

CONFERENCIAS / EXPOSICIONES

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

Collective labor relations in Brazil: a system under construction outside the scope of trade union freedom

Fecha de envío: 05/06/2026

Nelson Mannrich

Universidade de São Paulo

nelsonmannrich@mannrichvasconcelos.com.br

RESUMEN: Este artigo examina as raízes históricas e o estado atual do sistema de relações coletivas de trabalho no Brasil, argumentando que o país ainda arrasta a herança do modelo corporativista implantado na década de 1930 por Getúlio Vargas. Apesar dos avanços da Constituição de 1988, mantiveram-se pilares como a unicidade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho, impedindo a consolidação da verdadeira liberdade sindical nos moldes da Convenção 87 da OIT. Essa estrutura gerou um sindicalismo fragmentado e de baixa representatividade, onde a negociação coletiva é pífia e costuma apenas replicar direitos garantidos por lei. Além disso, a interferência do Judiciário por meio dos dissídios coletivos desincentiva o diálogo de boa-fé e gera insegurança jurídica.

Para superar essas deficiências, o autor propõe três desafios centrais. Primeiro, implantar a liberdade sindical plena, eliminando o monopólio da unicidade e adotando o princípio da representatividade efetiva. Segundo, frear a

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

interferência estatal, extinguindo o poder normativo judicial e estimulando mecanismos privados de solução de conflitos, como a mediação e a arbitragem. Terceiro, tornar a negociação coletiva um instrumento efetivo de governança e prevenção de crises, capacitando os atores sociais para tratar de temas complexos e adaptados à realidade de cada setor. Superar esse modelo obsoleto exige vontade política e maturidade das partes para que a autonomia coletiva traga mais eficiência, agilidade e menor custo do que a intervenção do Estado.

PALABRAS CLAVE: liberdade sindical, unicidade sindical, poder normativo, negociação coletiva, corporativismo

ABSTRACT: This article examines the historical roots and the current state of the collective labor relations system in Brazil, arguing that the country still drags the heritage of the corporatist model implemented in the 1930s by Getúlio Vargas. Despite the advances of the 1988 Constitution, pillars such as the trade union unity (*unicidade sindical*) and the normative power of the Labor Courts remained, hindering the consolidation of genuine freedom of association in line with ILO Convention 87. This structure has generated a fragmented trade unionism with low representativeness, where collective bargaining is weak and usually merely replicates rights already guaranteed by law. Furthermore, the interference of the Judiciary through collective disputes (*dissídios coletivos*) discourages good-faith dialogue and generates legal uncertainty.

To overcome these deficiencies, the author proposes three central challenges. First, to implement full freedom of association, eliminating the monopoly of union unity and adopting the principle of effective representativeness. Second, to curb state interference, extinguishing judicial normative power and encouraging private dispute resolution mechanisms such as mediation and arbitration. Third, to make collective bargaining an effective instrument of governance and crisis prevention, training social actors to deal with complex issues adapted to the reality of each sector. Overcoming this obsolete model requires political will and maturity from the parties so that collective autonomy can bring more efficiency, agility, and lower costs than state intervention.

KEYWORDS: freedom of association, trade union unity, normative power, collective bargaining, corporatism

1. Introdução¹

O objetivo deste texto é refletir sobre o sistema de relações coletivas, no Brasil, a partir de suas raízes históricas e institucionais, até os dias atuais.

Os reflexos do sistema corporativista, implantado na década de 1930, perduram até hoje, com impacto negativo na negociação coletiva e no modelo de solução de conflitos. Os sindicatos, criados à sombra do Estado e por ele sustentados em troca do apoio ao regime de então, não apostaram na negociação coletiva como seu papel principal. Ao contrário, muitos foram criados com intuito de apenas arrecadar contribuições sindicais, com pouco ou nenhuma contrapartida aos trabalhadores.

Em consequência, os sindicatos em geral, além de não terem efetiva representatividade, detêm o monopólio da representação legal dos trabalhadores de determinado ramo de atividade, em determinado espaço geográfico. Por sua vez, os trabalhadores não têm liberdade de escolher o sindicato de sua preferência, embora tenham obrigação de pagar contribuições sindicais.

