



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE ECONOMIA



LAURA ZANELLA

**A unicidade sindical no enfrentamento da crise do sindicalismo no  
Brasil**

CAMPINAS  
2023

LAURA ZANELLA

**A unicidade sindical no enfrentamento da crise do sindicalismo no  
Brasil**

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo.

Orientador: Prof(a). Dr(a). Patrícia Rocha Lemos

CAMPINAS  
2023

Ficha catalográfica  
Universidade Estadual de Campinas  
Biblioteca do Instituto de Economia  
Luana Araujo de Lima - CRB 8/9706

Z161u      Zanella, Laura, 1988-  
            A unicidade sindical no enfrentamento da crise do sindicalismo no Brasil /  
            Laura Zanella. – Campinas, SP : [s.n.], 2023.

            Orientador: Patrícia Rocha Lemos.  
            Trabalho de Conclusão de Curso (especialização) – Universidade Estadual de  
Campinas, Instituto de Economia.

            1. Sindicalismo. 2. Sindicatos - Organização. 3. Sindicatos - Legislação -  
Brasil. I. Lemos, Patrícia Rocha, 1985-. II. Universidade Estadual de Campinas.  
Instituto de Economia. III. Título.

Informações adicionais, complementares

**Área de concentração:** Economia do Trabalho e Sindicalismo

**Titulação:** Especialista

**Banca examinadora:**

Patrícia Rocha Lemos [Orientador]

Ariella Silva Araújo

**Data de entrega do trabalho definitivo:** 13-12-2023

LAURA ZANELLA

**A unicidade sindical no enfrentamento da crise do sindicalismo no Brasil**

Monografia apresentada ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo.

Data de aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Prof(a). Dr(a). Patrícia Rocha Lemos – Presidente da banca  
Universidade Estadual de Campinas

---

Prof(a). Dr(a). Ariella Silva Araújo – Docente convidado  
Universidade Estadual de Campinas

## RESUMO

O propósito deste estudo consiste em investigar o papel desempenhado pelo modelo sindical adotado pelo Brasil no enfrentamento da crise sindical. Inicialmente, procede a reflexões sobre a liberdade sindical e os diversos modelos de organização sindical, com vistas a uma análise aprofundada da estrutura sindical estabelecida pela Constituição Federal de 1988. Ao examinarmos tal estrutura, concluímos que a plena liberdade sindical não é assegurada no Brasil devido à adoção do modelo de unicidade, o que impõe limitações às possibilidades de atuação dos sindicatos. Passa-se a analisar a crise sindical. É imperativo destacar os elementos preponderantes da crise sindical global, percebida desde o final da década de 1970 até os dias atuais, com uma atenção especial às especificidades do cenário brasileiro. Nesse contexto, a unicidade emerge como um fator adverso, contribuindo para a pulverização dos sindicatos e agravando a fragmentação da base de representação. Dessa forma, para propiciar condições que permitam aos sindicatos enfrentar e superar a crise, é imprescindível fomentar a liberdade sindical, abandonando a unicidade e promovendo a efetividade na representação. No tocante à liberdade sindical, é crucial considerar que sua ausência compromete a capacidade dos sindicatos de atuarem de maneira independente e representativa. A unicidade, ao consolidar a predominância de uma única entidade sindical de determinada categoria, mina a diversidade, a liberdade sindical individual e a coletiva. A fragmentação resultante da imposição desse modelo enfraquece a capacidade de negociação dos sindicatos, reduzindo seu impacto nas discussões laborais e prejudicando a proteção dos interesses dos trabalhadores. Assim, a superação da crise sindical no Brasil exige, necessariamente, a revisão do modelo de unicidade em prol de uma abordagem de liberdade sindical plena e condizente com a diversidade de representação sindical.

**Palavras-chave:** Sindicalismo; Sindicatos - Organização; Sindicatos – Legislação - Brasil.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate the role played by the union model adopted by Brazil in addressing the union crisis. Initially, it engages in reflections on union freedom and various models of union organization, aiming for a thorough analysis of the union structure established by the Federal Constitution of 1988. Examining this structure, we conclude that full union freedom is not ensured in Brazil due to the adoption of the unicity model, which imposes limitations on the possibilities for union action. The study proceeds to analyze the union crisis. It is imperative to highlight the predominant elements of the global union crisis, perceived from the late 1970s to the present day, with special attention to the specificities of the Brazilian scenario. In this context, unicity emerges as an adverse factor, contributing to the proliferation of unions and aggravating the fragmentation of the representation base. Thus, to provide conditions that allow unions to confront and overcome the crisis, it is essential to promote union freedom, abandoning the unicity rule and promoting effectiveness in representation. Regarding union freedom, it is crucial to consider that its absence compromises the ability of unions to act independently and representatively. Unicity, by consolidating the dominance of a single union entity of a specific category, undermines diversity, individual and collective union freedom. The fragmentation resulting from the imposition of this model weakens the negotiating power of unions, reducing their impact on labor discussions and harming the protection of workers' interests. Therefore, overcoming the union crisis in Brazil necessarily requires a revision of the unicity model in favor of an approach of full union freedom that aligns with the diversity of union representation.

**Keywords:** Syndicalism; Labor unions - Organizing; Labor unions - Brazil.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>1     ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA E LIBERDADE SINDICAL .....</b>	<b>09</b>
<b>1.1   A importância socioeconômica do sindicato .....</b>	<b>09</b>
<b>1.2   Representação e representatividade .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3   Dimensões da liberdade sindical: convenções da OIT .....</b>	<b>15</b>
<b>1.4   Modelos sindicais: unicidade e pluralismo .....</b>	<b>15</b>
<b>1.5   Estrutura sindical prevista na Constituição Federal de 1988 .....</b>	<b>16</b>
<b>2     ASPECTOS DA CRISE SINDICAL .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1   Causas apontadas no contexto internacional.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2   Causas apontadas no contexto brasileiro.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3   A estrutura sindical brasileira no contexto de crise.....</b>	<b>28</b>
<b>3     A UNICIDADE NO CONTEXTO DE ENFRENTAMENTO DA CRISE SINDICAL.....</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>34</b>

## INTRODUÇÃO

O movimento sindical, tanto no Brasil quanto em diversas nações de cunho capitalista, atravessa um período de crise, caracterizado por declínios nas taxas de sindicalização. Esta situação é resultante de uma multiplicidade de causas, que incluem fatores tanto de ordem internacional quanto interna, envolvendo elementos de natureza histórica, política e social.

No contexto interno, a crise foi agravada pelo fim da compulsoriedade do imposto sindical, elemento trazido pela Lei n. 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, além do aumento de trabalhadores informais, intensificação do discurso neoliberal, terceirização irrestrita, entre outros.

