade sindical irá decorrer livremente da vontade dos envolvidos. O direito de se filiar ao sindicato comporta dois aspectos: o positivo, que é direito de ingressar na agremiação, e o negativo, que é o de se retirar. Trata-se de uma liberdade individual, na qual se evidencia que cada pessoa pode decidir, soberanamente, entre entrar ou não no sindicato, o que também foi acolhido pelo inciso V, do art. 8º da Constituição de 1988. Não pode, portanto, haver qualquer constrangimento ou coação para a pessoa ingressar ou não no sindicato (MARTINS, 2003, p. 667).

É o poder da escolha que esses empregados ou empregadores teriam, situação em que se aperfeiçoa a ideia de representação, com o estabelecimento de laços de confiança, que levam à efetiva representatividade.

Com isso se estabeleceria um sistema natural de concorrência entre os sindicatos. Essa ideia, inclusive, é tida como temerária, pois teria o condão de dividir uma determinada classe. Ocorre, porém, que uma divisão dessa natureza poderia até ser bem-vinda, porque se enxergaria, os entes sindicais e suas propostas, a ponto optar por aquele que melhor atende os seus anseios. Em médio prazo, se separaria os sindicatos que são representativos e trabalham no interesse da categoria, que contariam com um número maior de representados. Exemplos de países que adotam o sistema da pluralidade sindical, como a Itália, têm estatísticas animadoras em relação à valorização dos sindicatos que, efetivamente, representam os empregados (NASCIMENTO, 2006, p. 173).

Em outras palavras, a atuação eficiente dos sindicatos valorizaria a própria atividade sindical que, por sua vez, atrairia um número maior de empregados sob sua égide. É, em outra medida, algo parecido com a lei da Biologia, sobre a seleção natural, em que somente os sindicatos



com representatividade existiriam., conforme ideia apresentada por Helder Amorim, vice-presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT):

Para nos aproximarmos do modelo internacional de plena liberdade sindical, o Brasil precisa suprimir a unicidade sindical. Enquanto isso não ocorre, é necessário construir um sistema de custeio sindical por norma autônoma, que vincule todos os trabalhadores beneficiados pela negociação coletiva. É necessário também que as contribuições sindicais estejam necessariamente atreladas aos ganhos obtidos pela categoria por meio da negociação coletiva, como instrumento de seleção natural dos sindicatos que melhor representam os anseios da categoria. Na medida em que o Estado impõe apenas ao trabalhador sindicalizado o custeio de todo o aparato sindical, num sistema de representação universal da categoria, ele está impondo custo econômico à filiação, o que implica violação ao princípio da liberdade de associação sindical (ANPT, 2018).

A conclusão que se tem dessa análise é que o sistema da estrutura sindical, aparentemente, é inadequado para o atendimento das demandas atuais e, como se verá no item seguinte, sobre a pandemia da COVID-19, em situações emergenciais, ou seja, nos momentos em que há a necessidade premente de estabelecer ações e proposições urgentes para o adequar, coletivamente, as melhores ações no enfrentamento das problemáticas advindas de tal situação excepcional que, empiricamente, se mostrou esvaziada. De acordo com o entendimento do Professor Gino Giugni:

A liberdade sindical não tem por objeto somente a organização, mas sim, e antes de tudo, a atividade sindical: atividade que pode ser desenvolvida por um único trabalhador, pela coletividade dos trabalhadores, ou pelos seus representantes. É evidente que na noção de atividade se inclui a de organização, mas pode acontecer que haja atividade sem



organização, como quando não estando ainda constituído o sindicato tenha lugar, por parte dos trabalhadores, considerados singularmente, uma atividade de proselitismo dirigida justamente à constituição da organização (GIUGNI; CURZIO; GAROFALO, 1991, s/p).

O pensamento do professor italiano remete a constatar que a atual conjuntura da estrutura sindical é perniciosa para os próprios sindicatos e, por isso, prejudicial à plena cidadania.

O que se pode concluir, é que existe um problema cultural que impede a falta de oxigenação da mentalidade daqueles que são os sujeitos da estrutura sindical. Essa cultura, já arraigada desde o advento das leis trabalhistas, tem colaborado para um cenário arcaico e defasado, que não atende os anseios da sociedade e tem sido óbice à busca do bem-estar social.

