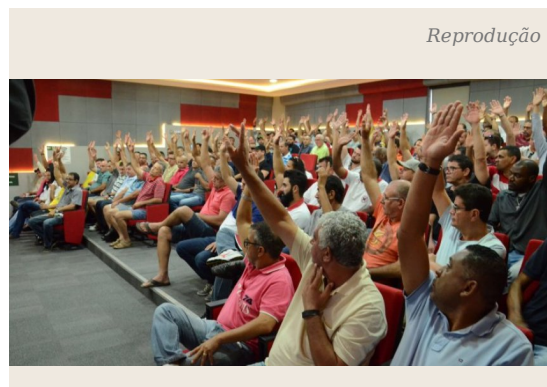


Brasil precisa de liberdade sindical plena

30/09/2025

A questão social contemporânea é exclusão versus inclusão. Ou seja, quanto mais são protegidos os incluídos, mais os excluídos são empurrados até a periferia do sistema, onde pagam o preço da proteção alheia.

Apesar da aparatosa legislação, milhões de indivíduos são vítimas de abusos no mercado de trabalho. Além dos próprios empregados, principalmente os atípicos — aí compreendidos, dentre outros, os que têm jornada parcial, os temporários e aqueles sem relação formal de emprego —, precários, informais e outros vulneráveis, que ficam à margem da tutela no plano individual e coletivo.



Tal situação ainda se agravou com a pandemia de Covid-19, que provocou o crescimento do teletrabalho e, indiretamente, acirrou o capitalismo de plataformas e a uberização dos serviços. Essa é a dura realidade brasileira, com excesso de leis e de sindicatos, o que se afigura paradoxal.

No plano sindical há uma grave contradição. As centrais atuam com plena liberdade, sem unicidade ou enquadramento por categoria, todas integrantes do sistema. São livres para se constituir e atuar, participando de instituições paritárias. Ao contrário, sindicatos, federações e confederações sindicais ficam amarrados ao modelo de unicidade, categoria e território mínimo.

Para que a almejada democracia se faça presente em todas as esferas da sociedade e não só no âmbito político, é imprescindível uma reforma do sistema de relações de trabalho que se estruture em algumas premissas básicas. Dentre elas destaca-se a liberdade sindical plena, com sindicatos livremente criados, sem categorias, enquadramentos e áreas geográficas mínimas. Podem reunir profissões diversas mediante outros critérios de agregação, como região, bairro, empresa, profissão, categoria ou setor econômico, sempre por meio da livre escolha dos trabalhadores e das empresas.

Outra questão fundamental diz respeito à possibilidade de haver pluralidade de sindicatos. Unicidade ou pluralidade devem resultar da autonomia coletiva, da decisão dos interessados — e não de imposição legal, como ocorre em certa medida ainda hoje, e que foi inicialmente estabelecida em 1939 por meio de decreto-lei posteriormente incorporado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Não menos importante é que o sindicato mais representativo seja o detentor dos direitos especiais de negociação, com participação facultativa e complementar dos demais.

Já com relação aos recursos financeiros necessários à manutenção dos sindicatos, eles adviriam, de um lado, da contribuição negocial de todos os associados, com caráter obrigatório, para o sindicato livremente escolhido pelo trabalhador e, de outro, da contribuição de não-associados restrita aos beneficiados pela negociação coletiva.

Aliás, também seria essencial a adoção de um novo conceito de unidade de negociação, com as partes elegendo livremente o conteúdo, beneficiários, setor econômico e área geográfica de aplicação do quanto negociado.

Liberdade sindical e negociação coletiva sem adjetivos

Não se pode ignorar, ainda, a necessidade de representação sindical e de negociação coletiva de não-empregados, atípicos, trabalhadores em rede, de plataformas etc.

A urgente e almejada reforma do sistema de relações de trabalho também deve facultar a negociação coletiva plena por deliberação das partes, assim entendida a criação das normas, sua governança e a solução de conflitos. Há de se estabelecer que na negociação estrita, as partes fiquem limitadas à criação de normas coletivas, como no modelo atual.