O trabalho em direção à superação da crise é complexo, e não há um único caminho. Contudo, é possível apontar que os sindicatos devem atuar de forma a aumentar a representatividade. A condição indispensável para que os sindicatos alcancem a representatividade repousa na existência de garantias do exercício da liberdade sindical dentro do ordenamento jurídico em vigor, permitindo-lhes assim desempenhar suas atribuições de maneira plena. Nesse contexto, a análise do modelo de organização sindical adotado pelo Brasil na Constituição Federal aponta para a unicidade como um entrave ao enfrentamento do sindicalismo.

## 1 ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA E LIBERDADE SINDICAL

### 1.1 A importância socioeconômica do sindicato

O capitalismo, em uma concepção ampla, pode ser caracterizado como um regime econômico que engloba a produção, distribuição e apropriação da riqueza material, cujo dinamismo é governado pelas leis gerais da acumulação de capital. Nesse contexto, o capitalismo implica na configuração de relações sociais específicas, marcadas pela divisão da sociedade em classes antagônicas e pela competição legal pelo poder econômico dentro dos mercados. Em que pese as mudanças e evoluções observadas no capitalismo ao longo dos séculos, é notório que este sistema preserva a fidelidade aos seus princípios fundamentais. A cada fase de transformação, verifica-se um acentuado fortalecimento de suas características intrínsecas. Essas características incluem o aumento significativo do grau de concentração e centralização do capital; a revolução no progresso técnico voltada para a transformação da produção; a redução da dependência do trabalho humano e a expansão da capacidade produtiva instalada. (PRONI, 1997)

Essas características, de modo direto ou indireto, visam maximizar os lucros através da diminuição dos custos de produção, em especial do custo do trabalho. O custo do trabalho é diminuído, dentre outras formas, pelo corte de direitos garantidos na legislação trabalhista, através do fenômeno eufemisticamente denominado de “flexibilização” ou até mesmo “modernização”, mas que na realidade se mostra como uma verdadeira precarização das condições de trabalho de modo a ajustar as leis trabalhistas à dinâmica do empregador, seguindo a lógica de acumulação de capital.

No entanto, sob uma análise macroeconômica, a adoção de estratégias que visam à precarização das condições laborais com o intuito de alcançar um nível superior de lucratividade produz, em contrapartida, um impacto diametralmente oposto. Com a desvalorização do poder aquisitivo dos trabalhadores, a dinâmica da atividade econômica tende a experimentar uma situação de estagnação devido à queda no consumo e, em circunstâncias extremas, pode desencadear uma recessão econômica. (EBERT, 2023)

Nesse cenário, os sindicatos, como entidades representativas dos trabalhadores, desempenham um papel de destaque na contraposição à crescente precarização das relações laborais. Mediante a consolidação da força coletiva, essas

organizações exercem um fundamental e imprescindível papel na defesa dos interesses dos trabalhadores e na busca pela melhoria das condições de trabalho. Em um contexto caracterizado por uma crescente flexibilização do mercado de trabalho e a conseqüente instabilidade nas relações de emprego e diminuição da remuneração, os sindicatos constituem a voz unificada que advoga pela preservação dos direitos laborais. A atuação dos sindicatos nessa conjuntura se dá através da interlocução com o poder econômico, incluindo a negociação coletiva, o emprego de greves e a influência na formulação de políticas trabalhistas e empresariais, visando a promoção de salários justos, condições laborais aprimoradas e benefícios adequados. Desta maneira, os sindicatos emergem como agentes cruciais na resistência à precarização das relações laborais, garantindo a integridade do patamar mínimo civilizatório já consolidado nas leis e costumes. (DELGADO, 2022)

Portanto, não restam dúvidas da função civilizatória essencial dos sindicatos, que não só garantem o cumprimento das condições de trabalho garantidas por lei ou norma coletiva como também lutam pela conquista de novos direitos aos trabalhadores. Nesse sentido, os sindicatos não representam apenas uma organização de representação de uma classe trabalhadora, mas sim um “ator social”, um agente de mudança no mundo do trabalho. (MASSONI, 2007)

Dada a inegável a relevância social e econômica do sindicato, desponta a extrema necessidade de fortalecimento do sindicato, a fim de viabilizar a resistência aos interesses do capital e salvaguardar os interesses dos trabalhadores. Contudo, os sindicatos apenas cumprirão seu relevante papel socioeconômico se forem, de fato, representativos, garantido o direito à liberdade sindical nos moldes propostos pela Organização Internacional do Trabalho.

## **1.2 Representação e representatividade**

É pertinente tecer algumas considerações acerca da distinção axiológica entre os conceitos de "representação" e "representatividade" no âmbito sindical. A representação denota a ação de se colocar à frente de alguém, consistindo na atuação em nome de outrem, sendo o sindicato, neste contexto, o órgão representante. Por outro lado, a representatividade implica na eficaz defesa dos interesses genuínos daqueles que estão sendo representados. A representatividade sindical, portanto,

compreende a efetiva tutela dos interesses e demandas do grupo que o sindicato representa. (MASSONI, 2007)

Como ensina Amauri Mascaro Nascimento (2009):

A doutrina sublinha a importância da diferença entre representação e representatividade. Aquela é uma questão de legalidade, esta um problema de legitimidade. Pode um sindicato ter a representação legal, mas não a real e efetiva. Nesse caso, é possível dizer que falta representatividade ao sindicato, embora portador dos poderes legais de atuar em nome dos representados. Esse problema é mais visível nos sistemas de unicidade sindical. Os sistemas de unidade espontânea ou de pluralidade oferecem maiores possibilidades de aproximação entre representação e representatividade.

Dessa forma, representação é um conceito jurídico, é a atuação legal em nome do representado. Por outro lado, representatividade é a defesa eficaz dos interesses dos trabalhadores, é o atendimento às demandas dos representados. Um sindicato pode ter poderes legais para agir em nome de um grupo de trabalhadores, ou seja, ter poder legal de representação, mas se conduzir de maneira contrária aos interesses dos representados, faltando-lhe a representatividade.

Conforme evidenciado no item anterior, o sindicato é agente fundamental no enfrentamento da precarização das relações de trabalho, sendo que tal enfrentamento se materializa na luta pelos interesses dos trabalhadores, efetivada pelos sindicatos representativos. Em contrapartida, a condição indispensável para que os sindicatos alcancem a representatividade repousa na existência de garantias do exercício da liberdade sindical dentro do ordenamento jurídico em vigor, permitindo-lhes assim desempenhar suas atribuições de maneira plena.