Quando da instalação da Assembleia Nacional Constituinte, logo no início do mês de fevereiro de 1987, havia um movimento, encabeçado pelos sindicatos, a fim de “pressionar” os constituintes a aprovar um texto que, na época, era de interesse do movimento sindical. Essa pressão foi mencionada pelo jornalista Jânio de Freitas, no jornal a Folha de São Paulo, no dia 01 de fevereiro de 1987:

O ‘lobby’ dos sindicatos, entretanto, já está razoavelmente organizado e é mais velho que os de empresários e agricultores, formados nos últimos meses. O comando deste ‘lobby’ é o Diap —Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar—, fundado em 1983, com sede própria em Brasília, um corpo de doze técnicos e advogados pagos pelo movimento sindical, computador e uma atuação que procura pairar acima das divisões entre os dirigentes.

[...]

Esta pressão será feita através do ‘Quem é quem’, segundo Ulisses Riedel. Trata-se de um acompanhamento sistemático de todas as atividades da maioria dos 559 constituintes, desde



sua participação ou ausência nas comissões técnicas, até declarações e discursos, além do seu comportamento durante votações importantes para os sindicatos. Tudo isso será relatado em boletins, aos trabalhadores das bases eleitorais desses parlamentares. ‘Teremos holofotes iluminando esses parlamentares para seu eleitorado. Já temos um levantamento do perfil de todos os eleitos’, disse Ulisses ontem (FREITAS, 1987, p. 6-7).

O argumento dos sindicalistas sempre foi baseado na hipossuficiência dos empregados para analisar o contexto da constituição federal que seria editada. Esse argumento dos diretores do movimento sindical, sempre foi a base para fundamentar aquela estrutura sindical, sob o famoso chavão “a união faz a força”.

Ocorre que os remendos ao texto constitucional foram sendo feitos e o resultado foi uma “colcha de retalhos” em forma de norma constitucional, destoando, inclusive, do contexto da Carta Magna, em que a maioria de suas disposições buscavam a modernização do sistema jurídico brasileiro. As principais premissas encampadas pelos entes sindicais, em sua “pressão” aos constituintes visavam a manutenção da contribuição sindical compulsória, o poder da Justiça do Trabalho em editar decisões normativas e a unicidade sindical, dentre outras (ROCHA, D; ROCHA, E., 2019, p. 151).

Defendendo a ideia de que os trabalhadores seriam despreparados para buscar uma proteção social, num viés claramente paternalista, os sindicalistas obtiveram êxito na aprovação de um sistema sindical flagrantemente contraditório, mas que a eles garantia a subsistência, numa espécie de “reserva de mercado”. A liberdade conquistada foi acompanhada, contudo, pela manutenção de bases de um sistema corporativista instituído ainda na década de 1930, dentre elas a contribuição sindical compulsória, o poder normativo da Justiça do Trabalho e, a mais relevante neste momento, a unicidade sindical (RODRIGUES, 2020, p. 2).



Uma das consequências da cultura sindical da época é que, na prática, os sindicatos mantiveram o seu custeio sem qualquer contrapartida. Após anos da promulgação da Carta Magna, o que se viu é que a imensa maioria dos quase 16 mil sindicatos no Brasil (FOLHA POLÍTICA, 2017, p. 1), ressaltando a existência de honrosas e lícitas exceções, deixaram os seus “clientes” de lado e foram perdendo o hábito de ouvir as suas bases, criando um distanciamento pela sua própria inércia e comodismo, divorciado de qualquer atuação meritória.

Esse distanciamento sempre foi percebido, mas ficou absolutamente escancarado na administração dos problemas advindos da pandemia ocasionada pela COVID-19, em que foi oportunizado um protagonismo dos sindicatos, totalmente desperdiçado pela falta de cultura negocial e pela sua falta de representatividade perante a sua base. Diga-se, também de passagem, essa falta de protagonismo foi sentida, não na acepção sensorial, mas como sentimento e, especialmente, nesse caso o de decepção.

