



Liberdade negocial sindical em uma perspectiva republicana: contribuições do pensamento de Philip Pettit

Union bargaining freedom from a republican perspective: contributions from the thoughts of Philip Pettit

La libertad de negociación sindical desde una perspectiva republicana: aportes del pensamiento de Philip Pettit

Marcos Antônio Striquer Soares

Universidade do Oeste Paulista, Universidade Norte do Paraná e
Universidade Estadual de Londrina

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9458143007250972>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4020-1734>

Otávio Augusto Reis Santos

Universidade Estadual de Londrina

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8314869577653097>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2190-4259>

Raul Durizzo de Oliveira

Universidade Estadual de Londrina

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5887794614180307>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1580-076X>

RESUMO

Introdução: A autonomia negocial dos sindicatos garante que o embate dialético entre patrões e empregados produza avanços trabalhistas de maneira orgânica, ou seja, com soluções adequadas àquela realidade específica. Essa adequação está atrelada ao quão livres os sindicatos puderem atuar e se constituir.

Objetivo: Pretende-se, no presente trabalho, investigar o conceito de liberdade aplicado ao direito coletivo do trabalho.

Metodologia: Por meio da metodologia bibliográfica, iniciará a pesquisa abordando a autonomia negocial coletiva dos sindicatos e seu importante papel dialético e democrático. Após, abordar-se-ão as teorias liberal e republicana de liberdade, enfatizando a contribuição de Phillip Pettit para o pensamento contemporâneo sobre o assunto.

Resultados: Demonstra que a concepção neorrepublicana de liberdade, entendida como não dominação, bem como seus pressupostos, adequam-se ao que se espera da liberdade sindical brasileira.

Conclusão: A autonomia dos sindicatos contribui para o avanço das condições trabalhistas na medida das necessidades dos trabalhadores. Deve-se contribuir para a ampliação da liberdade sindical para que a dialética trabalhista acompanhe a realidade social subjacente. Isso significa menores restrições para a constituição dessas organizações bem como menor ingerência em suas deliberações. A contribuição do cientista político irlandês Phillip Pettit na defesa da liberdade como não dominação, resgatando o ideário republicano de civismo, se adequa à atual conjuntura constitucional brasileira com relação ao Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: autonomia; liberdade; sindicatos.

ABSTRACT

Introduction: The autonomy to negotiate of unions guarantees that the dialectical clash between employers and employees produces labour advances in an organic way, that is, with solutions suited to that specific reality. This adequacy is linked to how freely unions can act and form themselves.

Objective: The aim of this work is to investigate the concept of freedom applied to collective labour law.

Methodology: The research will begin by addressing the collective bargaining autonomy of unions and their important dialectical and democratic role. Afterwards, liberal and republican theories of freedom will be addressed, emphasizing Phillip Pettit's contribution to contemporary thought on the subject.

Results: Finally, it will demonstrate that the neo-republican conception of freedom, understood as non-domination, as well as its assumptions, adapt to what is expected from Brazilian union freedom.

Conclusion: The autonomy of unions contributes to the improvement of working conditions according to the workers' needs. Contribution must be made to expand trade union freedom so that the labour dialectic follows the underlying social reality. This means fewer restrictions on the formation of these organizations as well as less interference in their deliberations. The contribution of Irish political scientist Phillip Pettit in defending freedom as non-domination, rescuing the republican ideology of civility, fits the current Brazilian constitutional situation in relation to Labour Law.

KEYWORDS: autonomy; freedom; unions.

RESUMEN

Introducción: La autonomía negocial de los sindicatos garantiza que el choque dialéctico entre empresarios y trabajadores produzca avances laborales de manera orgánica, es decir, con soluciones adecuadas a esa realidad específica. Esta adecuación está vinculada a la libertad con la que los sindicatos pueden actuar y constituirse.

Objetivo: El objetivo de este trabajo es investigar el concepto de libertad aplicado al derecho laboral colectivo.

Metodología: La investigación comenzará abordando la autonomía de negociación colectiva de los sindicatos y su importante papel dialéctico y democrático. Posteriormente se abordarán las teorías liberales y republicanas de la libertad, destacando el aporte de Phillip Pettit al pensamiento contemporáneo sobre el tema.