### **1.3 Dimensões da liberdade sindical: convenções da OIT**

É imperativo assegurar aos sindicatos a liberdade necessária para sua organização e atuação, propiciando, assim, sua efetiva representatividade na defesa dos interesses dos trabalhadores. No entanto, é crucial reconhecer que a amplitude da liberdade conferida aos sindicatos varia consideravelmente entre os diversos ordenamentos jurídicos, englobando direitos de organização, atuação, filiação, entre outros. No contexto internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

destaca-se como a principal entidade normativa, estabelecendo as mais relevantes diretrizes internacionais concernentes às dimensões da liberdade sindical.

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 através do Tratado de Versalhes, após a Primeira Guerra Mundial, com o intuito de criar uma legislação internacional para garantir um patamar mínimo de direitos laborais e evitar a exploração desumana do trabalho. Logo no preâmbulo de sua Constituição, a liberdade sindical é citada como condição necessária para a paz e a harmonia universais:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho:<sup>1</sup>

Após seu estabelecimento, as primeiras normas adotadas se referiam, em sua maioria, a problemas imediatos de condições gerais de trabalho, principalmente sobre jornada de trabalho. Nesse sentido, estabeleceram-se convenções sobre a jornada de oito horas diárias, trabalho noturno, trabalho das mulheres e dos menores, descanso semanal, dentre outros. Ainda, outros temas de caráter imediato também foram tratados, como idade mínima para trabalhar. Essas medidas foram tomadas em um

---

<sup>1</sup>Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)

primeiro período após o estabelecimento da OIT, abrangendo os anos de 1919 até 1939. Em um período posterior, os temas abordados passaram a ser mais amplos e focados nos direitos fundamentais do trabalhador como liberdade, igualdade e dignidade. (MACHACZEK, 2010)

Na Conferência Internacional do Trabalho realizada em 1948, a Organização Internacional do Trabalho deliberou e formalizou a adoção da Convenção nº 87. Esta convenção se reveste de significativa importância ao consagrar princípios fundamentais relacionados à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização. Em sua abrangência, a Convenção nº 87 incorpora um enfoque amplo que engloba não apenas os aspectos individuais e coletivos desse direito, mas também contempla os elementos de índole positiva e negativa inerentes ao livre associativismo. Prevê o diploma legal:

Art. 2º. 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. 3º. 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. 4º. As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5º. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6º. As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores

Art. 7º. A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2,3 e 4 acima<sup>2</sup>

Dos princípios consubstanciados na Convenção nº 87, segundo o entendimento proposto por Arnaldo Sussekind (2000), desdobram-se três dimensões

---

<sup>2</sup> Extraído de MIESSA, Élisson; CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das. **Legislação de direito internacional do trabalho e da proteção internacional dos direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

essenciais. A primeira delas, a saber, a "liberdade sindical coletiva," confere aos grupos de trabalhadores ou empregadores o direito de estabelecer sindicatos de acordo com suas preferências e necessidades, estabelecendo a estrutura organizacional que melhor se adequa a seus interesses. A segunda dimensão, denominada "liberdade sindical individual," concede a cada trabalhador ou empregador o direito de se afiliar a um sindicato de sua escolha e dele se desvincular, garantindo, assim, a autonomia de sua filiação. Por fim, a terceira dimensão, intitulada "autonomia sindical," compreende a liberdade de organização interna e funcionamento das associações sindicais, bem como a prerrogativa de formar federações e confederações autônomas ou de se associar às já existentes, assegurando, desse modo, a independência e a diversidade no âmbito sindical.

Esse diploma legal desempenha um papel central no âmbito do ordenamento jurídico internacional no que concerne à promoção da liberdade sindical. Seu principal objetivo reside na garantia da autonomia das organizações sindicais perante as intervenções governamentais. Esta importante convenção é complementada pela Convenção nº 98, a qual, por sua vez, tem a finalidade de salvaguardar os direitos sindicais dos trabalhadores em suas relações com os empregadores, mitigando os atos antissindicais:

Art. 1º. 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 de 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. 2º. 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3º. Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4º. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.<sup>3</sup>

Ademais, ambas as convenções visam a preservar a independência entre as entidades sindicais representativas dos trabalhadores e dos empregadores, bem como promover a prática da negociação coletiva, contribuindo, assim, para a consolidação das relações laborais justas e equitativas. (SUSSEKIND, 2000)

#### **1.4 Modelos sindicais: unicidade e pluralismo**

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2009), “o melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha”.

O modelo da unicidade sindical implica na determinação de um monopólio legal de representação. Dessa forma, a lei pode impedir a atuação de mais de um sindicato em determinada base territorial, ou determinar que um sindicato possa representar apenas uma categoria profissional. Conforme Maurício Godinho Delgado (2020), “trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único (...)”.

Por outro lado, o pluralismo sindical importa na liberdade de criação de sindicatos pelos trabalhadores sem que haja qualquer restrição, seja de base territorial, seja de categoria. Andréia Galvão (2021) conceitua pluralismo sindical como a “possibilidade de que os trabalhadores possam criar quantos sindicatos entendam serem necessários para representá-los, sem imposição legal de categoria e sem monopólio de representação”.

---

<sup>3</sup> Extraído de MIESSA, Élisson; CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das. **Legislação de direito internacional do trabalho e da proteção internacional dos direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

Há a necessidade de diferenciar pluralismo de pluralidade. Pluralismo sindical é o modelo em que há a permissão de criação de sindicatos sem qualquer tipo de monopólio, havendo a possibilidade de competição por uma mesma base de representação. Por outro lado, a pluralidade é a concretização dessa competição, que pode ou não ocorrer. (GALVÃO, 2021)

Dentro de um modelo de pluralismo, é possível que os sindicatos, por vontade própria, optem por se associar, configurando um sistema de unidade sindical. A unidade sindical se distingue do conceito de unicidade, uma vez que esta última advém de decisões voluntárias, enquanto a primeira é estabelecida por imposição normativa. (NASCIMENTO, 2009)

A unidade sindical apresenta-se como um sistema benéfico, na medida em que promove o fortalecimento das entidades associativas. É imperativo ressaltar que a unidade deve ser resultado da conscientização tanto por parte dos trabalhadores quanto dos empresários, através da defesa efetiva dos interesses dos representados pelos sindicatos. Nessa perspectiva, a unidade sindical é compatível com a liberdade sindical, como preconiza a OIT, tendo como pressuposto um modelo de pluralismo de associação em qualquer nível e admitindo-se a designação de um sindicato mais representativo (determinados segundo critérios objetivos preestabelecidos) para determinadas questões, como negociação coletiva, por exemplo. (SUSSEKIND, 2004)

Portanto, percebe-se que o pluralismo sindical abre caminhos tanto para uma dinâmica de unidade, na qual os trabalhadores se congregam em torno de um sindicato único por escolha voluntária, quanto para a pluralidade, na qual surgem diversas formas de organização sindical que competem pela mesma base de representação.