4 A FALTA DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL DA MAIORIA DOS SINDICATOS NO ENFRENTAMENTO DE SITUAÇÕES ADVINDAS COM A PANDEMIA – COVID19

As medidas estatais sanitárias durante a pandemia causada pela COVID-19 levaram ao fechamento temporário de empresas empregadoras que não fizessem parte do rol das atividades essenciais, objetivando o “isolamento social” a fim de refrear a disseminação da doença. Era um cenário que se avizinhava muito difícil e incerto para a economia e, por decorrência, para empregados e empregadores. Dessa situação pandêmica, emergiu um fato relativamente raro, em que empregados e empregadores estavam unidos por interesses convergentes: manter a atividade empresarial e, por consequência, manter os empregos.



Nessa altura, os operadores do direito, questionados desesperadamente por todo tipo de pessoas (físicas e jurídicas) já começavam a reler o artigo 7º, VI da CF, em que era possível flexibilizar direitos trabalhistas, mas sempre mediante negociação coletiva de trabalho.

Em que pese essa previsão constitucional, foi editada a MP nº 936/2020, que autorizou a redução de salário e a suspensão do contrato de trabalho, por acordo individual. Todavia, essa medida provisória, detinha previsão de comunicar os sindicatos a respeito desse acordo individual.

Ora, se havia a necessidade de comunicação ao Sindicato profissional, muitos optaram por estabelecer uma negociação coletiva, nos moldes do já sedimentado artigo 7º, VI, da CF, a fim de garantir maior “segurança jurídica”. Era uma medida natural, portanto, chamar os sindicatos para negociação, razão pela qual não houve resistência do empresariado, inclusive com relação às micro e pequenas empresas.

Curiosamente, muitos desses empregadores, estariam tendo contato, pela primeira vez com o sindicato profissional, para entabular uma negociação sobre direitos dos seus empregados, já que a maioria das negociações coletivas anteriores se davam via convenção coletiva (negociação entre sindicato profissional e sindicato patronal). No âmbito interno dessas empresas, o que os empregados mais queriam era que se firmasse o acordo coletivo a fim de estabilizar, mesmo que minimamente, a situação de seu contrato de trabalho, em face da até então grave, incerta e inédita interferência da pandemia em suas vidas profissionais.

Obviamente, a expectativa desses micro e pequenos empresários, assim como dos demais empregadores que buscavam a negociação, sendo que os primeiros atuavam sem o assessoramento jurídico necessário, era de eventual óbices formais ou até mesmo de ordem material. Todavia, o que se viu foi pior.

Primeiro, durante a pandemia muitos dos sindicatos profissionais e patronais, simplesmente fecharam suas portas e não disponibilizaram qualquer canal de comunicação. Em suma, não houve condições de contato preliminar à negociação. Aos sindicatos que se apresentaram



para negociar, houve uma outra constatação: a ausência do *animus* para negociar, exteriorizando um nítido desacerto entre os interesses da categoria que o sindicato representava, bem como uma ausência de estrutura para entender o contexto em que a sua atuação era necessária.

[...] apesar disso, foi a crise decorrente da pandemia causada pela Covid-19 que escancarou a necessidade de alteração no modelo sindical brasileiro, permitindo a constatação de que a ausência de representatividade dos sindicatos dos trabalhadores prejudica não só os empregados, mas também os empregadores (RODRIGUES, 2020, p. 3).

Todavia, o fato mais grave: alguns sindicatos se aproveitaram do cenário caótico para cobrar a filiação de empregados em seus quadros, para que somente esses pudessem ser abrangidos por eventual negociação coletiva com a empresa. Ainda, e não menos grave, houve sindicatos que cobraram uma “taxa” de negociação das empresas e dos empregados representados. Ambas as práticas, além de ilegais, são eivadas de ampla reprovação moral, por razões óbvias (NADER, 2020, p. 2-3).

Depreende-se, pois, que os anseios da classe representada nem sempre é ouvida. Mais do que isso, a maioria dos entes sindicais não reúne condições, sequer, de compreender a situação profissional e cotidiana de seus representados.

Sintomaticamente a essa característica, o que se tem é uma ausência de estrutura apta à negociação extraordinária, por fatores de caso fortuito ou de força maior, como é o contexto pandêmico. Revela-se, então, além de uma desconexão com a realidade dos seus representados que, à época, clamavam por uma atuação serena e equilibrada, uma tendência oportunista a fim de incrementar ou criarem formas de custeio, se aproveitando da sua obrigatória atuação (por imposição legal) em um cenário caótico.



