

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

Rita de Cássia Alcântara Manso

**SINDICATO E SINDICALISMO: a atuação coletiva dos trabalhadores no Brasil e no
mundo**

Ouro Preto

2026

Rita de Cássia Alcântara Manso

SINDICATO E SINDICALISMO: a atuação coletiva dos trabalhadores no Brasil e no mundo

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientador: Amauri César Alves

Ouro Preto

2026



FOLHA DE APROVAÇÃO

Rita de Cássia Alcântara Manso

SINDICATO E SINDICALISMO: a atuação coletiva dos trabalhadores no Brasil e no mundo

Monografia apresentada ao Curso de DIREITO da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 26 de fevereiro de 2026

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo - Universidade Federal de Ouro Preto
Sofia Moreira Goulart Sant'Ana - PPGD Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 27/02/2026



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 27/02/2026, às 13:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1066724** e o código CRC **104BB476**.

Ao meu avô Leonardo (*in memoriam*),
que me ensinou que o amor atravessa a tênue linha da vida e, assim, perdura.

RESUMO

O presente trabalho analisa o Direito Coletivo do Trabalho a partir da atuação coletiva dos trabalhadores no Brasil, em diálogo com experiências estrangeiras e com os parâmetros normativos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho. Partindo da premissa de que a forma de regulamentação estatal impacta diretamente a força e a efetividade da organização sindical, examinam-se os direitos de sindicalização, de representação, de negociação coletiva e de greve, bem como os modelos normativos que estruturam essas garantias. Inicialmente, são abordados os fundamentos teóricos do Direito Coletivo do Trabalho, suas bases legislativas e doutrinárias e as principais limitações fático-jurídicas à atuação coletiva. Em seguida, analisa-se a experiência brasileira, marcada por avanços constitucionais e pela permanência de entraves estruturais, como a fragmentação sindical e a baixa taxa de sindicalização. Na sequência, desenvolve-se uma análise comparativa com os modelos adotados na Alemanha, nos Estados Unidos, na Argentina e na África do Sul, destacando as principais distinções institucionais e seus efeitos sobre a organização sindical e a negociação coletiva. Por fim, o estudo examina as contribuições das experiências estrangeiras e das normas internacionais do trabalho para o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, concluindo que a efetividade dos direitos coletivos depende menos de seu reconhecimento formal e mais da existência de arranjos institucionais que assegurem representatividade efetiva, autonomia sindical e condições reais para o exercício da ação coletiva.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Sindicatos. Negociação coletiva. Direito de greve. Liberdade sindical.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: legislação, doutrina e restrições fático-jurídicas.....	8
2.1 Modelos normativos trabalhistas: normatização heterônoma e autônoma	10
2.2 Modelos sindicais democráticos, antidemocráticos e em transição	12
2.3 Direito de sindicalização e de representação na experiência brasileira	14
2.4 Negociação coletiva e direito de greve no Brasil	16
3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: experiências estrangeiras e da Organização Internacional do Trabalho como contributos para o desenvolvimento sindical brasileiro	20
3.1 Direito de sindicalização e representação	21
3.2 Negociação coletiva e direito de greve.....	24
3.3 Principais distinções entre a experiência brasileira e estrangeira	26
3.4 Contribuições internacionais para o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro	28
4 CONCLUSÕES.....	31
REFERÊNCIAS.....	34

1 INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho ocupa papel central na organização das relações laborais contemporâneas, especialmente em contextos marcados por profundas transformações econômicas, sociais e produtivas. A atuação coletiva dos trabalhadores, por meio dos sindicatos, da negociação coletiva e do direito de greve, constitui instrumento fundamental de equilíbrio da relação estruturalmente desigual entre capital e trabalho, permitindo a construção de normas que ultrapassam a lógica estritamente individual do contrato de emprego.

No Brasil, contudo, o funcionamento do sistema sindical e dos mecanismos de atuação coletiva tem sido objeto de intensos debates. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha consagrado direitos fundamentais relacionados à liberdade sindical, à negociação coletiva e ao direito de greve, a efetividade desses institutos ainda enfrenta desafios significativos, como a fragmentação das entidades sindicais, a baixa taxa de sindicalização e as dificuldades práticas de fortalecimento da negociação coletiva em diversos setores da economia. Essas questões tornam relevante a reflexão crítica sobre o modelo brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e sobre os fatores que condicionam sua atuação concreta.

Diante desse cenário, a análise de experiências estrangeiras mostra-se um instrumento relevante para ampliar a compreensão dos diferentes arranjos institucionais adotados no campo do Direito Coletivo do Trabalho.

Países como Alemanha, Estados Unidos, Argentina e África do Sul apresentam modelos sindicais e sistemas de negociação coletiva moldados por trajetórias históricas e políticas distintas, oferecendo referenciais úteis para a reflexão sobre a organização da atuação coletiva dos trabalhadores.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo analisar a atuação coletiva dos trabalhadores no Brasil e no cenário internacional, buscando compreender de que forma diferentes modelos de regulamentação estatal influenciam a organização sindical, a representação coletiva, a negociação e o exercício da greve, partindo da hipótese de que a maneira como o Estado estrutura esses direitos impacta diretamente a força e a efetividade da ação coletiva, podendo contribuir tanto para o fortalecimento quanto para o enfraquecimento do sindicalismo.

Para alcançar esse objetivo, o trabalho foi estruturado em três capítulos. Inicialmente, são apresentados os fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho, com ênfase em seus conceitos, modelos normativos e limitações fático-jurídicas, bem como na experiência brasileira. Em seguida, examinam-se as experiências estrangeiras e as orientações da

Organização Internacional do Trabalho, com foco nos direitos de sindicalização, representação, negociação coletiva e greve. Por fim, realiza-se uma análise comparativa entre o modelo brasileiro e os sistemas estrangeiros estudados, destacando distinções relevantes e possíveis contribuições para o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil.

2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: legislação, doutrina e restrições fático-jurídicas

O direito coletivo do trabalho constitui um dos ramos centrais do Direito do Trabalho e tem por objeto a regulação jurídica das relações que se estabelecem entre grupos sociais organizados no âmbito laboral, especialmente sindicatos de trabalhadores, sindicatos patronais, empregadores coletivamente considerados e o Estado.

Diferentemente do direito individual do trabalho, que se ocupa da relação bilateral entre empregado e empregador, o direito coletivo parte da premissa de que o trabalho é um fenômeno social marcado por desigualdades estruturais e que a tutela jurídica efetiva dos trabalhadores exige mecanismos de organização coletiva, negociação e autocomposição de conflitos (DELGADO, 2020, p. 89). Essa concepção encontra fundamento histórico no processo de industrialização, na formação da classe trabalhadora e na constatação de que a liberdade contratual individual, isoladamente considerada, é insuficiente para assegurar condições dignas de trabalho.

No plano legislativo, o direito coletivo do trabalho no Brasil tem assento constitucional, sendo estruturado a partir da Constituição Federal de 1988, que rompeu, ao menos em parte, com o modelo corporativista clássico herdado da Era Vargas. A Constituição consagrou a liberdade sindical como princípio, vedando a interferência e a intervenção do Estado na organização dos sindicatos, ao mesmo tempo em que manteve elementos históricos como a unicidade sindical por base territorial mínima e a representação obrigatória da categoria.

O artigo 8º da Constituição assegura aos trabalhadores e empregadores o direito de se organizarem em sindicatos, garante a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, e reconhece a legitimidade da negociação coletiva (BRASIL, 1988).

Já em seu 9º artigo a Constituição reconhece expressamente o direito de greve como instrumento de pressão coletiva, atribuindo aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de seu exercício e sobre os interesses que devam por meio dele defender (BRASIL, 1988).

Paralelo a isso, a legislação infraconstitucional brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, dedica extenso tratamento ao direito coletivo, regulando a organização sindical, as negociações, os instrumentos normativos e os mecanismos de solução de conflitos.