Como será demonstrado, esse modelo sindical está ultrapassado e necessita de mudanças. O Brasil ainda não internalizou os princípios da liberdade sindical, apregoados pela Conv. 87, da OIT. O sistema de unicidade sindical e ausência generalizada de representatividade dos sindicatos justificaram, em grande parte, a intervenção muitas vezes indevida da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas, tornando letra morta o reconhecimento constitucional dos acordos e convenções coletivas.

O artigo examina os traços históricos do modelo de relações coletivas no Brasil. Em seguida, aponta algumas características da negociação coletiva. E, antes das

¹ Tema da inauguração do Encontro do Getrab-USP no IAAEU Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union – Universidade de Trier (Alemanha), no seminário “Freedom and Autonomy of Trade Unions – Responsibility of Social Actors and Judicial Review.”

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

conclusões, apresenta uma pauta relativa aos principais desafios das relações coletivas.

Este texto serviu de abertura do Seminário ocorrido na Universidade de Trier (Alemanha), quando o IAAEU – Instituto de Direito do Trabalho e Relações Industriais na União Europeia, vinculado à Universidade, recebeu o grupo de pesquisa GETRAB-USP². O objetivo do Seminário foi entender como funciona a organização sindical, na Alemanha, em especial como o Tribunal Constitucional Federal interpreta o princípio da autonomia dos sindicatos, impedindo intervenção do Estado na negociação coletiva e, ao mesmo tempo, não admitindo afronta a direitos fundamentais.

2. Modelo de relações coletivas, no Brasil: traços históricos.

2.1. Período anterior à era Vargas

Foi tardio o processo de industrialização, no Brasil. Até o início do século XX, a economia era predominantemente agrária e exportadora; foi assentada no trabalho escravo, até 1888. O movimento operário, então incipiente, foi influenciado por imigrantes europeus, sobretudo italianos e espanhóis, portadores de ideais anarquistas e socialistas. Ocorreram greves significativas, entre 1917 e 1920. O Estado, contudo, respondia com repressão policial, tratando o conflito trabalhista como caso de polícia, não como questão jurídica ou social. A legislação trabalhista era incipiente e as relações coletivas não eram reguladas.

O marco inicial do sindicalismo remonta a 1903. O Decreto 979 facultava a organização de sindicatos rurais para defesa dos interesses dos trabalhadores rurais e das empresas agrícolas. Em 1907, o Decreto 1.637 passou a regular sindicatos profissionais e sociedades cooperativas, no meio urbano; sua organização era livre e sem interferência do Estado. Tratava-se, no entanto, de sindicalismo inexpressivo. Diversamente do que ocorreu na Europa, no Brasil a iniciativa partiu do Estado, não de reivindicação dos trabalhadores.

² GETRAB – USP é um grupo de pesquisa vinculado à Universidade São Paulo, que tenho a honra de coordenar.

2.2. O modelo corporativista implantado por Vargas

A Revolução de 1930 marca uma ruptura profunda. Getúlio Vargas, inspirado no modelo fascista italiano, particularmente na Carta del Lavoro de 1927, implanta um sistema corporativista de organização das relações de trabalho. Embora para muitos tenha conotação pejorativa, a expressão fascismo indica autoritarismo e aliança com o poder. (Magano)

Os pilares do modelo Vargas foram absorvidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e alguns ainda estão vigentes.

Entre os principais traços do sistema corporativista, podem ser apontados os seguintes:

- (i) Unicidade sindical: proibição de mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. O sindicato é único por imposição legal, não por escolha dos trabalhadores.
- (ii) Enquadramento sindical por categoria: a estrutura sindical é definida pelo Estado, que determina quais profissões formam uma "categoria" e, portanto, qual sindicato as representa — independentemente da vontade dos próprios trabalhadores.
- (iii) Contribuição sindical compulsória: todos os trabalhadores eram obrigados a contribuir financeiramente para o sindicato de sua categoria, filiados ou não. Essa contribuição, equivalente a um dia de salário por ano, garantia a sustentação financeira dos sindicatos, independentemente de representatividade. A reforma trabalhista de 2017 tornou a contribuição facultativa, mas o debate sobre seu restabelecimento persiste.
- (iv) Controle estatal das eleições e dos estatutos sindicais: o Estado exercia poder de intervenção e controle sobre os sindicatos, reconhecendo sua representação ou cassando seu registro.
- (v) Poder normativo da Justiça do Trabalho: na ausência de acordo entre as partes, os conflitos coletivos eram resolvidos não pela negociação, mas por decisão judicial, os chamados "dissídios coletivos". Por meio deles, a Justiça do Trabalho passou a ter a prerrogativa de criar normas para categorias

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

inteiras, substituindo a negociação coletiva. Apesar de tentativas, o poder normativo ainda não foi abolido.