A situação fática e prática do contexto pandêmico evidenciou ainda mais a baixa representatividade dos sindicatos, principalmente os profissionais, que, até pelos exemplos fáticos acima expostos, ratificaram o grave cenário de descrédito que lhes assolava, antes da pandemia.

Convém ressaltar que a premissa adotada nesse trabalho é a de que os sindicatos, ao estabelecer as negociações coletivas, são fatores importantíssimos para o atingimento do bem-estar social, inclusive como ferramentas de grande utilidade na resolução de conflitos. Diante desse cenário de relevância, esperava-se que os sindicatos assumissem papel de amplo protagonismo (como já foram, por exemplo, na campanha das “diretas já”, proclamando eleições diretas para o cargo de Presidente do Brasil), na busca de soluções para os seus representados, na época da pandemia, por exemplo. Isso não se viu, salvo honrosas exceções de sindicatos que detém, tradicionalmente, marcante representatividade perante a sua base, como os dos metalúrgicos, bancários, dentre alguns outros.

No afã de explicações por esse cenário em que os sindicatos não conseguiram atuar como se esperava, os mais açodados cravaram que a culpa é da Lei nº 13.467/2017 que promoveu a denominada “reforma trabalhista”, retirando a obrigatoriedade da contribuição sindical, o que levou muitos sindicatos ao colapso. Outros apostaram na questão da latente falta de representatividade, como, por exemplo, a falta da ampla liberdade sindical, ou seja, pelo motivo da unicidade sindical.

5 A LEI 13.467/2017 E SEUS IMPACTOS NA ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA

A “reforma trabalhista” se refere à atualização no marco regulatório trabalhista, ou seja, a modernização da CLT. Isso porque a CLT foi concebida em um regime de exceção e inspirada na “carta del lavoro” vigente na Itália de Mussolini. Também sem trazer elementos a respeito de sua base ideológica, o fato é que a legislação trabalhista causava e, ainda causa, dúvidas



recorrentes e passivos gigantescos, tudo sumariado em uma expressão: “insegurança jurídica”. Também, sem adentrar ao mérito de sua relevância, pertinência ou mesmo acerca de sua eficácia, o fato é que com o advento da nova lei, os sindicatos foram atingidos em cheio quando se retirou a contribuição sindical obrigatória, uma das principais fontes de custeio desses entes. Todavia, a ideia de extinguir essa contribuição compulsória não era novidade e vivia espreitando o ordenamento jurídico positivo.

Em agosto de 1990 o então Presidente Fernando Collor de Mello, editou a MP nº 215 de 30 de agosto de 1990, que acabara com esse tipo de contribuição sindical, sendo arquivada. Após várias reedições dessa medida, o que chama atenção para a análise em tela, são alguns trechos do texto da razão de veto, do mesmo presidente Fernando Collor, à postura do legislativo federal de não extinguir a contribuição:

[...] Tenho a honra de comunicar a Vossa Excelência que, nos termos do parágrafo 1º do artigo 66 da Constituição Federal, decidi vetar integralmente o Projeto de Lei de Conversão nº 58, de 1990, que "Dispõe sobre a extinção da Contribuição Sindical de que tratam os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho, e dá outras providências". A contribuição sindical, mantida pelo projeto em apreço, foi concebida dentro de um marco legal e institucional caracterizado pelo papel tutelador do Estado, num contexto histórico onde o eixo dinamizador da produção apenas começava a se deslocar das atividades rurais para as urbano-industriais. Essa contribuição está, portanto, calcada no intervencionismo e na excessiva regulamentação do Poder Executivo, tendo sido influenciada pelo incipiente estágio de desenvolvimento da estrutura produtiva do País e por uma mentalidade corporativista. Após quase cinquenta (sic) anos de existência, é através dela que se mantém a atual estrutura sindical viciada, sem a renovação do quadro dirigente que, detém o comando de entidades inertes e, não raramente, sem a representatividade nas bases. A continuidade, mesmo que transitória, da referida contribuição fulmina os dispositivos



constitucionais de liberdade e autonomia sindical, bem como as diretrizes traçadas para modernizar as relações entre os agentes sociais no âmbito do mercado de trabalho e da sociedade como um todo [...] (BRASIL, 1991).