É importante citar também a Lei nº 13.467/2017 que promoveu profundas alterações na reforma trabalhista, especialmente ao reforçar a prevalência do negociado sobre o legislado em

determinadas matérias, ao extinguir a contribuição sindical obrigatória e ao ampliar o espaço da autonomia coletiva.

No plano da negociação, o direito do trabalho reconhece convenções e acordos coletivos como instrumentos normativos capazes de criar normas jurídicas aplicáveis às relações de trabalho. A convenção coletiva resulta da negociação entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, enquanto o acordo coletivo é celebrado entre sindicato profissional e empresa ou grupo de empresas.

Quando se fala de doutrina, a maioria dos estudiosos reconhece que esses instrumentos possuem natureza jurídica normativa, integrando o sistema de fontes do Direito do Trabalho, embora sua validade e eficácia estejam condicionadas ao respeito aos direitos fundamentais trabalhistas, às normas de ordem pública e ao patamar civilizatório mínimo assegurado pela Constituição. Vejamos o posicionamento de Mauricio Godinho Delgado sobre o tema:

De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores - dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. (DELGADO, 2020, p. 102).

Sendo assim, tem-se que a doutrina não apenas interpreta o direito positivo, mas contribui para a construção conceitual de categorias fundamentais, como direito de sindicalização, direito de representação, direito de negociação e direito de greve. Otto Kahn-Freund (1977, p. 319), um dos principais teóricos do tema, destaca que o direito coletivo do trabalho deve ser compreendido não apenas como um conjunto de normas, mas como um sistema que administra o conflito estrutural entre capital e trabalho, reconhecendo a desigualdade de forças nessa relação.

Na doutrina brasileira, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 544) e Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 66) desenvolvem uma leitura que conecta o Direito Coletivo do Trabalho aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. Para esses autores, a negociação coletiva e a atuação sindical representam instrumentos de democratização das relações laborais, permitindo que os próprios trabalhadores participem da construção das normas que regulam suas condições de trabalho. A doutrina, assim, funciona como ponte entre o texto normativo e a realidade social, influenciando tanto a produção legislativa quanto a interpretação judicial.

Além das dimensões normativa e doutrinária, é crucial considerar as limitações práticas que afetam o funcionamento do Direito Coletivo do Trabalho. As chamadas restrições fático-

jurídicas desempenham papel decisivo na efetividade desses direitos. Tais restrições decorrem tanto de limitações jurídicas formais, como exigências legais excessivas, restrições ao direito de greve ou modelos sindicais pouco pluralistas, quanto de fatores econômicos, sociais e políticos, como o desemprego estrutural, a precarização do trabalho e a fragmentação das categorias profissionais. Sendo assim, mesmo quando a legislação reconhece amplamente os direitos coletivos, essas condições materiais podem esvaziar sua aplicação prática.

Dessa forma, o Direito Coletivo do Trabalho deve ser compreendido como um campo dinâmico, no qual legislação, doutrina e realidade social se influenciam mutuamente. A análise isolada de um desses elementos é insuficiente para compreender a força ou a fragilidade da atuação coletiva dos trabalhadores. Somente a partir de uma visão integrada é possível avaliar em que medida o direito coletivo cumpre sua função histórica de proteção, equilíbrio e democratização das relações de trabalho.

2.1 Modelos normativos trabalhistas: normatização heterônoma e autônoma

Ao longo da história das relações de trabalho, a forma de produção das normas trabalhistas sempre refletiu disputas mais amplas sobre poder, proteção social e autonomia dos sujeitos coletivos. Falar em modelos normativos trabalhistas, portanto, significa compreender quem produz as normas que regulam o trabalho, de que maneira essas normas surgem e quais interesses elas procuram equilibrar.

Nesse contexto, a doutrina identifica dois grandes modelos de normatização: a normatização heterônoma e a normatização autônoma (DELGADO, 2020, p. 67), que não se excluem mutuamente, mas convivem em diferentes graus nos ordenamentos jurídicos contemporâneos.

A normatização heterônoma caracteriza-se pela produção das normas trabalhistas por um ente externo à relação de trabalho, especialmente o Estado. Nesse modelo, é o poder público que estabelece, por meio da Constituição, das leis, dos regulamentos administrativos e, em alguns casos, da jurisprudência, os direitos, deveres e limites aplicáveis às relações laborais.

Historicamente, a normatização heterônoma desempenhou papel fundamental na construção do Direito do Trabalho, sobretudo como resposta às condições de exploração decorrentes da Revolução Industrial, quando a desigualdade entre empregadores e trabalhadores impedia qualquer forma de negociação equilibrada.

A doutrina reconhece que a intervenção estatal foi decisiva para assegurar patamares mínimos de proteção ao trabalhador, funcionando como mecanismo de contenção dos abusos

do poder econômico. Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 109) destaca que a normatização heterônoma cumpre uma função civilizatória, ao estabelecer direitos indisponíveis e limites mínimos que não podem ser afastados pela vontade individual ou coletiva, garantindo a efetividade do princípio da proteção.

Nesse sentido, afirma o autor:

Nesse quadro, a legislação heterônoma surge como um produto social que se adiciona à atuação coletiva obreira, a firmadora do padrão democrático de gestão trabalhista alcançado nos setores mais avançados da economia. Não esteriliza o avanço político, social e cultural da classe trabalhadora, porque não lhe retira o essencial senso de cidadania e de sujeito social, nucleares à existência e consolidação de qualquer convivência democrática. (DELGADO, 2020, p. 109).

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho também atua como fonte de normatização heterônoma, ao estabelecer padrões mínimos por meio de convenções e recomendações que orientam os Estados na formulação de suas legislações internas. Embora dependam de ratificação para produzir efeitos jurídicos diretos, essas normas exercem forte influência sobre os sistemas nacionais, consolidando princípios como a liberdade sindical, a negociação coletiva e a proibição do trabalho forçado e infantil.

Ao lado da normatização heterônoma, desenvolve-se a normatização autônoma, que decorre da atuação direta dos sujeitos coletivos do trabalho, especialmente sindicatos de trabalhadores e empregadores (DELGADO, 2020, p. 68).

Nesse modelo, as normas são produzidas por meio da negociação coletiva, resultando em convenções e acordos coletivos de trabalho que regulam condições específicas de determinada categoria ou empresa. Trata-se de expressão da autonomia coletiva da vontade, pela qual os próprios interessados participam ativamente da construção das regras que irão reger suas relações de trabalho.

A normatização autônoma é amplamente reconhecida como elemento essencial da democracia nas relações laborais, pois permite que as normas reflitam as peculiaridades econômicas, sociais e produtivas de cada setor. Otto Kahn-Freund (1983, p.51) ressalta que a negociação coletiva não é mera extensão do contrato individual, mas um instrumento institucional destinado a equilibrar o poder entre capital e trabalho, funcionando como forma legítima de autorregulação social.

Apesar de suas virtudes, a normatização autônoma também enfrenta limites fáticos e jurídicos, pois sua efetividade depende da existência de sindicatos representativos, de equilíbrio

mínimo de forças entre as partes e de um ambiente institucional que proteja a liberdade sindical e o direito de negociação. Nesse sentido, vejamos o que diz Mauricio Godinho Delgado:

Esse tipo de flexibilização tem como limite não só a Constituição, como também o disposto na legislação heterônoma estatal e em normas de tratados e convenções internacionais ratificados. Quer isso dizer que essa flexibilização tem de se posicionar dentro dos limites fixados pela ordem jurídica heterônoma estatal. O desrespeito aos limites legais e constitucionais impostos à flexibilização autônoma trabalhista conduz à invalidade da respectiva cláusula inserida no instrumento coletivo negociado. (DELGADO, 2020, p. 68).

Assim, é importante destacar que em contextos de fragilidade sindical ou de assimetria econômica acentuada, a autonomia coletiva pode ser esvaziada, resultando em normas que reproduzem desigualdades ao invés de corrigi-las.