Este modelo implantado por Vargas fazia do sindicato mera correia de transmissão entre o Estado e as classes produtoras, permitindo com isso controlar e reprimir conflitos, ao invés de transformar a entidade sindical em instrumento de representação autônoma dos trabalhadores e solução de conflitos.

2.3. Manutenção da estrutura sindical, apesar dos avanços democráticos

A redemocratização de 1985 e a Constituição Federal de 1988 trouxeram avanços relevantes. Citem-se a proibição da interferência ou intervenção do Estado na organização sindical, além do reconhecimento do direito de greve e da negociação coletiva como direitos fundamentais.

A Constituição estabeleceu, em seu artigo 8º, que "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato". Contudo, a Constituição manteve a unicidade sindical e não suprimiu o poder normativo da Justiça do Trabalho.

O resultado dessa escolha é uma contradição estrutural: ao mesmo tempo em que a Constituição proclama autonomia sindical, perpetua os mecanismos corporativistas que a inviabilizam. O Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, de 1948, e tampouco implantou os princípios sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização livre.

A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) tentou fortalecer a negociação coletiva, ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, quando a matéria envolver direito disponível. No entanto, deixou de atacar a raiz do problema, pois a estrutura sindical corporativista foi mantida.

3. Negociação coletiva: algumas características

3.1. Sindicalismo fraco, negociação pífia

A unicidade sindical, paradoxalmente, não resultou em sindicatos fortes. Ao contrário, há numerosos sindicatos, além de fragmentados e pouco representativos. O Brasil

conta com mais de 17.000 sindicatos registrados — número desproporcional à sua força real. A fragmentação por categoria na maioria das vezes impede a constituição de estruturas sindicais sólidas, com capacidade técnica, financeira e política para negociar em condições de paridade com os empregadores.

A antiga contribuição sindical compulsória garantia arrecadação aos sindicatos, mesmo sem representatividade. Quando a contribuição passou a ser facultativa, com a reforma de 2017, muitos sindicatos entraram em colapso financeiro, revelando que sua existência dependia da imposição legal, não da adesão voluntária do associado. O resultado prático desse modelo é uma negociação coletiva numericamente abundante, onde milhares de convenções e acordos coletivos são firmados anualmente, mas longe de cumprir seu efetivo papel de instância negociadora. Os instrumentos coletivos em geral tendem a atualizar os salários e reproduzir direitos já assegurados pela CLT, raramente avançando sobre matérias de maior complexidade ou inovação.

3.2. Preferência pela lei e desconfiança na negociação

O sistema brasileiro imprimiu uma cultura heterônoma. Isso porque cabe ao Estado preferencialmente regular as relações de trabalho, com pouco espaço à negociação coletiva. Esse papel protetivo foi conferido à CLT, que detalha minuciosamente condições de trabalho, como jornada, repouso, férias, aviso prévio e remuneração, entre outras matérias, e o excesso de burocracia acaba por engessar as relações de trabalho, expulsar o trabalhador para a informalidade e gerar custos significativos.

Essa cultura tem raízes históricas. Durante décadas, os trabalhadores encontraram na lei proteção que os sindicatos, controlados ou fracos, não precisavam oferecer. A Justiça do Trabalho consolidou-se como espaço de proteção individual do trabalhador, e a jurisprudência criou um *corpus* normativo extenso que frequentemente limita, restringe ou anula cláusulas negociadas.

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador, segundo o qual, em caso de conflito entre lei e norma coletiva, prevalece a condição mais benéfica ao trabalhador, foi historicamente interpretado de forma a bloquear eventuais flexibilizações negociadas, mesmo quando autorizada pelos próprios trabalhadores. A Reforma de

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

2017 tentou romper essa lógica, mas se defrontou com resistências não apenas no âmbito do judiciário, como do Ministério Público e centrais sindicais.