Ademais, seria importante considerar a negociação coletiva como processo de repartição de custos com racionalidade econômica que deve incluir, além condições de trabalho, temas como direitos humanos, meio ambiente, tecnologia, produtividade, qualidade, reciclagem, custo, preço, mercado e competitividade.

Nesse contexto, também deve ser extinto o poder normativo da Justiça do Trabalho, a quem caberá somente a solução de conflitos coletivos jurídicos e, nas atividades essenciais, movimentos grevistas ou fechamentos patronais.

Por fim, mas não menos importante, a reforma trabalhista deverá prever a extinção dos efeitos da convenção ou acordo coletivo não-renovados após seis meses ou um ano.

Em suma, o que se propõe é liberdade sindical e negociação coletiva sem adjetivos, componentes essenciais do conceito de democracia política, social e econômica.

Desde sempre temos excluído trabalhadores. Em 1943 a CLT começou por excluir trabalhadores rurais – que eram a maioria – e domésticos. Assim continua, como se vê nos índices de desemprego, trabalho informal e atípico.

A informalidade e atipicidade são produtos da enorme diferença do tratamento legal dos empregados em contraste com os demais, praticamente invisíveis, exilados no próprio país.



A reforma trabalhista de 2017 ampliou a negociação no novo artigo 611-A da CLT e, além disso, o Supremo Tribunal Federal vem assegurando mais liberdade coletiva e individual, mas as agendas ainda são acanhadas. A negociação precisa ser estimulada. Quem não a quiser tem a CLT, com seu coletivismo elementar, visão fordista, abstrata, genérica e autoritária que desprestigia o sindicato e ignora a heterogeneidade do mercado de trabalho.

Quase tudo é previsto em lei, mas muitas empresas não conseguem cumprir, os sindicatos pouco negociam, o Estado não dá conta das violações e os conflitos desembocam em grande número na Justiça do Trabalho.

Diante disto, a norma produzida, administrada e interpretada coletivamente é um belo projeto, permitindo a efetiva participação sindical na regulação das relações de produção, em processo de cogestão, e até solução de conflitos.

Alienação coletiva desmobiliza a sociedade

Os grupos organizados podem contribuir para a melhoria da condição do trabalhador e o desenvolvimento das empresas, sem excessos de intervenção do Estado.

Sindicatos não atuam apenas no conflito, mas também em parceria com o capital. A empresa não é um campo de batalha.

O papel da empresa é gerar lucro, trabalho e renda mediante compromissos perante no plano social, corporativo e ambiental (ESG). Esse é o caminho do progresso econômico e social.

O moderno protecionismo é dinâmico, exigindo participação do Estado, do sindicato, da empresa, do consumidor e da sociedade. A proteção aos que trabalham ou querem trabalhar é um valor ético e jurídico que exige parceria. Os sindicatos devem exigir maior participação na política social e na defesa dos direitos humanos, ampliando sua agenda de compromissos com os trabalhadores e a sociedade.

Mas o momento é adverso. Precisam enfrentar a proliferação de trabalho atípico, que atende ao desejo de muitos e se tornou uma realidade irreversível, com alguns aspectos negativos: precarização dos vínculos jurídicos e econômicos; isolamento social e profissional; impulso individualista; promiscuidade entre vida profissional e familiar; jornadas exaustivas.

Até vulneráveis querem liberdade e autonomia, frequentemente na clandestinidade, à margem da lei e das estruturas normativas. O exacerbado individualismo leva à indiferença ou mesmo aversão a sindicatos, até porque às vezes são moeda de barganha para beneficiar o empregado tradicional.

Essa alienação coletiva desmobiliza a sociedade diante do extremismo político e negacionismo climático, dificultando a atuação dos grupos.

É preciso criar normas de proteção justas e eficazes a fim de que sejam efetivamente úteis e não excluam os mais frágeis. O moderno sindicalismo deve abrir-se para essa agenda de promoção social de todos os trabalhadores, de competitividade das empresas e inclusão social.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-set-30/brasil-precisa-de-liberdade-sindical-plena/>