Por essa razão, parte significativa da doutrina do Direito do Trabalho sustenta que os sistemas normativos mais equilibrados são aqueles que articulam a normatização heterônoma e a normatização autônoma de maneira complementar e funcional. Nesses sistemas o Estado estabelece um patamar mínimo de direitos indisponíveis, enquanto a autonomia coletiva atua como instrumento de adaptação e aprimoramento dessas normas, ajustando as condições de trabalho às especificidades econômicas e sociais de cada setor. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2015, p 25), “Estado e sindicato mantêm um relacionamento democrático quando há equilíbrio entre as fontes autônomas e heterônomas de produção das regras destinadas a reger a vida dos sindicatos”.

Essa combinação permite evitar tanto o engessamento excessivo das relações de trabalho, decorrente de uma intervenção estatal absoluta, quanto a fragilização dos trabalhadores que pode resultar de uma autonomia coletiva exercida em contextos de assimetria de poder entre capital e trabalho. Assim, os modelos normativos não devem ser compreendidos como alternativas excludentes, mas como construções institucionais dinâmicas, e o êxito da regulação coletiva depende justamente da capacidade do ordenamento de harmonizar proteção jurídica mínima e autorregulação social.

2.2 Modelos sindicais democráticos, antidemocráticos e em transição

Partindo da compreensão de que a regulação coletiva depende do equilíbrio entre intervenção estatal e autonomia social, torna-se necessário observar de que modo essa articulação se concretiza na própria estrutura sindical. É nesse ponto que emergem os diferentes modelos de organização dos sindicatos, os quais revelam não apenas opções jurídicas, mas também distintos graus de democratização das relações coletivas.

Nesse sentido, a doutrina e o direito do trabalho costumam classificar esses modelos em três grandes categorias: os modelos sindicais democráticos, os antidemocráticos e aqueles considerados em transição.

É importante destacar que, essa distinção não se baseia em juízos abstratos de valor, mas na observação de como se estruturam a liberdade de organização, os mecanismos de representação e a participação dos trabalhadores nos processos decisórios coletivos. Trata-se, portanto, de uma tipologia funcional, voltada à análise das condições institucionais que favorecem ou restringem a atuação sindical.

A partir dessa perspectiva, pode-se dizer que os modelos sindicais democráticos se caracterizam pela centralidade da autonomia coletiva e pela efetiva participação dos trabalhadores na vida sindical. Nesses sistemas, a representação não decorre de imposições legais rígidas por parte do Estado, mas da capacidade de mobilização, organização e legitimação social das entidades sindicais (DELGADO, 2020, p. 105).

Sendo assim, a democracia sindical, nesse contexto, manifesta-se tanto no plano externo, na relação com o Estado e com os empregadores, quanto no plano interno, por meio de processos decisórios transparentes e participativos.

Em sentido oposto, modelos sindicais antidemocráticos caracterizam-se pela limitação concreta da liberdade sindical. A imposição de sindicatos únicos, o controle estatal sobre o funcionamento das entidades, a exigência de autorizações prévias para a criação ou atuação sindical e a fragilização deliberada da negociação coletiva são exemplos de mecanismos que comprometem a autonomia coletiva. Nesses contextos, os sindicatos tendem a assumir papel meramente formal, afastando-se da base que deveriam representar e perdendo capacidade real de intervenção nas relações de trabalho.

Entre esses extremos, situam-se os modelos sindicais em transição, que apresentam características híbridas. Neles, coexistem avanços importantes no reconhecimento formal da liberdade sindical e da negociação coletiva com permanências institucionais que dificultam a consolidação de uma representação efetivamente democrática.

A presença simultânea desses elementos demonstra que a transição sindical não ocorre de forma linear, mas se desenvolve em meio a tensões entre tradição jurídica, interesses econômicos e pressões sociais por maior democratização das relações de trabalho.

Nesse sentido, a classificação dos modelos sindicais não deve ser entendida como exercício meramente teórico, mas como instrumento analítico capaz de revelar os impactos concretos das escolhas institucionais sobre a vida coletiva dos trabalhadores. Assim, a forma como o Estado regula, ou se omite, em relação à organização sindical influencia diretamente o

alcance da negociação coletiva, a efetividade do direito de greve e a capacidade dos sindicatos de atuar como sujeitos democráticos no espaço público.

2.3 Direito de sindicalização e de representação na experiência brasileira

Ao transpor o debate sobre modelos sindicais para a realidade brasileira, percebe-se que o direito de sindicalização e de representação foi historicamente estruturado sob intensa tutela estatal, o que condicionou, por décadas, a forma de organização coletiva dos trabalhadores.

Desde a institucionalização do sindicalismo no período do Estado Novo, especialmente a partir da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, o ordenamento jurídico brasileiro adotou um modelo corporativista, caracterizado pela unicidade sindical, pelo enquadramento obrigatório por categorias e pela submissão das entidades sindicais ao controle administrativo do Estado (NASCIMENTO, 2015, p 69). Essa conformação jurídica limitou a autonomia sindical e produziu um sistema de representação fortemente centralizado, no qual a liberdade associativa coexistia com mecanismos de intervenção e fiscalização estatais.

Mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que introduziu importantes avanços ao reconhecer a liberdade sindical como princípio constitucional, diversos traços desse modelo historicamente construído permaneceram presentes, sobretudo no que se refere à unicidade sindical e à definição da base territorial mínima.

Nesse contexto, o direito de sindicalização no Brasil passou a se afirmar de maneira ambígua: de um lado, como garantia formal da livre criação, filiação e permanência em entidades sindicais; de outro, como um direito exercido dentro de limites institucionais que ainda condicionam a pluralidade e a representatividade sindical (DELGADO, 2020, p 122).

Assim, o direito de sindicalização pode ser compreendido como a prerrogativa conferida aos trabalhadores de constituírem organizações sindicais, de nelas se filiarem ou não, e de exercerem essa escolha sem interferência direta do empregador ou Estado.

No ordenamento jurídico brasileiro, esse direito encontra fundamento principal no artigo 8º da Constituição Federal, que assegura a liberdade sindical e veda a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical. Tal dispositivo representa um avanço significativo em relação ao período anterior, ao reconhecer a autonomia das entidades sindicais e a liberdade de associação profissional. Vejamos:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: 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. (BRASIL, 1988)

Apesar desse reconhecimento constitucional, o direito de sindicalização no Brasil apresenta características peculiares que limitam sua plena efetividade, como a manutenção do princípio da unicidade sindical, que impede a criação de mais de um sindicato representativo da mesma categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial (DELGADO, 2020, p 138). Essa restrição, também prevista no artigo 8º da Constituição, é frequentemente apontada pela doutrina como um obstáculo à liberdade sindical plena, pois reduz a possibilidade de escolha dos trabalhadores e enfraquece o pluralismo sindical (BRASIL, 1988).

Paralelamente ao direito de sindicalização, o direito de representação diz respeito à capacidade dos sindicatos e de outras instâncias representativas de atuarem em nome dos trabalhadores, seja na negociação coletiva ou na defesa de interesses individuais e coletivos perante empregadores, órgãos administrativos e o Poder Judiciário.

No Brasil, a representação sindical é atribuída, em regra, aos sindicatos regularmente constituídos, que detêm legitimidade para celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme previsto na CLT e reforçado pela Constituição de 1988.

A doutrina trabalhista destaca que, além da filiação, essa representação possui uma natureza institucional. Amauri Mascaro Nascimento (2015, p 80) observa que o sistema brasileiro adota uma representação sindical ampla, pela qual o sindicato atua em nome de toda a categoria, filiada ou não, o que reforça seu papel como ente coletivo, mas também impõe desafios quanto à legitimidade democrática e à participação efetiva da base representada.

Além disso, a experiência brasileira também contempla formas complementares de representação no local de trabalho, como as comissões de empregados, previstas no artigo 11 da Constituição Federal, destinadas a promover o entendimento direto com os empregadores (BRASIL, 1988). Embora essas instâncias não substituam os sindicatos, elas representam uma tentativa de ampliar os canais de participação dos trabalhadores no ambiente laboral, ainda que sua aplicação prática seja limitada.