Resultados: Finalmente, demonstrará que la concepción neorepublicana de libertad, entendida como no dominación, así como sus presupuestos, se adaptan a lo que se espera de la libertad sindical brasileña.

Conclusión: La autonomía de los sindicatos contribuye al avance de las condiciones laborales de acuerdo con las necesidades de los trabajadores. Se debe contribuir a ampliar la libertad sindical para que la dialéctica laboral siga la realidad social subyacente. Esto significa menos restricciones a la formación de estas organizaciones, así como menos interferencia en sus deliberaciones. La contribución del politólogo irlandés Phillip Pettit en la defensa de la libertad como no dominación, rescatando la ideología republicana del civismo, se ajusta a la actual situación constitucional brasileña en relación al Derecho del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: autonomía; libertad; sindicatos.

INTRODUÇÃO

Um país socialmente responsável precisa observar as relações trabalhistas que são travadas sob seu manto. Apesar disso, um Estado que se pretende democrático não pode imiscuir-se completamente nesta seara. Isso porque a excessiva tutela estatal retira a autonomia das partes, impedindo-as de encontrarem a melhor solução para seus problemas.

Essa autocomposição, no entanto, não é simples. O poder econômico dos patrões, bem como a sujeição dos empregados, quando individualmente considerados, faz com que o resultado das disputas muitas vezes penda para o lado mais forte. Essa, historicamente, é razão para a existência dos sindicatos. A união dos trabalhadores permite que possam defender seus interesses em igualdade de condições para com seus empregadores.

O nível de liberdade dos sindicatos importa para a congruência entre a vontade geral dos trabalhadores e aquilo que é efetivamente defendido por essas organizações. O conceito de liberdade em si passou por variações com o passar dos séculos. Na Antiguidade era confundido com o conceito de cidadania. Com o advento do Iluminismo e o início do fim das monarquias, a liberdade tomou outro aspecto, mais voltado ao liberalismo então nascente. Agora, o resgate de ideias Republicanas



de liberdade, tal qual eram entendidas em Roma e Grécia antigas, volta a tomar o pensamento político.

O trabalho busca apresentar os efeitos da liberdade e autonomia nos sindicatos. Passará pelo conceito de liberdade e sua aplicação ao Direito Coletivo do Trabalho. Dessa forma, espera-se contribuir, por meio da moderna teoria neorromana de liberdade, com o atual panorama sindical brasileiro.

1 O Direito do Trabalho e a autonomia negocial coletiva

Como é cediço, o Direito do Trabalho pode ser sistematicamente dividido em dois grandes segmentos: o individual e o coletivo. Enquanto o individual trata das relações de emprego e analisa os deveres, direitos e obrigações que emergem da relação empregatícia, o coletivo se debruça sobre as relações que se dão no campo do que se convencionou chamar de autonomia privada coletiva.

A autonomia privada coletiva pode ser conceituada, nas lições de Martins¹, como o poder de criação de normas jurídicas pelos próprios interessados - as quais se diferem das editadas pelo Estado - tendo o interesse coletivo por fundamento. As pessoas que se beneficiarão de tais normas são indeterminadas, podendo ser, na seara trabalhista, membros de uma mesma categoria profissional ou econômica. O interesse coletivo que sufraga as regras em destaque será aquele que represente os anseios de conquista e manutenção de direitos da classe.

Dessa forma, o direito do trabalho coletivo terá por objeto as “relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores [...], a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores².”

¹ MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 824-825.

² DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1529.



Nessas relações, os sindicatos ocuparão preponderante papel, exercendo a autonomia privada coletiva em nome da classe que representam, oportunidade em que criarão, modificarão e extinguirão condições de trabalho na defesa de um interesse comum do grupo. A autonomia privada coletiva, nesses termos, pressupõe que o Estado abdica, em favor de grupos sociais, de parte de sua jurisdição e do monopólio de criar normas, para que esses grupos tenham a liberdade de organizarem-se e regrarem-se por si mesmos³.