Acredita-se que o sistema de custeio dos sindicatos, sempre foi equivocado, ao se basear em contribuição obrigatória. Relevante notar, portanto, que é um sistema em que não se primava pelo mérito da atuação sindical, sendo que bastava o sindicato ser constituído, em conformidade com os requisitos legais e burocráticos, para ser reconhecido e, como tal, já fazia jus a tal contribuição obrigatória. Daí houve uma onda de criação de sindicatos, chegando ao número que se detém hoje, sendo que, como já mencionado, a grande maioria sem representatividade e sem atuação condizente. O salutar critério de representatividade sindical, pelo atual contexto legal, não é considerado.

Independentemente de posição política ou ideológica, os argumentos de veto, acima transcritos, espelhavam e ainda espelham a situação da estrutura sindical brasileira, principalmente quando aduz que é uma estrutura sindical viciada, sem a renovação de dirigentes e sem representatividade nas bases.

Há que se mencionar, ainda, que o sistema de custeio dos sindicatos, não se limita somente as receitas que advinham da contribuição obrigatória e que hoje advém dos seus filiados. Existem outros fatores que nutrem financeiramente os sindicatos, quando os exime de custos. É o caso do dirigente sindical que ocupa um cargo de diretoria do sindicato que, por previsão em documento coletivo, além da estabilidade no emprego, pode se ausentar do seu local de trabalho, para se dedicar exclusivamente às atividades sindicais, enquanto durar o seu mandato, diga-se, sem prejuízo de salários e benefícios.

A situação é estranha e paradoxal, uma vez que a empresa mantém o pagamento da remuneração, não conta com a prestação e, muitas vezes, a atividade que esse empregado desenvolve no âmbito do sindicato se volta contra o próprio empregador.



Embora essa situação seja, *prima facie*, de difícil aceitação, em um cenário de efetiva representatividade sindical, são condições que trazem à atividade sindical uma essência importantíssima, que é a liberdade de seus diretores atuarem em prol da classe de empregados que representam, sem medo de retaliações.

Todavia, isso somente é aceitável se as atividades sindicais e as atividades do sindicato são, de fato, representativas e cumprem o seu papel institucional. Quando isso não acontece, toda a estrutura sindical fica fadada ao insucesso, ou como disse Collor, viciada, sendo caracterizada por presidentes e diretores sindicais que ficam décadas em seus postos, sendo reeleitos indefinidamente, justamente por nem despertarem o interesse dos representados em comparecer nas eleições, em face do flagrante distanciamento de suas bases tudo isso em detrimento de um ou mais empregadores, que arcam para essa atuação sindical pífia ou inexistente, bem como da própria sociedade que paga o preço pela não atuação sindical devida, como fator de estabilização social, tudo isso sob o “guarda-chuva” da ausência de representatividade sindical (CORREIO BRAZILIENSE, 2010).

Cumprir referenciar que a “reforma trabalhista”, apesar de criticada pelos sindicalistas, no entanto, trouxe relevantíssimo assunto afeito à estrutura sindical, renovando-lhe a importância, quando trata da questão da prevalência dos acordos coletivos em relação às leis. Em outras palavras, o texto legal traz a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas mediante acordo coletivo, sinalizando que uma avença coletiva específica pode se sobrepor às convenções coletivas e até mesmo à legislação.

Independentemente das críticas a respeito dessa situação, se isso for adiante (já que pende decisão do STF na ARE 1121633), uma vez mais, oportunizará ao movimento sindical ter protagonismo no estabelecimento de novas condições que podem trazer o bem-estar social, promovendo negociações amplas, mas também e principalmente, as restritas, adequando-se à realidade de cada empregador, por exemplo, ouvida a sua base naquela empresa.



Cabe ressaltar, entretanto, que os sindicatos representativos, aqueles que, de fato e de direito, desempenham o seu mister, enquanto importante ferramenta de apaziguamento social, aqueles que não padecem da falta de representatividade, que gozam de admiração de sua classe representada, que negociam de forma justa e equilibrada, estes sofreram com a queda de receita, mas mantiveram-se disponíveis e robustos, prontos a cumprirem o seu papel, independentemente da ausência da contribuição sindical obrigatória. Fácil, inferir, portanto, que esses assim se mantiveram, porque a classe que eles representam bem, reconhece a sua atuação e são a sua verdadeira e legítima fonte de custeio.