### **1.5 Estrutura sindical prevista na Constituição Federal de 1988**

O modelo sindical vigente no Brasil está insculpido no art. 8º da Constituição Federal, promulgada em 1988 após a finalização dos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte. As normas constitucionais relativas à liberdade sindical estão atualmente presentes no art. 8º, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;  
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. <sup>4</sup>

De acordo com a redação do inc. II, é notório que foi adotado o modelo da unicidade sindical, instituindo o monopólio de representação de determinada categoria profissional (no caso dos trabalhadores) ou econômica (no caso das empresas) em uma base geográfica. Portanto, é o Estado quem determina qual sindicato representará o trabalhador, e o faz com base no conceito de “categoria profissional”, positivado no art. 511, §2º 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. (...)

§ 2º. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a

---

<sup>4</sup> Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02 de novembro de 2023.

expressão social elementar compreendida como categoria profissional.<sup>5</sup>

Dessa forma, o enquadramento sindical será feito com base na atividade econômica desenvolvida pelo empregador, com exceção daqueles que exercem “categoria profissional diferenciada”, assim compreendidos os trabalhadores, inclusive os profissionais liberais, que exerçam suas funções de acordo com estatuto ou regulamento profissional especial, independente da empresa em que atuem, conforme previsão do §3º do supracitado artigo:

§ 3º. Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Da análise das normas supracitadas, evidencia-se uma restrição à liberdade sindical coletiva, compreendida como o direito de instituir sindicatos em consonância com as preferências e necessidades da coletividade. Ademais, verifica-se uma limitação à liberdade sindical individual, entendida como o direito de filiar-se a um sindicato de escolha e de desvincular-se do mesmo, assegurando, desta maneira, a autonomia na associação sindical.

Não se pode afirmar, portanto, que a Constituição Federal efetivamente garante a plena liberdade sindical, nos moldes determinados pelas Convenções 87 e 98 da OIT. Notadamente, elementos do sindicalismo corporativista, tais como a unicidade sindical e o enquadramento por categoria, foram preservados. A própria redação do artigo 8º da Constituição apresenta contradições no que tange à liberdade sindical. Enquanto o *caput* do artigo estabelece a liberdade de associação sindical, o inciso II limita a criação de apenas um sindicato por categoria em uma determinada base territorial. Além disso, embora o trabalhador tenha a liberdade de se associar a um sindicato, o inciso II restringe essa associação àquele que representa sua categoria.

De forma humorada, Evaristo de Moraes Filho (1988, apud MASSONI, 2007) escreveu, após análise do artigo 8º, que as contradições presentes na norma lhe faziam lembrar “a conhecida anedota do pai, que dava à filha plena liberdade de se casar com quem quisesse, desde que fosse com o João”.

---

<sup>5</sup> Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 30 de novembro de 2023.

Arnaldo Sussekind (2000) também denuncia a falsa liberdade sindical no texto constitucional:

A nova Constituição brasileira, depois de enunciar, tal como as que lhe precederam em 1937 (art. 138), 1946 (art. 159) e 1967, revista em 1969 (art.166) que: “É livre a associação profissional ou sindical” (art. 8º, caput), acrescentou: “observado o seguinte”. E o que se segue nos incisos II e IV, é uma afronta ao princípio universalizado de liberdade sindical, visto que impõe a unicidade sindical compulsória por categoria e autoriza contribuições obrigatórias em favor das associações que formam o sistema confederativo de representação sindical. (...)

A Assembleia Constituinte brasileira de 1988, apesar de ter cantado em prosa e verso que asseguraria a liberdade sindical, na verdade a violou, seja ao impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou de empresários, seja ao obrigar os não associados a contribuir para a associação representativa de sua categoria. A autonomia sindical – esta sim – foi explicitamente assegurada no inciso I do art. 8º.

Portanto, tem-se que Constituição brasileira não assegura integralmente a liberdade sindical, um princípio amplamente respaldado pela OIT como um componente crucial para a efetiva representatividade dos trabalhadores e para a efetivação dos direitos humanos. Na realidade, a norma constitucional estabelece obstáculos que contrariam os princípios da liberdade sindical conforme preconizados pela OIT. Um desses obstáculos reside na limitação imposta pela Constituição, que restringe a criação de múltiplos sindicatos de uma categoria específica em uma mesma área geográfica. Além disso, o sistema de monopólio de representação, seja por categoria profissional ou econômica, serve como um adicional fator limitante para a plena concretização da liberdade sindical.

A incompatibilidade da Constituição brasileira com a plena liberdade sindical, considerando a imposição do sistema da unicidade, impede que se possa falar em real representatividade sindical. Considerando o modelo brasileiro afirma Massoni (2007), “não há espaço para se discutir a noção de representatividade, conceito vinculado a sistemas democráticos que prestigiam a liberdade sindical em todas as suas dimensões”.

Portanto, é possível concluir que a redação do artigo 8º da Constituição Federal não proporciona uma garantia plena da liberdade sindical, conforme preconizado pelas normas da OIT, resultando na deficiência da representatividade. Isso culmina

em um grande obstáculo ao fortalecimento das organizações sindicais, comprometendo, por conseguinte, a eficácia na promoção dos interesses dos trabalhadores e na salvaguarda contra a crescente precarização das relações de trabalho.

## 2 ASPECTOS DA CRISE SINDICAL

Ao longo da evolução histórica do sistema capitalista, os sindicatos e as organizações associativas de trabalhadores têm desempenhado um papel de significativa relevância como contraponto ao poder do capital. Sua importância reside na efetivação da luta por condições laborais aprimoradas e na resistência à precarização. Dentro desse cenário, o movimento sindical desempenhou uma função crucial, contribuindo de maneira decisiva para o progresso econômico, social e político. Ademais, destaca-se sua capacidade de resistir e garantir direitos mínimos em períodos marcados por perturbações de ordem civilizatória. No decorrer de sua trajetória histórica, desde sua consolidação à época da Revolução Industrial, os sindicatos têm enfrentado desafios decorrentes tanto de variáveis externas quanto internas, experimentando períodos de queda e ascensão. (DELGADO, 2022)

No término da década de 1970 e nos primeiros anos da década de 1980, observou-se uma alteração significativa no cenário sindical, particularmente nos países europeus. Essa alteração foi marcada pela redução das taxas de sindicalização e pela diminuição da ocorrência de greves. O fenômeno não se restringiu aos países europeus, mas estendeu-se para outras nações capitalistas, configurando uma tendência global. Como assevera Leôncio Martins Rodrigues (2009):

A França, na Europa, e os EUA, na América do Norte, foram dois países em que o fenômeno da crise ou decadência do sindicalismo se manifestou mais cedo e de modo mais visível. Contudo, no conjunto dos países, ainda havia lugar para a crença de que o caso americano e o francês seriam exceções e as quedas nos níveis de sindicalização dever-se-iam a fatores nacionais específicos dos sistemas de relações de trabalho, das características da organização sindical desses dois países e de outras variáveis que geralmente afetam o poder sindical. Finalmente, na década de dos 80, na maioria dos países da Europa Ocidental e da América do Norte, começou-se a perceber que a dessindicalização era um movimento mais amplo e profundo e o futuro da instituição sindical enquanto tal parecia comprometido.