3.3. Interferência do Judiciário e insegurança jurídica

O poder normativo da Justiça do Trabalho é o elemento mais singular e com grande impacto negativo na negociação coletiva. Ao conferir ao poder judiciário competência para regular condições de trabalho, usurpa-se a competência do poder legislativo, quebrando assim a harmonia do sistema de divisão de poderes, própria de um estado democrático de direito. Previsto originalmente na Constituição de 1946 e mantido na de 1988 (art. 114, §2º), os Tribunais do Trabalho, ao julgarem dissídios coletivos de natureza econômica, têm competência para estabelecer condições de trabalho para categorias inteiras, criando normas de eficácia geral.

Trata-se de uma competência normativa genuína, não meramente interpretativa, atribuída ao Poder Judiciário, que passa a legislar sobre relações de trabalho, quando as partes não chegam a acordo. Neste caso, a sentença normativa substitui o acordo ou a convenção coletiva.

O efeito perverso desse modelo é duplo: de um lado, desincentiva a negociação; de outro, gera insegurança jurídica. Com efeito, sabendo as partes que podem recorrer ao Judiciário para obter condições favoráveis e sem custo, sobretudo os sindicatos de trabalhadores, fica reduzido o incentivo para negociar de boa-fé e encontrar soluções autônomas. O dissídio coletivo funciona como válvula de escape que esvazia a pressão necessária para que a negociação tenha êxito. Por outro lado, gera insegurança jurídica. Isso porque as decisões judiciais em dissídios coletivos variam significativamente entre tribunais regionais. Empresas e trabalhadores não sabem, ao final de um processo de negociação fracassado, quando e quais normas serão judicialmente impostas ou mesmo se o tribunal vai ou não anular negociações anteriores, o que pode gerar passivos trabalhistas enormes.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, criou, por décadas, súmulas e orientações jurisprudenciais que restringem matérias passíveis de negociação e invalidam cláusulas legitimamente negociadas entre sindicatos e entidades patronais.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 tentou restringir o poder normativo, exigindo o consentimento mútuo das partes para ajuizamento do dissídio coletivo. Na prática, porém, a jurisprudência flexibilizou esse requisito, mantendo a interferência da Justiça do Trabalho na negociação coletiva.

4. Relações coletivas e seus principais desafios

Entre os diversos desafios para aperfeiçoamento das relações coletivas, podem-se apontar ao menos três.

(i) Implantar a liberdade sindical

O desafio central e estruturante é a ratificação da Convenção nº 87 da OIT ou a implantação de seus princípios e a consequente reforma da estrutura sindical. Liberdade sindical significa, em sua dimensão positiva, o direito que trabalhadores e empregadores têm de constituir organizações gremiais de sua escolha e de a elas se filiarem, sem autorização prévia; e, em sua dimensão negativa, a proteção contra interferências do Estado e de outros sujeitos, inclusive da empresa.

A unicidade sindical é incompatível com a liberdade sindical plena. Sua superação apenas será possível por meio de Emenda Constitucional, motivo pelo qual a reforma de 2017, aprovada por meio de simples lei ordinária, não podia alterar o modelo implantado por Vargas, hoje ultrapassado e obsoleto.

Observa-se resistência para alterar o atual quadro e migrar para o novo sistema. Esta transição implicaria a possibilidade de mais de um sindicato representar os trabalhadores de uma mesma categoria ou setor, cabendo ao trabalhador livremente filiar-se ou não ao sindicato de sua escolha, e a empresa negociar com o sindicato mais representativo.

Além disso, haveria a substituição do atual sistema de enquadramento sindical por categoria pelo princípio da representatividade efetiva, verificada por filiação voluntária ou por eleição. Da mesma forma, caberia aos atores sociais resolver questões relativas ao financiamento das entidades sindicais.

Esse debate é antigo e tudo indica que não há vontade política para mudanças. Os próprios sindicatos majoritários, que se beneficiam do monopólio da representação, historicamente opõem resistência à reforma. O temor de fragmentação do

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

movimento sindical é legítimo, mas não pode ser o argumento definitivo para perpetuar um modelo de controle estatal incompatível com os padrões internacionais.

(ii) Frear a interferência do Estado na negociação

A autonomia coletiva pressupõe que as partes, não o Estado e tampouco o judiciário, têm capacidade para regular as condições de trabalho, como salário e jornada, entre outras questões, preservados os valores absolutamente indisponíveis.