Decorre da autonomia privada coletiva a autonomia negocial, que se caracteriza pela “possibilidade de o sindicato participar das negociações coletivas, em que o resultado é o estabelecimento da norma coletiva. A convenção e o acordo coletivo são instrumentos, por excelência, da autonomia negocial”⁴. As negociações coletivas colocam frente a frente representantes de classes trabalhadoras e patronais com o escopo de estipularem regramentos que atendam aos interesses de ambos os grupos como um todo. A norma coletiva que dele resulta deve expressar o consenso de vontades, fruto de uma discussão travada abertamente, na qual as partes são plenamente livres.

Destaca-se, nesse palmilhar, que o Estado não dispõe de meios para regular de maneira adequada e minuciosa as condições de trabalho em cada caso concreto e que o processo legislativo é infinitamente mais lento e engessado que o negocial. Assim sendo, convivem no ordenamento regras de fontes estatais e negociais, evidenciando que o direito do trabalho se insere no contexto do pluralismo jurídico⁵. Ainda que o Estado não abra mão da tutela das relações de trabalho, as normas negociais que incidem sobre a relação de emprego ganham especial relevância tanto pela agilidade e dinamismo com que podem ser formalizadas, quanto por sua capacidade de melhor disciplinar as condições de trabalho de acordo com as especificidades e peculiaridades observadas no dia a dia do empregado.

³ SANTOS, Enoque R. **Negociação coletiva de trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*, p. 76.

⁴ MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 827.

⁵ SILVA, Walküre L. R. da. Autonomia privada coletiva. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 102, jan./dez. 2007, p. 144. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67753/70361>. Acesso em: 24 mai. 2024.



Em razão disso, as normas coletivas figuram como valioso instrumento de resolução de dissensos e assumem papel decisivo na pacificação de conflitos entre empregados e empregadores.

Imperioso destacar que os conflitos são inerentes à relação de trabalho e se dão mormente pela flagrante assimetria entre as partes, na qual o empregador presumidamente ocupa posição privilegiada. Isso se dá porque o trabalho se encontra, desde o desaparecimento da escravidão e do modelo servil, no ponto de encontro da servidão e da liberdade. Isso porque “mesmo entre homens livres e iguais, o trabalho implica a organização de uma hierarquia, a submissão de uns ao poder de outros”⁶. Ao ser formalizado um contrato de emprego, o empregado aceita submeter-se a outro em troca de uma contraprestação financeira, o que, por si só, já evidencia o desequilíbrio de forças entre as partes.

Ademais, como explica Polanyi⁷, a economia de mercado, instaurada sobretudo a partir da revolução industrial, transforma o trabalho em uma mercadoria fictícia: por mais que ele em si não seja uma mercadoria, passa a ser enxergado como uma, tendo em vista que é essencial ao sustento da lógica econômica vigente e, portanto, precisa estar organizado em um mercado, como um produto a ser livremente negociado. Dessa forma, o trabalhador está adstrito a essa realidade, sendo compelido a vender sua força de trabalho e, com isso, submeter-se a um mercado regulado por leis que nem sempre - ou quase nunca - lhe são favoráveis.

Não se pode esquecer, ainda, que há um inconciliável embate de interesses intrínseco ao vínculo entre empregado e empregador: enquanto o primeiro vende a sua força de trabalho com o objetivo de, ao menos, garantir a sua subsistência, o segundo se vale do trabalho humano para obter lucros. Precisamente por isso, a constante demanda do obreiro é por melhores condições de trabalho para que estas possam lhe garantir melhores condições de vida. Já o empregador procura organizar a sua atividade mirando o incremento de seus ganhos, o que significa enxugamento de custos.

⁶ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 11.

⁷ POLÁNYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Trad. de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. p 93-94.



Na medida em que interesses tão distintos convivem tendo por pano de fundo a vulnerabilidade do obreiro frente ao empregador, podem surgir conflitos que transcendam a esfera interindividual, isto é, que vão além do impasse entre empregador e empregado individualmente considerados. Aludidos embates são travados na esfera coletiva e:

[...] nascem em um conjunto de circunstâncias fáticas, basicamente econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre os trabalhadores e os empresários, causando a insatisfação daqueles quanto ao direito existente e que entendem não mais corresponder às pretensões que julgam cabíveis para que possam continuar fornecendo a energia de trabalho aproveitada no interesse da produção.⁸

Esses conflitos podem ter, segundo Delgado⁹, natureza jurídica e natureza econômica.