A tendência de queda nos países capitalistas intensificou-se no decorrer dos anos. Em pesquisa realizada no âmbito do Programa de Pós-Doutorado em Ciência Política no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), finalizada em 2021, foram coletados dados acerca do

cenário sindical em países com modelos de organização variados, quais sejam, Japão, Estados Unidos, Alemanha, Espanha e Argentina. Foram analisados dados acerca das fontes de financiamento, negociação coletiva, taxa de sindicalização e capacidade de representação de trabalhadores precários. Em relação às taxas de sindicalização, consta uma queda em todos os países estudados, inclusive aqueles que historicamente tinham uma taxa mais elevada, como Japão, Alemanha e Argentina.<sup>6</sup>

Os problemas que atingem os sindicatos se mostram no cenário internacional, incluindo o Brasil, compreendendo aspectos de crise estrutural do capitalismo e intensificação do neoliberalismo, que resultaram em novas formas de produção com o objetivo de eliminação de postos de trabalho e desassalariamento. Os trabalhadores foram se afastando dos sindicatos, enfraquecendo sua capacidade de resistência. (GALVÃO, 2021)

No Brasil, em especial, esse fenômeno adquiriu intensidade na década de 1990 e agravou-se durante a crise política e econômica de 2015. iniciou-se uma investida de cunho neoliberal-conservadora, caracterizada por ataques sistemáticos aos direitos sociais, trabalhistas e sindicais, culminando na promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Em sequência, após a ascensão da extrema direita nas eleições presidenciais de 2018, esse projeto neoliberal foi mantido, agravando ainda mais o panorama sindical no país. (COLOMBI *et al.*, 2022)

O agravamento do cenário sindical no Brasil culminou nas menores taxas de sindicalização dos últimos dez anos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022 apenas 9,2% da população ocupada tinham vínculo formal com sindicatos, é o menor índice registrado desde o início da série, em 2012<sup>7</sup>.

O contexto desfavorável ao sindicalismo, conforme evidenciado, configura-se como um fenômeno global, cujas causas são compartilhadas entre diversos países capitalistas. No âmbito interno brasileiro, para além das causas comuns que são

---

<sup>6</sup> Relatório síntese da pesquisa realizada no âmbito do Programa de Pós-Doutorado em Ciência Política no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), sob o título “A liberdade sindical à luz da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Pesquisadora responsável: Profa. Dra. Andréia Galvão; coordenadora: Profa. Dra. Ariella Silva Araújo. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/relatorio-resumido-MPT-07-12.pdf>. Acesso em 01 de dezembro de 2023.

<sup>7</sup> 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> Acesso em 26 de novembro de 2023.

observadas em outras nações, subsistem complexidades de ordem política, econômica e social específicas do contexto nacional.

## 2.1 Causas apontadas no contexto internacional

Uma das principais causas apontadas para a crise do sindicalismo a partir da década de 1970 diz respeito às transformações no modo de produção e ao próprio sistema capitalista. Como aponta Leôncio Martins Rodrigues (2009), o sindicalismo “estava bastante bem adaptado ao modelo fordista da produção mecanizada de massas e à sua clientela preferida, que era o trabalhador manual da grande indústria e dos serviços coletivos”.

O “modelo fordista” traduz-se em um modo de produção elaborado e implementado por Henry Ford em 1913, que objetivava atender a um potencial consumo de massas. Como principal característica, o modelo fordista utilizava a linha de montagem, em que os operários realizavam tarefas parceladas de forma repetitiva, cronometrada e padronizada, aumentando intensamente a produção. Eventualmente, o modelo fordista entrou em declínio, como explica Túlio de Oliveira Massoni (2007):

Ao fim de um determinado tempo, todavia, passou a haver uma espécie de desencalhe entre os componentes do modelo fordista, que entrou em crise em fins dos anos 1960. Por um lado, a rigidez excessiva de investimentos, o declínio das taxas de lucro e a saturação dos mercados consumidores, cada vez mais exigentes quanto à diferenciação entre os produtos; por outro lado, a insatisfação dos trabalhadores com o paradigma “casa-trabalho-casa” e com a crescente hierarquização e intensificação dos ritmos de trabalho, que culminaram, no final da década de 1960, em greves e mobilizações sociais tais como o outono quente na Itália.

Como resposta ao insucesso do fordismo frente às novas exigências do mercado, surge no Japão um novo sistema chamado de toyotismo, vinculado ao conceito de produção “*just in time*”, que se traduz na produção de unidades necessárias, no tempo necessário. A produção no toyotismo é definida pela demanda, enquanto no fordismo a lógica é produção em massa. Dessa forma, considerando que a produção deve responder à uma demanda que nem sempre é estável, o aparato produtivo e a organização do trabalho devem ser flexíveis, considerando sempre uma demanda baixa e adaptando a produção conforme a variação. Thomas Gounet (apud MASSONI, 2007) ensina:

A Toyota começa por um número mínimo de operários que montam os carros em condições pessimistas de venda. Se o mercado melhora e permite aumentar a produção, há duas possibilidades: ou os operários são obrigados a fazer horas extras ou a empresa contrata assalariados temporários, de modo que a política básica é usar o mínimo de operários e o máximo de horas extras.

O modo de produção toyotista consolidou as ideias de flexibilização, terceirização e descentralização da produção. A este panorama soma-se a notável progressão tecnológica, que intensificou os processos de automação e informatização na esfera produtiva; e o fenômeno de globalização, caracterizado pela abertura de mercados internacionais, a ascensão do capital financeiro e a desregulamentação da economia global. Teve início, portanto, uma nova reestruturação não só do modo de produção das relações de trabalho como do próprio capitalismo. (MASSONI, 2007)

A magnitude desse fenômeno acarretou um conjunto de mudanças desfavoráveis para o cenário sindical, apontadas como principais fatores da dessindicalização. Túlio de Oliveira Massoni (2007) estuda e categoriza de forma sintética tais fatores, categorizando-os como causas econômicas, sociais, político-institucionais e ideológicas e culturais.