No plano internacional, o Brasil é signatário de importantes normas da Organização Internacional do Trabalho relacionadas ao direito de sindicalização e de representação, como a Convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Contudo, a não ratificação da Convenção nº 87, que consagra a liberdade sindical plena, evidencia as tensões existentes entre o modelo constitucional brasileiro e os padrões internacionais de liberdade sindical, especialmente no que se refere à unicidade sindical e à base territorial obrigatória (OIT, 1949).

Dessa forma, o direito de sindicalização e de representação na experiência brasileira revela um modelo híbrido, no qual avanços normativos convivem com limitações estruturais herdadas de um passado corporativista.

2.4 Negociação coletiva e direito de greve no Brasil

Uma vez delineadas as características da organização sindical e da representação coletiva no Brasil, impõe-se examinar os principais instrumentos por meio dos quais essa atuação se materializa na prática. É nesse plano que a negociação coletiva e o direito de greve assumem papel central, funcionando como mecanismos por meio dos quais os trabalhadores buscam influenciar as condições de trabalho e reequilibrar, ainda que de forma parcial, a relação estruturalmente assimétrica com o empregador.

Ao reconhecê-los expressamente no texto constitucional de 1988, o constituinte sinalizou a valorização da autonomia coletiva e da solução negociada dos conflitos, ao mesmo tempo em que estabeleceu parâmetros jurídicos para o exercício desses direitos (BRASIL, 1988).

A negociação coletiva, nesse contexto, representa o espaço institucional de diálogo entre sindicatos e empregadores, permitindo a construção de normas ajustadas às especificidades das categorias profissionais.

No Brasil, ela se materializa principalmente por meio dos acordos e convenções coletivas de trabalho, previstos na CLT e reconhecidos constitucionalmente. O artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, atribuindo-lhes força normativa e reforçando seu papel na regulação das relações laborais. Vejamos:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1988)

Seguindo essa linha de raciocínio, a doutrina trabalhista destaca que a negociação coletiva no Brasil é normativa, pois seus instrumentos produzem efeitos gerais e abstratos, aplicáveis a todos os integrantes da categoria, independentemente de filiação sindical (DELGADO, 2020, p. 122).

Nesse sentido, convém destacar o entendimento de Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 122), o autor ressalta que a negociação coletiva constitui expressão da autonomia privada coletiva, funcionando como mecanismo de adaptação das normas trabalhistas às realidades

econômicas e sociais específicas, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador. A importância desse instrumento é reforçada pela OIT, que reconhece a negociação coletiva como elemento essencial da liberdade sindical e da democracia nas relações de trabalho (OIT, 1949).

Entretanto, não se pode ignorar que a negociação coletiva no Brasil encontra limites jurídicos e fáticos que condicionam sua efetividade concreta, especialmente quando observada para além de sua previsão normativa. A assimetria estrutural de poder entre capital e trabalho, agravada pela fragilidade da representatividade sindical em diversos setores econômicos, compromete a capacidade real de os trabalhadores influírem de forma equilibrada no conteúdo dos instrumentos coletivos (DELGADO, 2020, p 137).

Esse cenário tornou-se ainda mais sensível após a Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou o espaço da autonomia negocial ao reforçar a prevalência do negociado sobre o legislado, sem que houvesse, de modo correspondente, o fortalecimento institucional das entidades sindicais. Como resultado, a negociação coletiva, em determinados contextos, deixa de funcionar como instrumento de ampliação de direitos e passa a refletir as desigualdades preexistentes na relação entre as partes, o que impacta diretamente sua função protetiva no plano coletivo e evidencia os limites do diálogo negocial como via exclusiva de solução dos conflitos trabalhistas.

É justamente nesse contexto de insuficiência da negociação que emerge o direito de greve como o meio de pressão coletiva mais contundente à disposição dos trabalhadores (MASCARO, 2015, p 537). Sua função não é apenas econômica, mas também política e social no âmbito das relações de trabalho, uma vez que permite a suspensão temporária da prestação de serviços com o objetivo de defesa de interesses profissionais.

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito de greve encontra reconhecimento expresso no artigo 9º da Constituição Federal de 1988, que atribui aos próprios trabalhadores a decisão quanto à sua deflagração e aos interesses a serem defendidos por meio da paralisação (BRASIL, 1988). Ao adotar essa formulação, o constituinte conferiu centralidade à autonomia coletiva, afastando a necessidade de autorização estatal prévia e reconhecendo a greve como instrumento legítimo de atuação coletiva.

A despeito desse reconhecimento constitucional amplo, o exercício do direito de greve foi submetido à regulamentação infraconstitucional pela Lei nº 7.783/1989, a qual estabelece requisitos procedimentais e impõe limites, especialmente quanto à manutenção de serviços essenciais e embora tais previsões tenham como finalidade formal assegurar a continuidade de atividades indispensáveis à coletividade, sua aplicação prática tem revelado tensionamentos

relevantes. Em diversos casos, a interpretação judicial rigorosa dos requisitos legais, como a definição extensiva de serviços essenciais, a exigência de comunicação prévia e a imposição de percentuais mínimos elevados de funcionamento, acaba por restringir significativamente o espaço de exercício do direito, reduzindo sua eficácia como meio de pressão coletiva (NASCIMENTO, 2015, p 540).

É nesse contexto que a doutrina trabalhista passa a problematizar o alcance dessas limitações. Amauri Mascaro Nascimento sustenta que o direito de greve integra o núcleo essencial da liberdade sindical, funcionando como instrumento de autotutela coletiva diante do insucesso ou da insuficiência dos mecanismos de negociação (NASCIMENTO, 2015, p 489). Para o autor, quando as restrições legais ou interpretativas extrapolam a função de compatibilização com interesses sociais relevantes, comprometem o caráter democrático do instituto e enfraquecem a posição dos trabalhadores nos conflitos coletivos (NASCIMENTO, 2015, p 492).

Tais críticas não se restringem à doutrina nacional, sendo igualmente reconhecidas no plano internacional. Ao examinar a compatibilidade das legislações nacionais com os princípios da liberdade sindical, a OIT tem reiteradamente afirmado que a greve constitui elemento central da atuação coletiva, não podendo ser reduzida a um instrumento meramente formal. Nesse sentido, vejamos:

Dois órgãos instituídos para supervisionar a aplicação das normas da OITS - o Comitê de Liberdade Sindical (a partir de 1952) e a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações (a partir de 1959) - reconheceram, em várias oportunidades, o direito de greve como direito fundamental dos trabalhadores e de suas organizações (ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar E, 2002)

A partir dessa compreensão, tem-se que a OIT reconhece o direito de greve como elemento indissociável da liberdade sindical e da efetividade da ação coletiva, o que reforça a ideia de que restrições excessivas ao seu exercício comprometem o equilíbrio das relações de trabalho. À luz desses parâmetros, a negociação coletiva e o direito de greve podem ser compreendidos como instrumentos complementares, cuja eficácia depende de sua interação concreta no contexto institucional brasileiro.

Dessa forma, enquanto a negociação coletiva busca a composição consensual dos interesses em conflito, a greve permanece como mecanismo legítimo de pressão quando o diálogo se revela insuficiente ou assimétrico.

3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: experiências estrangeiras e da Organização Internacional do Trabalho como contributos para o desenvolvimento sindical brasileiro

Para entender o Direito Coletivo do Trabalho na atualidade, é essencial explorar além das fronteiras do ordenamento jurídico brasileiro. As transformações recentes do mundo do trabalho, marcadas pela globalização da economia, pela flexibilização das relações laborais e pelo enfraquecimento das formas tradicionais de representação coletiva, colocam desafios que não são exclusivos do Brasil.

Diante desse cenário, torna-se pertinente observar como outros países e os organismos internacionais têm buscado responder a problemas semelhantes. Nesse sentido, a análise de experiências estrangeiras e das orientações formuladas pela OIT não se propõe à adoção automática de modelos externos, mas à reflexão crítica sobre práticas e arranjos institucionais que podem oferecer caminhos para o fortalecimento da atuação sindical brasileira.