Os conflitos de natureza jurídica se dão a partir da divergência entre as classes na interpretação de dispositivos, regras e princípios já vigentes, os quais são regulamentados por lei ou por normas coletivas pretéritas. Quando não há harmonia a respeito do sentido que deva se extrair da norma, por óbvio haverá discordância quanto à extensão e à profundidade de sua aplicação, o que reflete diretamente nas condições de trabalho.

Já os conflitos econômicos, por sua vez, referem-se aos desentendimentos entre empresários e empregados quanto a condições objetivas que circunscrevem o ambiente e os contratos de trabalho. Originam-se a partir de reivindicações que têm por finalidade a alteração material das condições de trabalho do grupo ou da categoria. A característica essencial dos conflitos da espécie em comento é de ordem teleológica: o escopo maior é o de criar novos direitos trabalhistas para um grupo.¹⁰

De uma forma ou de outra, o conflito coletivo terá um fim normativo. Urge destacar que o embate de grupos cujos interesses caminham em sentido oposto, em

⁸ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*, p. 1065-1066.

⁹ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1543.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*, p. 1070.



termos gerais, não é apenas um fenômeno de dimensões sociológicas: é também um fato jurídico que, analisado dentro da estrutura jurídica e da organização normativa do Estado, mostra-se indispensável ao equilíbrio da vida em sociedade e das relações entre pessoas em grupos.¹¹ É o embate entre grupos sociais, ainda que de maneira acirrada, que conduzirá a sociedade a encontrar uma solução pacificadora que contentará a todos, promovendo avanços civilizatórios e aperfeiçoamento normativo.

No que tange ao conflito na esfera do direito do trabalho coletivo, averigua-se que ele:

[...] é o meio de desenvolvimento de uma ação destinada a obter as normas que faltam para que as relações de trabalho prossigam em termos de um equilíbrio que foi afetado pelo interesse coletivo dos trabalhadores em melhores condições de trabalho.¹²

O conflito coletivo, portanto, é o empuxo que faz com que permaneça constante o fluxo ascendente de melhorias nas condições e trabalho de determinada classe, garantindo direitos já previstos e proporcionando a conquista de outros.

Para que isso ocorra, entretanto, é necessário que haja a resolução do conflito e, sobretudo, que o seu desfecho seja conduzido pela composição amigável das partes. Assim sendo, “a solução do conflito sempre terá maior eficácia quando resultar do consentimento dos conflitantes no exercício da autonomia da vontade” por meio das negociações coletivas.¹³

É justamente nesse sentido que as normas coletivas exurgem como protagonistas dentre os métodos de solução de conflitos coletivos. Sendo a expressão máxima da autonomia privada coletiva, resguardam em seu bojo a vontade das partes, garantindo maior legitimidade à solução que se deu ao conflito. Além disso, a negociação coletiva representa o reequilíbrio da relação entre as classes trabalhadora e empresária, dando voz e representatividade aos empregados.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*, p. 386.

¹² NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*, p. 1066.

¹³ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*, p. 386.



Imperioso destacar que as negociações coletivas não versam apenas a respeito das condições de trabalho. É também o ambiente em que empregadores e empregados estabelecem “todas as demais relações entre si, mediante um procedimento dialético previamente definido, que se deve pautar pelo bom senso, boa-fé, razoabilidade e equilíbrio entre as partes diretamente interessadas.”¹⁴

Nesse aspecto, entende-se que além de sua função normativa, a negociação coletiva carrega consigo uma função política. Conforme lição de Amauri Mascaro Nascimento¹⁵, a negociação coletiva é uma forma de diálogo que se dá entre grupos sociais no âmbito de uma sociedade democrática, de modo a valorizar a ação de seus interlocutores e confiar-lhes poder para que resolvam as suas divergências tendo por norte o interesse geral.

Ainda segundo ele, os conflitos trabalhistas podem acirrar os ânimos dos indivíduos e desencadear embates sociais, o que resultará em perturbação ao equilíbrio do sistema político. Considerando que não é atraente a qualquer Estado perpetuar a luta entre as classes, tampouco incentivar o surgimento de novos conflitos e instabilidades, é de interesse geral que se caminhe sempre em direção ao estabelecimento de mecanismos que tragam a paz social.