No plano econômico, a globalização da economia, partindo do modelo toyotista, descentralizou a atividade produtiva através de terceirizações em escala mundial, sendo cada vez mais rara a concentração de trabalhadores em um só local. Disso decorre a fragmentação da classe trabalhadora, ou seja, os trabalhadores estão dispersos e em condições de trabalho variadas, o que dificulta a identificação e reunião pelo sindicato, que não tem a mesma dinâmica da empresa. Ainda, é apontado como fator da crise sindical o processo de desindustrialização, em especial nos países do norte e do ocidente, caracterizado pela diminuição de postos de trabalho em setores de tradição sindical, como mineração e metalurgia.

No que concerne aos elementos de ordem social, o autor postula que a heterogeneidade dos trabalhadores dificulta a coesão sindical. Tradicionalmente, a base sindical era composta por trabalhadores do sexo masculino, assalariados, com contratos de trabalho por tempo indeterminado. Contudo, a crescente flexibilidade laboral resultou em um aumento na prevalência de contratos de trabalho precários, tais como terceirização, contratos por prazo determinado, trabalhos eventuais, entre outros. Adicionalmente, observa-se um incremento na participação de mulheres e

jovens no mercado de trabalho. Estas novas variáveis introduzem uma diversificação nos interesses da classe trabalhadora em seu conjunto, tornando desafiadora a defesa unificada de seus interesses por parte dos sindicatos.

Como fatores de natureza político-institucional, o autor identifica dois fenômenos preponderantes: o enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social e a ascensão do neoliberalismo. O primeiro fenômeno decorre da abertura do comércio internacional e da transnacionalização do capital, possibilitando às empresas realizar investimentos e retirar capitais do país rapidamente. Nesse contexto, torna-se forçoso que o Estado institua condições propícias para atrair investimentos estrangeiros, frequentemente mediante a redução das salvaguardas sociais destinadas aos trabalhadores.

O segundo fenômeno ganhou força a partir das eleições de Margaret Thatcher na Inglaterra, em 1979, e de Ronald Reagan nos Estados Unidos, em 1980. O neoliberalismo almeja, primordialmente, a diminuição ao máximo da intervenção estatal na economia, promovendo, desse modo, a desregulamentação das atividades laborais. Sob essa perspectiva, apoia-se uma suposta liberdade de negociação laboral desvinculada de patamares garantidores mínimos, e são questionadas as garantias e prerrogativas dos sindicatos, tais como a estabilidade, sob o argumento de interferência nas relações laborais.

Por fim, no plano ideológico e cultural, o autor identifica o declínio dos princípios coletivistas e igualitários, bem como a valorização do individualismo, da competição e do mérito. Este paradigma ideológico contemporâneo se manifesta de maneira mais acentuada entre os jovens, o que complica sobremaneira o processo de sindicalização da nova geração de trabalhadores.

Os fatores internacionais apontados como causa da crise sindical atingem os países e organizações de formas e intensidades diferentes. Trata-se de um fundo comum, sendo certo que para que sejam apontadas possíveis alternativas é preciso analisar o contexto interno da nação.

## **2.2 Causas apontadas no contexto brasileiro**

Se, internacionalmente, os efeitos da ascendência do neoliberalismo se manifestaram nos anos 1970 e 1980, no Brasil, tal fenômeno atingiu uma maior intensidade a partir da década de 1990. Contrariando a tendência global de

agravamento da crise sindical durante a década de 1980, o Brasil experimentou um verdadeira ascensão no movimento sindical nesse período. Entretanto, a partir dos anos 1990, observa-se uma diminuição na capacidade de mobilização coletiva e um enfraquecimento dos indicadores sindicais. Este declínio ocorre em um contexto marcado pela desestruturação do mercado de trabalho, flexibilização das relações laborais, inserção do país na globalização e adesão às políticas neoliberais preconizadas pelo Consenso de Washington. (KREIN; DIAS, 2022).

No âmbito legislativo, até o início dos anos 2000, como reflexo da difusão no neoliberalismo, foram aprovadas diversas medidas que impactaram as relações laborais, fragmentando a classe trabalhadora. Destacam-se a criação do contrato de trabalho a tempo parcial, a extensão do prazo para compensação de banco de horas para um ano (em contrapartida ao período anterior de 120 dias), a introdução da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e a autorização para a prática de terceirização. Apesar desta última já ter previsão legal nas Leis nº 8.031/1990 e nº 9.491/1997, foi com a promulgação da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000) que tal fenômeno ganhou maior intensidade, eis que os gastos com contratação de serviço através da terceirização não são contabilizados como “gastos com pessoal” pelo Tribunal de Contas. (SOUTO MAIOR, 2017)

Nesse contexto, o cenário do sindicalismo se desenvolveu de forma contraditória, conquistando vitórias e amargando perdas. Em estudo realizado com dados do período de 2003 a 2013, José Dari Krein e Hugo Dias (2022) concluem:

Trata-se, por isso, de uma experiência que apresenta sinais contraditórios. Por um lado, existe um conjunto de indicadores que evidenciam sinais de revitalização sindical, tais como: aumento das greves; elevação do número de sindicalizados, com redução da densidade; melhoria nas negociações salariais; avanço nos espaços de interlocução com o Governo. Por outro lado, acumulam-se evidências da perda de força e importância do sindicalismo na sociedade, com o crescente descrédito da instituição sindical, a incapacidade de vocalizar um projeto de desenvolvimento do país que promova distribuição de renda e valorize o trabalho e a emergência de muitas mobilizações sociais e até trabalhistas sem o protagonismo dos sindicatos

A partir do ano de 2015, o Brasil passou a sentir de forma mais intensa os reflexos da crise financeira internacional de 2008, o que possibilitou a intensificação do projeto neoliberal no país (MARCELINO; GALVÃO, 2022). Esse contexto

econômico-político acarretou uma série de entraves para a classe trabalho, sendo a aprovação da reforma trabalhista de 2017 um marco significativo nesse cenário.

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, promoveu uma maior fragmentação no seio da classe trabalhadora, ao introduzir figuras contratuais anteriormente inexistentes e inaceitáveis no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. Destacam-se, entre essas inovações, o contrato de trabalho intermitente<sup>8</sup>, caracterizado pela ausência de garantia de renda mínima mensal ou de uma quantidade fixa de horas laborais; e a figura do trabalhador apelidado de "hiperssuficiente"<sup>9</sup>, que pode ter o contrato renegociado individualmente e de forma preponderante sobre as normas coletivas. Ainda, a mesma lei incentivou as formas precárias de contratação, possibilitando a terceirização de forma irrestrita e a contratação de autônomos permanentes e exclusivos, incentivando a fraude contratual através da "pejotização", prática em que a relação de trabalho subordinada é disfarçada de contrato de prestação de serviço entre pessoas jurídicas.