Sendo assim, as experiências dos Estados Unidos, da Alemanha, da Argentina e da África do Sul apresentam-se como referenciais significativos, na medida em que revelam modelos sindicais distintos, moldados por trajetórias históricas, políticas e institucionais próprias. Esses ordenamentos expressam diferentes graus de intervenção estatal, variadas formas de organização das entidades sindicais e mecanismos diversos de regulação dos conflitos coletivos, evidenciando que a efetividade da atuação sindical está diretamente relacionada às escolhas normativas e institucionais adotadas em cada contexto.

A Organização Internacional do Trabalho insere-se nesse debate como elemento de convergência entre sistemas nacionais tão diversos. É por meio de suas convenções, recomendações e da atuação de seus órgãos de controle, que a OIT estabelece parâmetros internacionais mínimos que orientam a proteção da liberdade sindical, o fortalecimento da negociação coletiva e a garantia do direito de greve (OIT, 1949). Ainda que essas normas dependam de ratificação para produzir efeitos jurídicos diretos no plano interno, sua influência é perceptível na formulação das legislações nacionais e na interpretação dos direitos coletivos do trabalho, funcionando como referência constante para a avaliação da efetividade dos sistemas sindicais.

Dessa forma, a articulação entre as experiências estrangeiras analisadas e os parâmetros normativos da OIT permite uma compreensão mais ampla das múltiplas formas de regulação da atuação coletiva dos trabalhadores.

Esse diálogo evidencia ainda mais que o desenvolvimento do sindicalismo não decorre de soluções isoladas, mas da interação entre autonomia coletiva, proteção jurídica adequada e

condições institucionais que viabilizem a participação efetiva dos trabalhadores na construção das normas que regulam o trabalho.

Portanto, as experiências estrangeiras analisadas e os parâmetros da OIT não se apresentam como modelos a serem replicados, mas como fontes de aprendizado institucional. Elas indicam que o desenvolvimento sindical brasileiro depende menos da adoção isolada de mecanismos formais e mais da construção de um ambiente jurídico e político que valorize a representatividade, a proteção da organização coletiva e o diálogo social como elementos centrais das relações de trabalho.

3.1 Direito de sindicalização e representação

Quando se trata da efetividade do Direito Coletivo do Trabalho, tem-se que ela está diretamente vinculada à forma como os sistemas jurídicos estruturam o direito de sindicalização e os mecanismos de representação dos trabalhadores (DELGADO, 2020, p 136).

Tais estruturas não se limitam a autorizar a criação de entidades sindicais, mas determinam, na prática, quem pode exercer a representação coletiva, em quais níveis ela se desenvolve e quais garantias institucionais dão sustentação à atuação sindical. Nesse contexto, a análise comparada evidencia que modelos distintos de organização sindical produzem resultados igualmente distintos em termos de participação, legitimidade e capacidade de incidência dos sindicatos.

A partir dessa análise, é possível observar, de forma mais concreta, como tais diferenças se manifestam nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. No caso da Alemanha, o direito de sindicalização é assegurado pelo artigo 9º, §3º, da Lei Fundamental, que garante a liberdade de associação para a defesa e promoção das condições de trabalho e de vida econômica (ALEMANHA, 1972). Trata-se de um modelo marcado pela ampla liberdade sindical e pela ausência de reconhecimento legal exclusivo ou compulsório de representação.

Nesse país os sindicatos atuam predominantemente em nível setorial, negociando convenções coletivas que alcançam grande parcela dos trabalhadores, mesmo diante de taxas de filiação relativamente moderadas (OECD, 2023). Dados recentes indicam que a taxa de sindicalização alemã gira em torno de 14,3% a 16,6%, enquanto a cobertura das convenções coletivas supera 50% dos trabalhadores, especialmente nos setores industriais tradicionais (OECD–ICTWSS, 2023).

Esse aparente paradoxo se explica pela articulação entre sindicatos e conselhos de trabalhadores, órgãos eleitos no âmbito das empresas, previstos na Lei de Constituição das

Empresas. Esses conselhos são formados por meio de eleições periódicas, organizadas no interior das unidades produtivas, e têm competência para atuar em matérias relacionadas às condições de trabalho, organização interna, jornada, saúde e segurança, bem como para exercer direitos de informação, consulta e codeterminação em determinadas decisões empresariais (ALEMANHA, 1972). Sendo assim, a força do sistema não reside na filiação individual, mas na arquitetura institucional que sustenta a representação coletiva.

Dessa forma, embora não se confundam com sindicatos e não tenham natureza sindical, os conselhos de trabalhadores desempenham papel central na representação cotidiana dos interesses dos empregados, funcionando como instâncias permanentes de diálogo no local de trabalho e sua atuação complementa a negociação coletiva conduzida pelos sindicatos em nível setorial, contribuindo para a efetividade das normas coletivas e para o fortalecimento do diálogo social no modelo alemão.

O modelo norte-americano apresenta uma lógica profundamente diversa. O direito de sindicalização é regulado principalmente pelo *National Labor Relations Act* - NLRA (1935), que reconhece o direito dos trabalhadores de se organizarem e escolherem seus representantes. Contudo, o exercício desse direito está condicionado a procedimentos formais rigorosos para o reconhecimento sindical, geralmente por meio de eleições supervisionadas pelo *National Labor Relations Board* - NLRB (1935). No país, apenas o sindicato vencedor passa a deter representação exclusiva no âmbito da empresa, o que restringe a pluralidade sindical e concentra a negociação coletiva no nível empresarial.

Na prática, esse sistema tem se mostrado pouco favorável à expansão da sindicalização, uma vez que a taxa de filiação sindical nos Estados Unidos situou-se em cerca de 9,9 % da força de trabalho em 2024, segundo dados do *U.S. Bureau of Labor Statistics* (2025), com índices ainda mais baixos no setor privado. Além disso, a fragilidade das sanções contra práticas antissindiais, como demissões ilegais durante campanhas de sindicalização, compromete a efetividade do direito formalmente reconhecido.

Nesse sentido, o caso norte-americano demonstra como a subordinação do direito de sindicalização a procedimentos formais excessivamente rígidos, aliada à insuficiência de garantias materiais contra práticas antissindiais, pode esvaziar o direito de sindicalização, mesmo em um sistema que proclama a liberdade associativa.

A Argentina, por sua vez, adota um modelo fortemente institucionalizado de sindicalização e representação, estruturado a partir da Lei nº 23.551 (1988). Nesse sistema, embora seja permitida a existência de múltiplos sindicatos por categoria, apenas aquele que obtém a *personería gremial* (SILVA, 2013, p.51), que pode ser definida como o

reconhecimento estatal conferido ao sindicato que comprova maior representatividade dentro da categoria, sobretudo em razão do número de filiados, exerce a representação coletiva plena, incluindo a negociação de convenções coletivas e a defesa judicial dos interesses da categoria.

Esse arranjo assegura elevada cobertura normativa e confere grande capacidade de atuação aos sindicatos reconhecidos. Dados da OCDE indicam uma taxa de cobertura ajustada de 60,8% dos empregados em 2024.

Por outro lado, a centralização da representação em sindicatos oficialmente reconhecidos reduz o espaço para a pluralidade sindical e subordina, em certa medida, a autonomia das entidades ao controle estatal. Assim, a legitimidade da representação decorre menos da escolha contínua dos trabalhadores e mais do enquadramento legal, o que gera debates recorrentes sobre os limites desse modelo em contextos de transformações econômicas e sociais.

Por fim, na África do Sul, o direito de sindicalização é garantido pela Constituição de 1996 e regulamentado pelo *Labour Relations Act* (1995), que reflete o papel histórico dos sindicatos na luta contra o apartheid que reconheceu explicitamente o papel histórico desempenhado pelos sindicatos na luta contra a segregação racial e na transição democrática.

Nesse contexto, o sistema sul-africano passou a valorizar a representatividade efetiva e a negociação coletiva em nível setorial, especialmente por meio dos *bargaining councils*, órgãos paritários compostos por sindicatos e entidades patronais de determinado setor econômico, responsáveis pela negociação de acordos coletivos com efeitos amplos e pela administração de conflitos trabalhistas (GODFREY; THERON; VISSER, 2007, p. 4).