Com efeito, Nascimento pontua, por fim, que a negociação coletiva carrega consigo um poder pacificador e de gerar estabilidade política. Sendo ela o meio pelo qual se reconstrói o equilíbrio entre a classe trabalhadora e a patronal, e que aludido equilíbrio é fundamental à manutenção da ordem política, a negociação coletiva é um instrumento político de pacificação social.

Como consequência, a negociação coletiva também terá uma função social, cujo aspecto principal é auxiliar na manutenção do equilíbrio das relações sociais. Ela contribui para a “normalidade das relações coletivas e da harmonia no ambiente

¹⁴ SANTOS, Enoque R. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*, p. 79.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*, p. 122-123.



de trabalho, dela se valendo, inclusive, a lei, que para ela transfere a solução de inúmeras questões de interesse social e de pacificação social.”¹⁶

Outro aspecto importante da função social da negociação coletiva reside no fato de que é por meio dela que a classe trabalhadora alça um lugar de equidade em relação ao empregador. Como é cediço, “o trabalhador, sozinho, não tem condições de negociar a contento com o empregador. [...] A subordinação, retira a possibilidade de nivelamento para discussão livre de interesses em desfavor do subordinado.”¹⁷

É por meio dela que os empregados ganham força de barganha, dando visibilidade aos seus anseios e tendo condições de impor suas demandas.

Sobre esse ponto, Martins¹⁸ afirma que a negociação coletiva será detentora de uma função social na medida em que garante aos trabalhadores a participação nas decisões empresariais. Já Delgado¹⁹ assevera que, desde que estruturada de modo democrático, a negociação coletiva é um dos mais relevantes instrumentos de democratização do poder no âmbito social que se conhece nas sociedades democráticas modernas.

Em vista disso, Enoque Ribeiro dos Santos²⁰ declara que a negociação coletiva terá também uma outra importante função: a participativa. Segundo o jurista, ela é uma forma de participação do trabalhador na tomada de decisões e na eleição das prioridades a serem estabelecidas no que concerne à relação de emprego. É uma forma pela qual os trabalhadores ganham uma voz potente, podendo fazer-se ouvir em suas reivindicações.

Santos acrescenta que é somente com a representatividade efetiva de ambas as partes no processo de negociação coletiva que será possível assegurar “a

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*, p. 434.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*, p. 122.

¹⁸ MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 831.

¹⁹ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1541.

²⁰ SANTOS, Enoque R. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*, p. 123.



coexistência não conflituosa dos parceiros sociais, [...] impulsionando a conveniência de partes tão díspares, desde que estas se submetam a um núcleo mínimo inderrogável de direitos, normas e de princípios trabalhistas.”²¹

Por essas razões, é fundamental que a classe empregada detenha condições de organizar-se coletivamente, estabelecer os pontos de interesse comuns ao grupo e, acima de tudo, ter a capacidade de negociação frente aos empregadores para estabelecer de modo dialético a solução dos conflitos que permeiam a relação de emprego. “Esta colocação em cena convida os trabalhadores a reconhecerem-se nas ‘suas’ organizações representativas; suas porque são juridicamente habilitadas para defender os seus interesses comuns face aos dos empregadores.”²²

Daí decorre a imprescindibilidade dos sindicatos para o exercício da autonomia privada coletiva: não existirá um ser coletivo obreiro, utilizando-se da expressão empregada por Delgado, sem que haja a criação e o fortalecimento de organizações coletivas de trabalhadores que detenham conhecimento técnico e legitimidade para representar os interesses da classe. Com efeito, os trabalhadores:

[...] somente se tornam uma organização caso se estruturam, grupalmente, nesse sentido. E somente serão capazes a produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins.²³

É por isso que as normativas que incidirão no contexto da negociação coletiva são voltadas essencialmente à atuação dos sindicatos.

Estabelecida e representada a coletividade de trabalhadores, a negociação coletiva atingirá os seus escopos, manifestando socialmente as funções acima elencadas, desde que presentes algumas condições. Martins²⁴, a esse respeito, condensa as diretrizes gerais que devem ser observadas no processo de negociação

²¹ SANTOS, Enoque R. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*, p. 123.

²² SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 118.

²³ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1555.