Para tanto, há necessidade de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que o dissídio coletivo de natureza econômica seja substituído, progressivamente, por mecanismos privados de solução de conflitos coletivos de trabalho, como mediação e arbitragem coletiva, confiando-se às partes a responsabilidade pelo desfecho das negociações e, na medida do possível, da governança do quanto negociado, bem como da solução de eventuais conflitos daí decorrentes.

Além disso, a intervenção da Justiça do Trabalho seria admitida apenas quando cláusulas de convenções e acordos coletivos violarem normas de ordem pública ou direitos fundamentais indisponíveis. O reconhecimento constitucional dos acordos e convenções coletivas autoriza o poder judiciário interferir no conteúdo da negociação apenas quando determinada cláusula afronta direito fundamental. O negociado pelas partes deve ser respeitado como expressão legítima de sua autonomia, tal como reconhece a Constituição da República.

Aliás, esse princípio da intervenção mínima foi introduzido pela reforma de 2017, apesar de resistências e duras críticas. Há necessidade de alteração do atual modelo de relações de trabalho, por meio da simplificação progressiva da legislação trabalhista, com ampliação do espaço normativo reservado à negociação coletiva.

Não menos importante é o fortalecimento da boa-fé negocial. A lei deveria criar incentivos e estabelecer padrões para estimular as partes a negociar, mediante troca transparente de informações e propostas.

(iii) Tornar a negociação coletiva instrumento efetivo de prevenção e solução de conflitos

A negociação coletiva, nos sistemas mais avançados não é apenas instrumento para regular condições de trabalho. Corresponde a mecanismo central de governança das

relações de trabalho, de prevenção de conflitos e de adaptação das normas à realidade de cada setor ou empresa. Para que o Brasil alcance esse estágio, são necessárias transformações de natureza não apenas normativa, mas cultural e institucional.

Para tanto, impõe-se a capacitação das partes, de forma que sindicatos profissionais e patronais possam desenvolver as melhores técnicas para negociar matérias complexas, como reestruturação produtiva, novas formas de trabalho, saúde e segurança, formação profissional, entre outras. A negociação não pode limitar-se ao reajuste salarial anual, tampouco a replicar o que já está na lei.

Além disso, há necessidade de ampliação dos âmbitos de negociação. Na verdade, o Brasil se ressentia de uma arquitetura de negociação em múltiplos níveis, seja setorial, seja empresarial, com clara articulação entre eles. Observa-se grande resistência à negociação por empresa ou setor de empresa.

Por outro lado, a negociação coletiva se apresenta como instrumento de gestão de crises. Isso se observou por ocasião da pandemia de Covid-19, quando as partes, autorizadas e incentivadas, mostraram-se capazes de negociar soluções criativas para enfrentar os desafios daquela crise sanitária. Na oportunidade, foram celebradas importantes negociações com vistas a reduzir jornada com manutenção de emprego e mesmo suspensão de contratos com compensação governamental. Esse potencial poderia ser institucionalizado.

Por fim, há a questão da aproximação com modelos internacionais. Isso porque o diálogo com experiências consolidadas, como se observa no modelo alemão de cogestão, na negociação setorial escandinava ou no sistema francês de acordos de empresa, pode oferecer referências valiosas para construção de um modelo brasileiro mais robusto, respeitadas as especificidades históricas, culturais e institucionais do Brasil.

5. Conclusões

Como se pode observar, o modelo brasileiro de relações coletivas está em construção e se ressentia da implantação da genuína liberdade sindical. Suas fragilidades são estruturais e vêm de longa data. Superá-las exige vontade política,

Nelson Mannrich

Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical

reforma legislativa consistente e, sobretudo, maturidade das partes para assumir a responsabilidade que a autonomia coletiva implica — e que o Estado, por décadas, não lhes permitiu exercer plenamente.

A modernização dos sindicatos mediante ruptura com o modelo corporativista terá impacto positivo na qualidade da negociação coletiva, que tem potencial para prevenir e solucionar conflitos coletivos de trabalho com mais eficiência, menor custo e mais agilidade que o próprio Estado. Com isto, deixaria de ter o monopólio da solução dos conflitos, com redução do número de processos e mais tempo para resolver os conflitos remanescentes.

Cómo citar: Mannrich, N. (2026). Relações coletivas de trabalho no Brasil: um sistema em construção à margem da liberdade sindical. *Revista Jurídica del Trabajo*, 7(18), 245-256.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).