Dados recentes apontam que a densidade sindical sul-africana em 2023 foi reportada como cerca de 27,5% e a cobertura de acordos coletivos em cerca de 30,1%, segundo estatísticas compiladas pelo banco de dados OCDE–ICTWSS para a África do Sul.

Dessa forma, pode se dizer que a representação sindical sul-africana é marcada por uma lógica inclusiva, que reconhece os sindicatos não apenas como agentes de negociação de condições econômicas, mas como atores sociais centrais na promoção da igualdade e da justiça social em uma sociedade profundamente marcada por desigualdades estruturais. No país, a proteção ao direito de sindicalização é acompanhada de garantias expressivas contra práticas antissindicais, o que contribui para a consolidação da atuação coletiva e para a legitimação do conflito trabalhista como elemento constitutivo da democracia nas relações de trabalho.

Essas diferentes experiências evidenciam ainda mais que o direito de sindicalização e de representação assume configurações variadas, moldadas por contextos históricos, institucionais e políticos específicos. Apesar disso, todas confirmam a premissa de que a

efetividade da ação coletiva depende menos do reconhecimento formal do direito e mais das condições concretas que permitem sua realização e é justamente a partir dessa constatação que se torna possível compreender as diferenças de desempenho dos sistemas sindicais e os desafios enfrentados pelo modelo brasileiro.

3.2 Negociação coletiva e direito de greve

Como abordado anteriormente, a negociação coletiva e o direito de greve constituem os principais instrumentos de atuação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho, funcionando de maneira interdependente e complementar (DELGADO, 2020, p. 163). Em termos práticos, a experiência comparada demonstra que a negociação coletiva tende a ser mais efetiva quando os trabalhadores dispõem de um direito de greve protegido e socialmente legitimado, capaz de reequilibrar, ainda que parcialmente, a relação de forças entre capital e trabalho.

É a partir dessa lógica de complementaridade que se pode observar, nas experiências estrangeiras analisadas, diferentes formas de articulação entre negociação coletiva e direito de greve. Na Alemanha, observa-se um modelo no qual a negociação coletiva, predominantemente estruturada em nível setorial, contribui para maior estabilidade das relações de trabalho e para a redução de conflitos fragmentados (KAHN-FREUND, 1983, p. 51).

O direito de greve, embora juridicamente condicionado, é reconhecido como instrumento legítimo de apoio à negociação coletiva, sendo admitido, sobretudo, quando voltado à celebração de convenções coletivas. Esse arranjo revela que a existência de limites jurídicos ao exercício da greve não impede sua efetividade, desde que a negociação coletiva seja valorizada e inserida em um ambiente institucional sólido.

Por outro lado, nos Estados Unidos, a negociação coletiva estrutura-se predominantemente no nível da empresa, conforme o modelo estabelecido pelo NLRA (1935), o que limita a extensão normativa dos acordos e fragmenta a representação dos trabalhadores. A inexistência de negociação coletiva setorial faz com que cada unidade produtiva dependa de processos próprios de reconhecimento sindical, frequentemente longos e conflituosos, o que reduz o alcance social das normas negociadas e enfraquece a coordenação coletiva entre categorias.

Segundo estudos sobre o sistema de relações laborais nos Estados Unidos, a legislação vigente define unitariamente a negociação coletiva no âmbito de cada local de trabalho ou empregador, dificultando a extensão normativa e a coordenação coletiva entre categorias em

nível setorial e criando obstáculos que reduziriam o alcance social dos acordos negociados (RHINEHART, 2020).

Nesse contexto, embora o direito de greve seja formalmente admitido, seu exercício encontra restrições jurídicas e práticas relevantes. A legislação norte-americana, conforme interpretação consolidada da Suprema Corte, admite a contratação de substitutos permanentes em determinadas modalidades de greve, especialmente nas chamadas *economic strike*, (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 1935) o que diminui significativamente o poder de pressão dos trabalhadores sobre o empregador.

Como resultado, a greve tende a perder parte de sua função estratégica como instrumento de apoio à negociação coletiva, deixando de atuar como elemento efetivo de reequilíbrio das forças negociais (DELGADO, 2020, p. 1563). Assim, essa dinâmica repercute diretamente na capacidade dos sindicatos de obter avanços normativos significativos, revelando que a consagração formal do direito de greve, quando desacompanhada de garantias materiais adequadas, pode se mostrar insuficiente para assegurar a efetividade da ação coletiva.

Na Argentina, por sua vez, a negociação coletiva desenvolve-se em um ambiente de ampla cobertura normativa, sustentado por um sistema no qual o Estado exerce papel ativo na mediação, no registro e na extensão dos instrumentos coletivos (ARGENTINA, 1978) (SILVA, 2013, p. 63). Essa estrutura confere estabilidade às negociações e amplia os efeitos dos acordos para além dos trabalhadores diretamente sindicalizados, fortalecendo o alcance das normas coletivas no mercado de trabalho.

Nesse cenário, o direito de greve, expressamente reconhecido no plano constitucional, assume função relevante como instrumento de pressão legítima nos processos negociais, sendo frequentemente utilizado como meio de impulsionar a celebração de convenções coletivas (SILVA, 2013, p. 59).

Ao mesmo tempo, embora a experiência argentina revele que a atuação estatal pode favorecer a efetividade da negociação coletiva, ela também demonstra que essa atuação impõe limites à autonomia sindical, especialmente quando condiciona o exercício pleno da representação à observância de critérios institucionais rígidos (SILVA, 2013, p. 64). Assim, evidencia-se que o impacto do Estado sobre a dinâmica coletiva não é uniforme, variando conforme a intensidade e a finalidade da intervenção exercida.

Além disso, na África do Sul, a negociação coletiva e o direito de greve assumem relevância singular, especialmente em razão de seu papel histórico no enfrentamento das profundas desigualdades sociais herdadas. Assim, a legislação trabalhista sul-africana reconhece a greve como instrumento legítimo não apenas de reivindicação econômica, mas

também de transformação social, assegurando proteção significativa aos trabalhadores que a exercem (ÁFRICA DO SUL, 1996).

Paralelamente, a negociação coletiva, incentivada sobretudo em nível setorial por meio de estruturas institucionais próprias, é concebida como mecanismo de inclusão, de redução das assimetrias de poder e de promoção da justiça social (GODFREY; THERON; VISSER, 2007, p.19). Esse arranjo evidencia uma concepção ampliada do Direito Coletivo do Trabalho, na qual a ação sindical ultrapassa a mera regulação das condições de trabalho e se projeta como elemento central na construção de uma ordem social mais igualitária.

Diante do exposto, a análise das experiências estrangeiras permite concluir que a negociação coletiva perde grande parte de sua eficácia quando dissociada de um direito de greve efetivo, assim como a greve tende a se tornar instrumento meramente simbólico quando a negociação coletiva é fragilizada. Em última análise, o equilíbrio entre esses institutos depende da construção de ambientes institucionais que reconheçam o conflito coletivo como elemento legítimo das relações de trabalho, e não como uma disfunção a ser eliminada.

3.3 Principais distinções entre a experiência brasileira e estrangeira

Desde os primeiros momentos da formação do Estado social moderno até o fim do século XX, os sistemas de direito coletivo do trabalho foram moldados por trajetórias históricas, políticas e econômicas muito distintas. Nesse sentido, comparar o Brasil com países como Alemanha, Estados Unidos, Argentina e África do Sul é observar como diferentes escolhas normativas e institucionais produzem efeitos concretos sobre a organização sindical, a negociação coletiva e o exercício da ação coletiva. Essas distinções não são meramente formais, elas repercutem profundamente na capacidade dos sindicatos de representar os trabalhadores e de influenciar as condições de trabalho em seu próprio país.