²⁴ MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 833.



coletiva da seguinte maneira: a) é preciso que haja garantia de segurança aos negociadores, para que possam expor suas ideias com liberdade; b) deve-se manter a disciplina e o respeito mútuo entre os negociantes e; c) as partes devem agir com lealdade e boa-fé. Partindo-se dessas orientações gerais, exsurtem alguns princípios dignos de nota.

Muito provavelmente o mais notável entre eles, o princípio da liberdade sindical confere aos trabalhadores a possibilidade de sindicalizarem-se, isto é, organizarem, fundarem e associarem-se a órgãos representativos de classe. Mas não se resume a isso: não haveria qualquer razão para a sua existência caso aos sindicatos não fosse possível atuar de maneira efetiva. Destarte, desdobram-se do princípio em comento as garantias à atuação sindical. Em outras palavras, o princípio da liberdade sindical impõe ao Estado que “estipule garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores.”²⁵

Não basta que seja conferida aos trabalhadores a possibilidade de organizarem-se em sindicatos, sendo tão imprescindível quanto a garantia de que tal órgão de classe poderá exercer a sua autonomia privada coletiva, fazendo frente às pressões e imposições advindas do patronato e tendo voz ativa para apresentar suas reivindicações. Um sindicato esvaziado de força de atuação representa a dominação da classe trabalhadora e a sua sujeição sem resistências aos interesses estritamente econômicos.

Assegurar aos trabalhadores que eles não sofrerão interferência por parte do Estado ou de particulares ao manifestarem o desejo de sindicalizarem-se não garante, por si só, a liberdade sindical. Mais do que serem livres para se associarem, os trabalhadores deverão ter liberdade para atuar sem qualquer tipo de constrangimento. Os conflitos somente alcançam um desfecho pacificador quando os sindicatos conseguem, por meio de estruturas sólidas, apresentar efetivamente as

²⁵ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1560.



suas demandas, fazendo frente às imposições que a realidade de mercado estabelece.

Intimamente ligado à liberdade sindical e de garantia de atuação sindical, o princípio do contraditório figura também como um importante vetor. Segundo Santos²⁶, é da dialética inerente ao processo de negociação coletiva que as partes chegarão a um acordo de interesses. O contraditório faz parte do diálogo social e é fundamental à resolução dos conflitos, mormente quando estão em jogo interesses tão antagônicos como nas relações de trabalho. Os sindicatos não podem, em meio à negociação coletiva, estar limitados a aceitar ou não a proposta apresentada, tampouco adstritos entre esta ou aquela opção que lhe são oferecidas. Caso assim ocorra, estarão novamente dominados e reduzidos aos interesses da classe patronal, tolhidos de liberdade. O contraditório pressupõe que ambos os negociantes exponham livremente suas demandas e, a partir do diálogo, alcancem um denominador comum.

Convém mencionar, também, que aludido contraditório, conforme lição de Santos, precisa ser colaborativo e orientado pelo princípio da solidariedade entre os grupos que o compõem, de modo que trabalhem juntos na resolução do conflito, sem se sobreporem um ao outro. Para que isso ocorra, os negociantes devem guardar a boa-fé, ou seja, adequarem as suas condutas a um tipo médio social de bom trabalhador e bom homem de negócio, as quais implicam um agir correto, sem desvios.

É fundamental destacar, ademais, o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos. Esse princípio se manifesta em um duplo aspecto, conforme leciona Delgado²⁷: o da natureza e o dos processos característicos de atuação dos seres coletivos do trabalho.

Em primeiro lugar, no que tange à natureza, ambas as partes que compõem uma negociação coletiva são, e precisam ser, entes coletivos, atuando em nome de

²⁶ SANTOS, Enoque R. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *Ebook*, p. 106.

²⁷ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1567.



interesses gerais do grupo que representam. Assim, consigna Delgado, a natureza coletiva do sindicato deverá ser real, e não mera formalidade ilusória. Os sindicatos deverão contar com estruturas sólidas, que de fato possuam relevância representativa. Isso porque “a entidade sindical frágil e sem representatividade verdadeira consiste na antítese da ideia de sindicato [...], dificilmente sendo apta a realmente deter a natureza de ser coletivo obreiro.”²⁸

Em segundo, continua Delgado, quanto à atuação das partes no processo de negociação, é fundamental que contem com instrumentos eficazes de atuação e pressão. É preciso que haja paridade de armas entre os entes, de modo que se estabeleça a igualdade de pretensões. Nesse sentido, o ente sindical deverá ser dotado de instrumentos que lhe confirmam a capacidade de reduzir o desequilíbrio existente entre trabalhador e empregador.