Inferese, pois, que a questão advinda da Lei 13.467/2017, ao extinguir a contribuição sindical obrigatória, de fato, atingiu muitos sindicatos, mas principalmente os poucos representativos. Esses permanecem com a feição de uma cultura ultrapassada, pelo distanciamento de suas bases, oriundos de um sistema de custeio divorciado da eficiência e do mérito, mas atrelado ao comodismo de uma receita originada de contribuição compulsória.

No entanto, essa reforma, estabeleceu importantes marcos em que se criou mecanismos importantes de discussão direta entre empregados e empregadores, novas formas de contratação, dentre eles uma das mais utilizadas, que é o teletrabalho, largamente utilizado na situação pandêmica. A relação viciada do custeio sindical, baseada na extinta contribuição compulsória, abalou o sistema de custeio dos sindicatos que, por sua vez, restaram abalados em sua própria existência.

No entanto, uma estrutura sindical lídima, com atuação eficiente, não poderia estar lastreada em contribuições obrigatórias, mas sim naquelas que advém do reconhecimento do seu representado que, se sentindo amparado pelo seu ente sindical, daria a sua espontânea contribuição para o seu fortalecimento.



6 A AUSÊNCIA DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL DE TRABALHADORES NÃO EMPREGADOS.

Conforme afirmou-se na introdução do presente trabalho, trabalhadores são gênero e os empregados, aqueles que detém o vínculo de emprego formal, registrado na Carteira de Trabalho (CTPS), são espécies.

A atual estrutura sindical brasileira está voltada para trabalhadores empregados. Somente eles podem ser representados pelos seus respectivos sindicatos profissionais. Os demais trabalhadores não contam com essa representação, o que indica outro viés preocupante do direito coletivo do trabalho que não inclui, no seu manto de proteção esses trabalhadores, que na relação de trabalho (não de emprego) detém nítida posição análoga ao empregado, ou seja, na maioria das vezes, mantem uma relação de hipossuficiência em relação a quem toma os seus serviços.

Matéria veiculada na página eletrônica do Valor Econômico dão conta de 48,7% da população ocupada no país não possui vínculos formais (GOMBATA, 2021, p. 2). Em outra página eletrônica, do Poder360 - que compilou números do próprio IBGE, revelam que 40,6% da população ocupada não tem qualquer vínculo formal. Em números, isso representa entre 38 a 42 milhões de pessoas (RODRIGUES, 2021, p. 1).

Com efeito, essa realidade traz uma conclusão inevitável: a relação de trabalho informal é uma característica relevante do mercado de trabalho brasileiro. Esse contexto se dá por inúmeras razões, mas podemos citar algumas como a evolução de profissões e de profissionais que não necessitam de um vínculo formal, de estar fisicamente nas dependências da empresa, a inserção de influências internacionais no país, entre outros motivos.

No entanto, esses trabalhadores, por não serem empregados, não estão albergados pela atual proteção que o direito coletivo confere. Em outras palavras, muitos trabalhadores, como os



autônomos, parassubordinados e os informais não são representados em negociações coletivas, por não pertencerem a uma categoria profissional, na acepção jurídica do termo. Para se ter uma ideia da dramaticidade da situação de representatividade de referidos trabalhadores, pode-se apresentar como exemplo um fato ocorrido recentemente: os caminhoneiros ocasionaram um movimento de paralização nas estradas que foi muito sentido no país no ano de 2018. A negociação foi extremamente difícil e não foi centralizada nos órgãos administrativos e judiciais, que apreciam movimentos grevistas, justamente porque muitos daqueles caminhoneiros não tinham vínculo de emprego, sendo que alguns eram donos de seus próprios caminhões, ou seja, muitos dos participantes do movimento não estava representado por nenhum sindicato profissional (PAULUZE, 2018, p. 1).

Em maio de 2018, os caminhoneiros pararam o Brasil por dez dias. No centro das reivindicações, a exigência de que a Petrobras altere sua política de preços, para que o combustível chegue com um valor acessível na bomba. Longe dos sindicatos, líderes que se destacaram em inúmeros grupos de WhatsApp passaram a comandar a categoria. Entre eles, Wallace Landim, o Chorão, e Wanderley Alves, o Dedeco. Hoje, ambos manifestaram apoio à greve dos petroleiros, que chegou ao 17^a dia (CARVALHO, 2020, p. 1-2).