No Brasil, a experiência histórica do sindicalismo foi fortemente marcada pelo corporativismo estatal, que durante grande parte do século XX regulou e gerenciou as organizações sindicais de maneira centralizada (DELGADO, 2020, p. 114). Mesmo após a Constituição de 1988 ter consagrado a liberdade sindical e a autonomia das entidades, a manutenção do princípio da unicidade sindical e a ausência de um padrão que favoreça a representatividade real colocam o Brasil em uma situação singular. Um efeito prático dessa herança é a fragmentação e a sobreposição de sindicatos: apesar de o Brasil registrar mais de 17 mil entidades de acordo com Ministério do Trabalho e Emprego (2024), a taxa de sindicalização é baixa e declinante, com apenas cerca de 8,4 % dos trabalhadores associados,

segundo dados do IBGE (2024), um paradoxo que evidencia a fraqueza real da organização coletiva diante de uma estrutura formalmente ampla.

Contrastando com essa realidade, a Alemanha apresenta um modelo de relações coletivas fortemente corporativista no nível setorial, mas baseado em representatividade efetiva e organização estável dos sindicatos (INGHAM, 2021). Os sindicatos alemães conseguem negociar acordos que cobrem amplas parcelas da força de trabalho através de convenções coletivas setoriais robustas, em grande parte devido à tradição de diálogo social e cooperação institucional entre trabalhadores, empregadores e o Estado.

A forte presença de centrais sindicais como o DGB e de sindicatos com grande massa associativa contribui para que a negociação coletiva na Alemanha transcenda o nível de empresa e atue de forma normativa ampla (OECD, 2023), diferentemente do que ocorre no Brasil, onde o monopólio formal de representação nem sempre se traduz em capacidade de negociação efetiva.

Por outro lado, os Estados Unidos oferecem um contraste ainda mais claro com o Brasil, ao operar um modelo descentralizado e procedimentalista. No sistema norte-americano, a negociação coletiva e a sindicalização dependem de regras de certificação e de unidades de negociação definidas caso a caso, muitas vezes restritas a uma única empresa ou estabelecimento (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 1935).

Além disso, embora a NLRA (1935) proteja formalmente a liberdade sindical, a organização efetiva costuma enfrentar obstáculos práticos significativos, como longos processos de reconhecimento e práticas anti-sindicais veladas por parte dos empregadores, que tornam incerta a consolidação de uma representação sindical forte e duradoura numa mesma unidade de negociação (RHINEHART, 2020).

Por contraste, a descentralização estrutural do modelo norte-americano evidencia que a lógica brasileira de representação sindical exclusiva por base territorial mínima, ainda que constitucionalmente assegurada, também enfrenta limites relevantes, na medida em que não garante presença efetiva nos locais de trabalho nem representa, automaticamente, uma representação robusta perante o empregador.

No caso argentino, a distinção em relação à experiência brasileira manifesta-se sobretudo no grau de institucionalização do sistema sindical e no alcance efetivo da negociação coletiva. Embora ambos os países compartilhem traços históricos de forte intervenção estatal, a Argentina consolidou um modelo no qual a representação sindical reconhecida pelo Estado desempenha papel central na regulação das relações de trabalho (SILVA, 2013, p. 55),

assegurando ampla incidência normativa das convenções coletivas nos setores formais da economia.

Diferentemente do Brasil, onde a fragmentação sindical convive com baixa taxa de sindicalização (MTE, 2024), e limitada presença nos locais de trabalho, o sistema argentino favorece a coordenação das negociações e a extensão de seus efeitos a um contingente mais expressivo de trabalhadores.

No caso da África do Sul, a principal distinção em relação ao Brasil está na forma como a negociação coletiva e o direito de greve se organizam no sistema de relações de trabalho. Enquanto no ordenamento sul-africano a negociação coletiva se desenvolve majoritariamente em nível setorial, com estruturas próprias que reúnem sindicatos e empregadores (GODFREY; THERON; VISSER, 2007, p.10), no Brasil esses instrumentos operam de maneira mais fragmentada, com negociações frequentemente concentradas no âmbito de categorias e territórios específicos.

Além disso, na África do Sul, o direito de greve integra de forma mais direta a dinâmica negocial, sendo utilizado como meio regular de pressão coletiva (GODFREY; THERON; VISSER, 2007, p.12), ao passo que, no Brasil, embora constitucionalmente reconhecido, seu exercício é marcado por condicionantes legais mais rigorosas e por uma utilização menos integrada ao processo negocial.

Dessa forma, a comparação entre o Brasil e as experiências estrangeiras analisadas permite compreender que as diferenças entre esses modelos não estão apenas na forma como os direitos coletivos são previstos em lei, mas principalmente na maneira como eles funcionam na prática, uma vez que cada país analisado desenvolveu soluções distintas para resolver os mesmos problemas, refletindo nelas suas trajetórias históricas, políticas e institucionais.

3.4 Contribuições internacionais para o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro

A análise das experiências estrangeiras e das normas internacionais do trabalho permite compreender que o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro não depende da simples adoção de modelos institucionais externos, mas da assimilação crítica de soluções jurídicas capazes de enfrentar entraves estruturais historicamente presentes no sistema sindical nacional.

Nesse contexto, a comparação internacional evidencia que a efetividade do direito de sindicalização, direito de representação, direito de negociação e direito de greve resulta de

escolhas institucionais coerentes, que conferem centralidade à autonomia coletiva sem prescindir de mecanismos estatais de proteção e legitimação da ação sindical.

As experiências analisadas demonstram, de forma convergente, que sistemas sindicais eficazes não se estruturam exclusivamente a partir da liberdade formal de associação, mas da criação de condições materiais e jurídicas que permitam aos sindicatos exercerem, de modo contínuo e representativo, sua função normativa.

Modelos como o alemão evidenciam que a negociação coletiva setorial ampla, aliada à existência de estruturas estáveis de representação no local de trabalho (ALEMANHA, 1972), possibilita elevada cobertura normativa mesmo em contextos de menor taxa de filiação sindical (OECD-ICTWSS, 2023). Essa realidade evidencia, mais uma vez, que a força do Direito Coletivo do Trabalho não decorre da multiplicação de entidades sindicais, mas da capacidade de coordenação, representatividade e produção normativa efetiva das organizações existentes (DELGADO, 2020, p.54).

Em direção oposta, experiências caracterizadas pela excessiva descentralização da negociação coletiva, como a norte-americana (NLRA, 1935), evidenciam os limites de sistemas que submetem a atuação sindical a procedimentos complexos e a unidades de negociação fragmentadas. Dessa forma, embora a liberdade sindical seja reconhecida formalmente (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, 1935), a fragilidade da proteção contra práticas antissindicais e as dificuldades de consolidação da representação reduzem significativamente o alcance da ação coletiva.

Esse cenário demonstra que a ampliação da autonomia negocial, quando não acompanhada de garantias institucionais mínimas, tende a aprofundar a assimetria estrutural entre capital e trabalho, enfraquecendo a capacidade dos sindicatos de influenciar as condições laborais (DELGADO, 2020, p.120).

Nesse cenário, experiências como a argentina apresentam um arranjo distinto, marcado por forte institucionalização do sistema sindical e ampla cobertura da negociação coletiva (ARGENTINA, 1978) onde a atuação estatal, especialmente na mediação e homologação dos instrumentos coletivos, contribui para a estabilidade das relações de trabalho e para a extensão dos efeitos normativos das convenções coletivas (SILVA, 2013, p. 63).

Nesse sentido, esse modelo evidencia que a intervenção pública não é incompatível com a autonomia sindical, mas pode funcionar como elemento de estabilização das relações trabalhistas. Ao mesmo tempo, essa experiência permite identificar os riscos associados à concentração excessiva da representação sindical, o que reforça a necessidade de equilíbrio

entre intervenção estatal, pluralidade sindical e efetiva representatividade (DELGADO, 2020, p. 109).

Já a experiência sul-africana acrescenta ao debate uma dimensão fundamental ao evidenciar que o Direito Coletivo do Trabalho pode assumir papel central em projetos mais amplos de reconstrução democrática e enfrentamento das desigualdades sociais (GODFREY; THERON; VISSER, 2007, p. 9). A valorização da negociação coletiva setorial e a proteção robusta ao direito de greve, em um contexto historicamente marcado pela exclusão, demonstram que o conflito coletivo não deve ser tratado como disfunção do sistema, mas como instrumento legítimo de participação democrática e transformação social.