Nota-se que:

[...] por mais que haja a necessidade de adequação das normas trabalhistas em razão das mudanças nas relações de trabalho nacionais, há, em razão da heterogeneidade da população brasileira, a impossibilidade de as mesmas não serem feitas emulando práticas de países desenvolvidos.²⁹

Dessa forma, as soluções precisam ser adequadas à realidade brasileira. Já em relação aos sindicatos, “na jurisprudência do STF, há um reconhecimento oportunista ou, ainda, um não reconhecimento das organizações coletivas de trabalhadores. E essa desvalorização encontra correspondência histórica tanto nas experiências autoritárias brasileiras [...]”³⁰. Reflexo da racionalidade neoliberal, contribuindo para minar a democratização da sociedade e da atuação estatal.

Finalmente, urge consignar que:

Mesmo quando instauradas as liberdades democráticas formais, caso não sejam acompanhadas de um Direito Coletivo igualmente democrático, cria-se

²⁸ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1567.

²⁹ Silva da Cunha, M., & Jorge Arantes, D. (2024). Dinâmica da regulação das relações de trabalho no Brasil: da exploração da mão de obra escrava à Reforma Trabalhista de 2017. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 7. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.175>.

³⁰ Renata Santana Lima, R. S. L., & Caio Afonso Borges, C. A. B. (2024). Os sindicatos na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: uma década de desvalorização do papel dos sujeitos coletivos na constituição do espaço público. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 7. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.168>.



uma contradição político-cultural intrincada no plano da sociedade, que restringe, de modo significativo, a própria consolidação da Democracia naquela experiência social.³¹

Ante todo o exposto, é possível dizer que a pacificação dos conflitos no âmbito das relações de trabalho por meio de resoluções dialéticas e consensuais pressupõe a liberdade concreta de atuação sindical a partir de uma relação equânime de forças e de poder de barganha, circunscrita pelo reconhecimento mútuo de direitos e pretensões.

2 Sindicatos e a liberdade republicana

Exigências legais como a unicidade sindical, com base territorial mínima de município, e o enquadramento sindical por categoria são alguns dos obstáculos pelos quais a liberdade é limitada no âmbito trabalhista brasileiro.

Sob a justificativa de que a pluralidade retiraria a força e coesão dos sindicatos, os trabalhadores não podem optar de maneira autônoma pelas entidades que melhor lhes representem. Isso acaba por ignorar o caráter fático-social dos conflitos trabalhistas em favor de uma artificialidade jurídica que em muitos casos não condiz com os reais anseios dos trabalhadores. Falta, portanto, a plena liberdade no sindicalismo brasileiro. Essa é a lição de Gilberto Stürmer:

O sistema sindical brasileiro nasceu, cresceu e floresceu sob os nefastos mantos do corporativismo e do intervencionismo. Embora signatário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde a sua criação em 1919, o Brasil não recepcionou a principal Convenção da entidade, qual seja, a nº 87, publicada em 1948 e que dispõe sobre liberdade sindical. Foi somente com a promulgação da atual Constituição Federal, em 5 de outubro de 1988, que alguma luz de liberdade sindical surgiu no horizonte. O artigo 8º da Carta dispõe que é livre a associação profissional ou sindical e determina que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Ocorre que o sindicalismo nacional ainda sofre com o intervencionismo e com a ausência de liberdade plena. [...] Os conflitos coletivos de trabalho têm origem sociológica antes de jurídica. O sistema legal brasileiro privilegia a negociação coletiva de trabalho como meio de solução dos conflitos e as convenções e

³¹ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1541.



acordos coletivos de trabalho como resultado da autocomposição. [...] Para melhor aproveitamento da negociação coletiva no sistema brasileiro, deve ser implantada a liberdade sindical plena, recepcionando a Convenção 87 da OIT, e estabelecendo o pluralismo sindical, o enquadramento sindical livre.³²

Ainda no início do século XX, convulsões políticas levaram à promulgação da Constituição Mexicana de 1917, e Alemã de 1919, ambas permeadas por preocupações sociais.³³ As décadas seguintes foram marcadas por eventos que impuseram com ainda mais vigor uma mudança de paradigma em relação ao conceito de liberdade.