Nesse cenário fático, advém uma situação paradoxal: pelas regras atuais da normativa sindical, trabalhadores autônomos, se tivessem que se filiar a alguém teriam que aderir ao sindicato patronal, já que não são empregados e por serem de autonomia funcional que, inclusive, detém a capacidade de contratar alguém com vínculo empregatício.

O que se pretende chamar a atenção é que cerca de metade da população ocupada pode não ter acesso aos benefícios que uma negociação coletiva pode conferir, porque não preenche os requisitos legais para tanto. Dessa forma, a estrutura sindical padece por não representar os interesses de parcela tão significativa da população.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os sindicatos e suas estruturas são importante ferramenta para a resolução de conflitos, bem como, a sua atuação legítima é soerguida a parte integrante de um sistema democrático, com a garantia da cidadania. Para a consecução dessa finalidade, de obter o *welfare*, há necessidade de se rediscutir o modelo sindical vigente no Brasil.

A pesquisa concluiu que a falta de protagonismo sindical sempre foi sentida, mas foi totalmente exposta, com a impossibilidade de se contar com muitos sindicatos para realizar acordos coletivos durante a situação pandêmica. A dinâmica das relações de trabalho, o implemento das tecnologias, o perfil dos muitíssimos trabalhadores que não são albergados por entes sindicais patronais, mas que mantém uma relação de hipossuficiência em relação ao tomador de serviços, tudo isso revela o quanto se tem a evoluir nessa seara, diga-se, tão importante para a consecução do bem-estar social.

Além disso, notou-se que reavaliar todo o sistema que permeia as negociações coletivas, é uma necessidade premente. É importante meditar sobre as novas formas de representatividade sindical, para que se exija dos sindicatos representantes, sejam eles profissionais ou patronais, que desempenhem o seu papel institucional, objetivando o diálogo social, promovendo a representação coletiva do trabalho. Nesse sentido, somente mecanismos sólidos, que contemplem todo o objetivo da estrutura sindical, a fim de que os anseios da classe trabalhadora como um todo e não só dos empregados, assim como os dos empresários, possam ser inseridos em uma realidade de adequação ao que precisa ser adequado.

Pode-se afirmar, ainda, que é necessário que se crie condições de uma atuação sindical ilimitada, com ampla liberdade sindical e em todos os setores onde possa existir uma pessoa laborando, independentemente se são informais, autônomos, parassubordinados,



empregados terceirizados, empregados quarteirizados, cooperados, ou sob a égide de qualquer denominação.

Nesse sentido, é preciso fortalecer as instituições que lidam com o trabalho, a fim de garantir a proteção adequada a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual ou de sua situação profissional. O acesso à negociação coletiva adequada é direito inarredável de todo o trabalhador. Portanto, é necessária representatividade verdadeira como instrumento para possibilitar essa negociação, na convicção de se buscar a coesão de toda uma sociedade.

Sendo assim, com uma realidade diferente, em que se tem uma estrutura sindical que funcione, há que se criar um sistema de normas em que se apoia a negociação coletiva e, ao mesmo tempo, reconheça a importância da atividade sindical, sem ideologias, mas que primam pelo interesse de empregado e empregador, trabalhadores e tomadores de serviços, a fim de que a grande roda da Economia gire harmônica e eficientemente, inclusive para geração de mais trabalho e não só de emprego.

REFERÊNCIAS

ANPT. **Fim da contribuição sindical obrigatória é tema de debates no Senado Federal.**

Disponível em: <https://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3344-fim-da-contribuicao-sindical-obrigatoria-e-tema-de-debates-no-senado-federal> Acesso em: 08 Fev. 2022.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Acesso em: 10 jan. 2022.



BRASIL. MENSAGEM Nº 22, DE 9 DE JANEIRO DE 1991. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/Mensagem_Veto/anterior_98/Mvet22-91.htm

Acesso em: 17 jan. 2022.