Pode se dizer que essa perspectiva amplia a compreensão do papel dos sindicatos, que passam a ser reconhecidos não apenas como mediadores de interesses econômicos imediatos, mas como atores relevantes na promoção da cidadania e da inclusão social.

Assim, a análise desenvolvida permite compreender que os desafios enfrentados pelo Direito Coletivo do Trabalho no Brasil não decorrem da ausência de reconhecimento jurídico dos direitos coletivos, mas da forma como esses direitos são operacionalizados no plano institucional. A fragmentação sindical, a baixa taxa de sindicalização e a fragilidade da negociação coletiva em diversos setores revelam um sistema que, embora formalmente estruturado, apresenta dificuldades para transformar direitos em capacidade real de atuação coletiva.

As experiências estrangeiras examinadas demonstram que sistemas mais eficazes são aqueles que conseguem articular, de maneira coerente, representatividade, negociação coletiva e direito de greve, criando condições para que a ação sindical se desenvolva de forma contínua e socialmente relevante.

Dessa forma, o elemento comum entre esses modelos não está na adoção de um desenho institucional específico, mas na existência de arranjos que fortalecem a legitimidade das entidades sindicais e conferem efetividade à negociação coletiva como instrumento central de regulação das relações de trabalho.

Nesse sentido, o debate sobre o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro exige a superação de uma lógica meramente formal, que confunde reconhecimento normativo com efetividade prática. O exame comparado evidencia que a atuação do Estado é determinante não para substituir a autonomia coletiva, mas para criar um ambiente jurídico que a torne possível, protegendo a organização sindical contra interferências indevidas e assegurando que a negociação coletiva se realize em condições minimamente equilibradas.

Assim, alinhar o sistema brasileiro aos parâmetros internacionais significa, sobretudo, reafirmar compromissos já presentes na própria Constituição de 1988, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a democracia nas relações laborais. O fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho passa, portanto, pelo reconhecimento do conflito coletivo como elemento legítimo e necessário da dinâmica social, capaz de contribuir para a construção de relações de trabalho mais justas e equilibradas, e não como uma anomalia a ser contida ou neutralizada.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a atuação coletiva dos trabalhadores no Brasil, a partir do estudo do Direito Coletivo do Trabalho e do diálogo com experiências estrangeiras. Ao longo da pesquisa, buscou-se compreender de que forma a regulamentação estatal da sindicalização, da representação, da negociação coletiva e do direito de greve influencia a efetividade da ação sindical e o equilíbrio das relações de trabalho.

A análise do ordenamento brasileiro evidenciou que, embora a Constituição Federal de 1988 tenha consagrado direitos coletivos fundamentais e reafirmado a importância da autonomia sindical, persistem entraves estruturais herdados de um modelo historicamente marcado pela forte intervenção estatal. A manutenção da unicidade sindical, a fragmentação das entidades, a baixa taxa de sindicalização e as dificuldades práticas de fortalecimento da negociação coletiva demonstram que o reconhecimento formal de direitos não é suficiente para assegurar uma atuação coletiva efetiva e representativa.

Nesse contexto, o exame das experiências estrangeiras revelou que diferentes arranjos institucionais produzem impactos distintos sobre a organização sindical e sobre a capacidade de incidência da ação coletiva. Modelos como o alemão, o norte-americano, o argentino e o sul-africano demonstram que a efetividade do Direito Coletivo do Trabalho está diretamente relacionada à forma como se articulam representatividade, negociação coletiva e mecanismos legítimos de pressão. Ainda que adotem soluções diversas, essas experiências convergem ao evidenciar que a ação sindical depende de condições institucionais concretas que permitam sua atuação contínua e socialmente relevante.

As normas internacionais do trabalho, especialmente aquelas elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho, reforçam essa compreensão ao estabelecer que a liberdade sindical, a negociação coletiva e a proteção contra práticas antissindicais constituem pilares indissociáveis de um sistema de relações de trabalho equilibrado. A partir desses parâmetros, torna-se evidente que a efetividade dos direitos coletivos exige mais do que sua previsão normativa, demandando um ambiente jurídico que assegure autonomia real às entidades sindicais e reconheça o conflito coletivo como elemento legítimo da dinâmica laboral.

Dessa forma, a hipótese inicialmente formulada resta confirmada, na medida em que a forma de regulação estatal da atuação sindical exerce impacto direto sobre a força e a efetividade da organização coletiva dos trabalhadores. O desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro está, portanto, vinculado à capacidade de superar entraves estruturais,

fortalecer a representatividade sindical e valorizar a negociação coletiva como instrumento central de regulação das relações de trabalho.

Conclui-se, por fim, que a análise comparada não aponta para a adoção de modelos externos específicos, mas para a necessidade de repensar o papel do Estado como garantidor do diálogo social, da autonomia coletiva e da proteção da ação sindical. Alinhar o sistema brasileiro a esses pressupostos significa reafirmar compromissos já inscritos na própria Constituição de 1988, especialmente a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a democratização das relações laborais, assegurando que a atuação coletiva dos trabalhadores encontre condições reais para se desenvolver de forma efetiva e legítima.

REFERÊNCIAS

- ALEMANHA. Basic Law for the Federal Republic of Germany (Grundgesetz). 1949.
- ALEMANHA. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Lei de Constituição das Empresas, de 11 de outubro de 1952. Reformada em 1972 e atualizada em 2001.
- ARGENTINA. Ley n. 23.551, de 23 de março de 1988. Asociaciones Sindicales.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.
- BRASIL. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve. Brasília, DF: Presidência da República, 1989.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- GODFREY, Shane; THERON, Jan; VISSER, Margareet. The State of Collective Bargaining in South Africa: An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining. DPRU Working Paper n. 07-130. Cape Town: University of Cape Town, 2007.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 21 jun. 2024. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012>>. Acesso em: 17 nov. 2025.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Com taxa de 8,9%, sindicalização cresce pela primeira vez desde 2012. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 19 nov. 2025. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/45174-com-taxa-de-8-9-sindicalizacao-cresce-pela-primeira-vez-desde-2012>>. Acesso em: 18 nov. 2025.
- KAHN-FREUND, Otto. Labour and the law. 3. ed. London: Stevens & Sons, 1983.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 87, de 1948. Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização. Genebra: OIT, 1948. Disponível em: <<https://www.ilo.org/media/37041/download>>. Acesso em: 26 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 98, de 1949. Direito de sindicalização e negociação coletiva. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: <<https://www.ilo.org/media/334646/download>>. Acesso em: 29 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Freedom of association: digest of decisions of the Committee on Freedom of Association. 6. ed. Genebra: OIT, 2018.

RHINEHART, Lynn; McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite: How workers and their unions build power and set standards for their industries. Washington, DC: Economic Policy Institute, 4 maio 2020. Disponível em: <<https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>>. Acesso em: 10 jan. 2026.

SILVA, Claudia Rodrigo. Collective bargain labour law in Argentina: A model to consider in Chile. Revista de Derecho, Valdivia, v. 26, n. 1, 2013.

SOUTH AFRICA. Constitution of the Republic of South Africa, 1996. Pretoria: Government of South Africa, 1996. Disponível em: <<https://www.gov.za/documents/constitution-republic-south-africa-1996>>. Acesso em: 15 out. 2025.

SOUTH AFRICA. Labour Relations Act 66 of 1995. Pretoria: Government of South Africa, 1995. Disponível em: <https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/201409/act66-1995labourrelations.pdf>. Acesso em: 16 out. 2025.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR. Bureau of Labor Statistics. Union membership (annual) news release. Washington, DC, 23 jan. 2024. Disponível em: <https://www.bls.gov/news.release/archives/union2_01232024.htm>. Acesso em: 4 nov. 2025.

UNITED STATES SUPREME COURT. NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co., 304 U.S. 333, 1938.