A reforma trabalhista, ademais, tratou de enfraquecer os sindicatos. De início, destaca-se a extinção da obrigatoriedade de homologação sindical para rescisões de contratos de trabalhos vigentes por mais de 12 meses, a vasta ampliação de possibilidades de flexibilização por meio de negociação individual e a extinção da obrigatoriedade do imposto sindical, tema que será melhor analisado adiante.

Para além da reforma trabalhista, o notável avanço tecnológico e as inovações na área da comunicação fizeram surgir novas formas relações laborais precárias, em especial o trabalho mediado por plataformas digitais, que permanece sem regulamentação, ou seja, na informalidade. (COLOMBI *et al.*, 2022)

---

<sup>8</sup> Art. 443, CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...)

§ 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 29 de novembro de 2023.

<sup>9</sup> Art. 444, CLT. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 29 de novembro de 2023.

A diversificação da classe trabalhadora, os novos contratos de trabalho precários, a informalidade e os ataques legislativos aos sindicatos acarretam uma verdadeira desestruturação do mercado de trabalho e fragmentam a base de representação sindical, enfraquecendo o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores.

### **2.3 A estrutura sindical brasileira no contexto de crise**

Como visto no Capítulo 1 deste trabalho, o Brasil adota um modelo sindical baseado na unicidade, instituindo o monopólio da representação de determinada categoria profissional ou econômica em uma base geográfica. O enquadramento sindical da “categoria profissional” é feito de acordo com a atividade econômica do empregador, independente da profissão que o trabalhador exerça, com exceção daqueles que desempenham categoria profissional diferenciada.

Até o advento da reforma trabalhista, havia a previsão legal de obrigatoriedade de pagamento do chamado imposto sindical, que consistia no pagamento referente a um dia de trabalho para o sindicato representante da categoria profissional<sup>10</sup>.

Essa estrutura, composta pela unicidade, pela organização por categoria profissional, e pelo financiamento através do pagamento compulsório do imposto sindical, permitiu uma verdadeira pulverização dos sindicatos, especialmente após a intensificação da terceirização e do surgimento de novos tipos de relações laborais.

---

<sup>10</sup> Art. 578 (redação anterior à Lei nº 13.467/2017). As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

Art. 579 (redação anterior à Lei nº 13.467/2017). O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou inexistindo este na conformidade do disposto no art. 581.

Art. 580 (redação anterior à Lei nº 13.467/2017). A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:(...). Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 30 de novembro de 2023.

Com base na previsão legal de criação de sindicatos mais “específicos”<sup>11</sup>, as categorias foram sendo paulatinamente fragmentadas. Como resultado, ao fim do ano de 2022, o número total de sindicatos chegou a 17.969, sendo 12.509 representantes de trabalhadores<sup>12</sup>.

Com o fim do imposto sindical, as finanças dos sindicatos ficaram seriamente abaladas, com exceção dos grandes sindicatos mais estruturados e com maior número de filiados, que conseguem se manter através da mensalidade associativa (COLOMBI *et al.*, 2022). Contudo, de maneira geral, essa não é a situação de grande parte dos sindicatos no Brasil, conforme demonstram os dados do IBGE citados no início do capítulo: em 2022 apenas 9,2% da população ocupada tinham vínculo formal com sindicatos.

O cenário que se desenha no Brasil, portanto, é de intensa pulverização de sindicatos, com bases representativas cada vez menores e sufocados financeiramente, e baixa taxa de sindicalização, o que indica um distanciamento entre o sindicato e a categoria que representa. Nas palavras da professora Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2006), esse cenário demonstra uma verdadeira crise de representatividade sindical:

Atualmente se vivencia uma crise de representatividade sindical que aponta para a necessidade de repensar o sistema de relações coletivas de trabalho. O sindicato, legitimado a atuar além de seu quadro associativo, assiste ao declínio da filiação sindical e à fragmentação das entidades existentes.

A crise sindical brasileira, portanto, possui suas peculiaridades e demonstra um aspecto adicional: a crise de representatividade, que, por sua vez, tem na estrutura sindical uma de suas causas. Como preceituam Andréia Galvão e Paula Marcelino (2019):

A unicidade e as contribuições compulsórias desestimulam o trabalho de base, induzem à fragmentação de entidades e à ausência de organização no local de trabalho. Esses dois pilares da estrutura sindical garantiram, até o presente, a existência de sindicatos sem que

---

<sup>11</sup> Art 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

<sup>12</sup> Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/entidade-sindical-registrada>. Acesso em 29 de novembro de 2023.

houvesse necessidade de filiar os trabalhadores, o que levou, em número muito grande de categorias profissionais a um sindicalismo sem ou com poucos sindicalizados. Se esses limites não impedem a realização de greves e não inviabilizaram o surgimento de correntes sindicais consideradas combativas, como o Novo Sindicalismo do final da década de 1970, eles potencializam as dificuldades que se apresentam aos sindicatos em determinadas conjunturas.

É possível inferir que as razões subjacentes à crise do sindicalismo são diversas e complexas. Entretanto, destaca-se que a atual estrutura sindical no país representa um entrave objetivo para a mitigação da crise. A superação da atual estrutura é premissa indispensável para o enfrentamento da crise sindical de forma efetiva.

### 3 A UNICIDADE NO CONTEXTO DO ENFRENTAMENTO DA CRISE SINDICAL

A crise sindical configura-se como um fenômeno global, cujas causas e características comuns entre os países capitalistas coexistem com a particularidade de sua intensidade variar conforme as especificidades internas de cada nação. De forma geral, observa-se uma tendência de redução nas taxas de sindicalização, independentemente da forma organizacional sindical adotada por cada país. Nesse contexto amplo, o Brasil não é exceção, enfrentando uma crise sindical caracterizada pela diminuição nas taxas de sindicalização, redução do financiamento e intensa fragmentação demonstrando uma crise de representatividade.