CARVALHO, Igor. **Líderes da greve dos caminhoneiros em 2018 apoiam paralisação dos petroleiros.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/02/17/lideres-da-greve-dos-caminhoneiros-em-2018-apoiam-paralisacao-dos-petroleiros> Acesso em: 09 Fev. 2022.

CORREIO BRAZILIENSE. **Alternância no comando é para poucos na maioria dos sindicatos patronais.** Disponível em:

https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/cidades/2010/03/24/interna_cidade_sdf,181605/alternancia-no-comando-e-para-poucos-na-maioria-dos-sindicatos-patronais.shtml Acesso em: 09 Fev. 2022.

FOLHA POLÍTICA, 2016. **Brasil tem mais de 16 mil sindicatos, que arrecadam 3,5 bilhões por ano.** Disponível em:

<https://folhapolitica.jusbrasil.com.br/noticias/421291308/brasil-tem-mais-de-16-mil-sindicatos-que-arrecadam-35-bilhoes-por-ano> Acesso em: 14 jan. 2022.

FREITAS, Jânio de. **Ato público inaugura lobby sindical na Constituinte.** Disponível em:

<https://acervo.folha.com.br/leitor.do?numero=9765&anchor=4104263&origem=busca&originURL=&pd=d2c087c07bf0a2ee6476e1eb827b49dd> Acesso em: 13 jan. 2022.

GIUGNI, Gino; CURZIO, Pietro; GAROFALO, Mario Giovanni. **Direito Sindical.** São Paulo: LTr, 1991.



GOMBATA, Marcílea. **Trabalho informal bate recorde e deve continuar a crescer.**

Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/11/10/trabalho-informal-bate-recorde-e-deve-continuar-a-crescer.ghtml> Acesso em: 17 jan. 2022.

KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 18.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O capital.** São Paulo: Bertrand Brasil, 1994. Livro I, v. 2

NADER, Danielle. **Acordo trabalhista:** Sindicatos cobram até R\$ 500 por negociação.

Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/42909/acordo-trabalhista-sindicatos-cobram-ate-r-500-por-negociacao/> Acesso em: 10 Fev. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 4. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NAPOLEONI, Cláudio. **Smith, Ricardo e Marx.** 8 ed. Paz e Terra: São Paulo, 2007.

OFFE, Claus. *Politica sociale, solidarietà e stato nazionale.* In: FERRARA, M. (org.), **Stato sociale e mercato mondiale.** Torino: Fondazione Giovanni Agnelli, 1993.



PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Unicidade sindical x Pluralidade sindical**. Disponível em <https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675077718/unicidade-sindical-x-pluralidade-sindical> Acesso em: 13 Jan. 2022.

PAULUZE, Thaiza. **Caminhoneiros criticam sindicatos e dizem que continuarão parados**. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/05/caminhoneiros-criticam-sindicatos-e-dizem-que-continuarao-parados.shtml> Acesso em: 09 Fev. 2022.

ROCHA, Debora Cristina de Castro da; ROCHA, Edilson Santos da. A Reforma Trabalhista e os reflexos do fim da contribuição sindical compulsória nos sindicatos. **Percurso**, [S.l.], v. 2, n. 29, p. 134 - 153, abr. 2019. ISSN 2316-7521. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3493> Acesso em: 16 jan. 2022

RODRIGUES, Marcel Luiz Campos. **A fratura do modelo sindical brasileiro exposta pela pandemia Covid-19**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-fratura-do-modelo-sindical-brasileiro-exposta-pela-pandemia-covid-19-23042020> Acesso em 08 Fev. 2022.

RODRIGUES, Douglas. **Informalidade volta a subir; país tem 38 mi de trabalhadores sem vínculos**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/informalidade-volta-a-subir-pais-tem-38-mi-de-trabalhadores-sem-vinculos/> Acesso em: 17 jan. 2022.



RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito Sindical**: princípios gerais. Rio de Janeiro: Konfino. 1975.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Coleção Os Economistas. São Paulo: Editora Nova Cultura. 1996.

STEFFEN, Ana Laura Paranhos. **Direito Sindical no Brasil**. Disponível em:

<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53200/direito-sindical-no-brasil#:~:text=O%20direito%20sindical%20%C3%A9%20um,equil%C3%ADbrio%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho>. Acesso em: 15 Jan. 2022.

VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos. 1971.