Os sindicatos brasileiros têm buscado reagir diante da crise e dos ataques políticos de cunho neoliberal por meio de estratégias diversas. Destacam-se, por exemplo, a intensificação da oferta de serviços, como convênios com empresas, assistência jurídica e iniciativas como colônias de férias; o investimento em comunicação, notadamente pela adoção de plataformas de mídias sociais e aplicativos de mensagens instantâneas amplamente utilizados por segmentos mais jovens, a exemplo do WhatsApp; a realização de eventos de grande porte para promover a visibilidade do sindicato; a condução de pesquisas com o intuito de compreender as características e aspirações dos representados; e a obtenção de apoio social de suas lutas através de slogans e frases de efeito. Há, ainda, algumas tentativas de organização e representação dos terceirizados e trabalhadores precários, contudo, esse movimento tem seus limites bloqueados pela regra do enquadramento sindical. (COLOMBI *et al.*, 2022)

Em pesquisa realizada com mais de 27 sindicatos para análise do enfrentamento da crise sindical<sup>13</sup>, restou demonstrado que dentre as diversas estratégias possíveis, verifica-se que as mais bem sucedidas são aquelas que enfrentam a fragmentação decorrente da estrutura sindical vigente e o apego às ideias corporativistas:

Em suma, a análise revelou que as experiências mais exitosas de organização e mobilização exigem uma disposição para enfrentar uma estrutura sindical que induz à fragmentação, pois enquadra trabalhadores de um mesmo setor ou ramo de atividade em categorias

---

<sup>13</sup> COLOMBI, Ana Paula Fregnani *et al.* **Panorama do sindicalismo no Brasil 2015-2021**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19776-20221202.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2023.

profissionais distintas, e o apego ao corporativismo, que dificulta a ação em torno de reivindicações mais amplas.

O primeiro enfrentamento requer ignorar os limites da legislação sindical ou explorar as brechas legais para promover a ampliação da base de sindicalizados. O segundo enfrentamento implica um trabalho de politização mediante o oferecimento de cursos de formação, a organização no local de trabalho, a disseminação de informações sobre o cenário político e suas implicações para os trabalhadores, bem como discussões sobre o papel do Estado na promoção de direitos e o próprio conteúdo dos direitos a serem defendidos pela organização sindical.

Portanto, há de se combater a estrutura sindical vigente, a fim de ampliar a base sindical e promover o discurso político-ideológico. A unicidade limita as possibilidades de ação dos sindicatos, principalmente porque impede a organização dos trabalhadores em torno de uma mesma organização, por mais que essa seja a vontade espontânea, ou seja, não há como desenvolver uma relação orgânica entre o sindicato e os trabalhadores. Dessa forma, a ampliação da base de representação é impedida pela própria estrutura sindical, e a unicidade, nesse contexto, obsta o enfrentamento da crise.

A superação do modelo atual de unicidade organizada em categoria profissional concederia aos sindicatos maior liberdade de ação e representação, abrindo a possibilidade de ampliação da base. Ainda, a adoção de um modelo pluralista, nos moldes da Convenção n. 87 da OIT, permitiria à classe trabalhadora se reconhecer nos discursos e ações dos sindicatos, e escolher aquele que melhor atende suas necessidades e defende seus interesses, promovendo a representatividade.

Decerto, a adoção de um modelo pluralista, por si só não teria o condão de pôr fim à crise do sindicalismo no Brasil. Como visto no capítulo anterior, diversos países capitalistas, com modelos sindicais heterogêneos, vêm sofrendo com a queda da taxa de sindicalização, independente da forma de organização sindical, já que as causas da crise são complexas e apenas um fator não soluciona o problema. Contudo, é preciso que se dê aos sindicatos ao menos a possibilidade de ação para o enfrentamento da crise, eliminando as amarras da unicidade e do enquadramento sindical.

## CONCLUSÃO

As mudanças nas estruturas das relações de trabalho e modo de produção, aliadas às metamorfoses decorrentes da globalização e do progresso tecnológico, resultaram no distanciamento da classe trabalhadora em relação aos sindicatos. Tal fenômeno é manifestado pela diminuição nas taxas de sindicalização, observada de maneira generalizada em diversos países capitalistas, independentemente do modelo adotado de organização sindical.

No Brasil, percebe-se o mesmo movimento, principalmente a partir da década de 1990 e com a intensificação do discurso político de cunho neoliberal. Ainda, a criação de novos tipos de contrato de trabalho precários previstos na reforma trabalhista de 2017, bem como o aumento do trabalho através de plataformas digitalizadas, intensificou a fragmentação da classe trabalhadora. e os sindicatos enfrentam dificuldades consideráveis ao tentar lidar com essa conjuntura, enfrentando limitações na expansão de sua base de representação e na condução de estratégias político-ideológicas, em virtude das restrições impostas pela unicidade e pelo enquadramento sindical.

Nesse contexto, o modelo de unicidade adotado na Constituição de 1988 constitui um entrave no enfrentamento da crise sindical. A adoção de uma estrutura que possibilite a plena a liberdade sindical nos moldes da Convenção n. 87 da OIT é caminho necessário para que os sindicatos possam ampliar sua base de representação e aumentar a representatividade, fortalecendo, assim, o movimento sindical.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 02 de novembro de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 30 de novembro de 2023.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani *et al.* **Panorama do sindicalismo no Brasil 2015-2021**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/19776-20221202.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. O sindicalismo no sistema capitalista e na democracia: papel e estrutura. In: DELGADO, Maurício Godinho *et al.* (Org.). **Democracia, sindicalismo e justiça social: parâmetros estruturais e desafios no século XXI**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Teoria jurídica da liberdade sindical: a proteção contra os atos antissindicais e antirrepresentativos**. São Paulo: LTr, 2023.

FERNANDES, Marcos d'Ávila Melo. **Organização sindical brasileira após a Constituição Federal de 1988: unicidade, liberdade e representatividade sindicais**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

GALVÃO, Andréia. Desafios político-ideológicos e organizativos para o sindicalismo do futuro. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, Campinas, SP, v. 3, n. 00, p. e021013, 2021. DOI: 10.20396/rbest.v3i00.15955. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/rbest/article/view/15955>. Acesso em: 29 out. 2023.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. **Carta social e do Trabalho**, Campinas, n. 39-40, p. 20-34, jan./dez. 2019.

KREIN, José Dari; DIAS, Hugo. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. In: DELGADO, Maurício Godinho *et al.* (Org.). **Democracia, sindicalismo e justiça social: parâmetros estruturais e desafios no século XXI**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 279.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andreia. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. In: DELGADO, Maurício Godinho et al. (Org.). **Democracia, sindicalismo e justiça social: parâmetros estruturais e desafios no século XXI**. São Paulo: Editora Juspodivm, 2022.

MIESSA, Élisson; CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das. **Legislação de direito internacional do trabalho e da proteção internacional dos direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009.

PRONI, Marcelo Weishaupt. O império da concorrência: uma perspectiva histórica das origens e expansão do capitalismo. **Revista Paranaense de Desenvolvimento** n. 92, p. 3-32, 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, [S. l.], v. 101, p. 259-280, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67706>. Acesso em: 30 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho do Brasil: curso de direito do trabalho, volume I: parte II**. São Paulo: LTr, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

UNICAMP. **A liberdade sindical à luz da convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho: experiências internacionais. Relatório síntese**. Campinas, 2021. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/12/relatorio-resumido-MPT-07-12.pdf>. Acesso em 30 de novembro de 2023.