No Brasil, país que até 1888 tinha sua economia baseada na exploração escravista, o sindicalismo teve avanço tímido nas primeiras décadas do século passado, concentrado, em sua maioria, nos setores envolvidos com a produção agroexportadora - principal atividade nacional -, como os portos e ferrovias destinados ao escoamento do café. É apenas a partir de 1930, com o declínio da hegemonia cafeeira, que o Estado, sob o Governo de Getúlio Vargas, passa a regulamentar as relações trabalhistas, o que culmina, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho.³⁴

Até a Constituição de 1988, pouca coisa mudou com relação à liberdade sindical brasileira, cuja regulamentação permanecia atrelada ao ideário corporativista e autocrático inspirado no fascismo italiano com o qual Vargas tinha afinidade. A nova Carta Constitucional trouxe avanços democráticos, como o fim da intervenção do Estado sobre os sindicatos por meio do Ministério do Trabalho e a previsão do direito coletivo fundamental de greve. No entanto, alguns pilares corporativistas do passado foram mantidos, em uma flagrante contradição antidemocrática. Essa é a lição de Maurício Godinho Delgado, para quem:

³² STÜRMER, Gilberto. A efetividade dos direitos sociais constitucionais e a liberdade sindical. **Revista Sequência**, Florianópolis, v. 30, n. 58, p. 17, jul./2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2009v30n58p9>. Acesso em: 24 maio 2024.

³³ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 308.

³⁴ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1625.



A superação do modelo corporativista sindical brasileiro é, desse modo, desafio inadiável à construção de uma sólida e consistente experiência democrática no País. Contudo, não se trata, singelamente, de suprimir os pontos retrógrados do antigo sistema, já exaustivamente debatidos. Trata-se, também, ao mesmo tempo e na mesma medida, de elaborar-se um conjunto de garantias jurídicas à efetivação, organização e fortalecimento sindicais, para que os princípios da livre associação, da autonomia sindical e da real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas não sejam mero simulacro, uma vez mais, na história brasileira. [...] Isso quer dizer que não há, portanto, qualquer contradição entre o implemento de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com a presença de garantias legais claras e firmes aptas a assegurarem a mais transparente legitimidade representativa sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras. Insista-se que a transição democrática, no Brasil, somente seria completada com a adoção de medidas harmônicas e combinadas no sistema constitucional e legal do País: de um lado, o afastamento dos traços corporativistas restantes do antigo modelo sindical; de outro lado – porém, ao mesmo tempo e na mesma intensidade –, o implemento de medidas eficazes de proteção e reforço à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo na sociedade brasileira.³⁵

A significação da liberdade sofreu variações com o passar dos séculos³⁶, passando por acepções positivas - liberdade “para”, ou o poder de definir seu destino - e negativas - liberdade “de”, ou ausência de contenções externas.³⁷ Enquanto em Roma e Grécia antigas a liberdade se confundia com o exercício da cidadania, a partir do Renascimento o instituto passou a tomar contornos diferentes, o que culminou no liberalismo pós-revolução francesa, quando a autonomia do homem foi alçada a patamares que favoreceram o individualismo. Após a hegemonia dessa visão de liberdade por aproximadamente duzentos anos, sua forma de compreender o mundo já demonstrava sinais de fadiga. É nesse contexto que surge na Universidade de Cambridge uma nova escola de pensamento baseada no resgate de ideais republicanos adaptados à um mundo pós-moderno.³⁸

³⁵ DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1634.

³⁶ CONSTANT, Benjamin. **A liberdade dos antigos comparada à dos modernos**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 14.

³⁷ BERLIN, Isaiah. Dois conceitos de liberdade. In: HARDY, H.; HAUSHEER, R. (org.) **Estudos sobre a humanidade**: uma antologia de ensaios. São Paulo: Companhia das Letras, 2002. p. 16.

³⁸ SILVA, Ricardo. Liberdade e lei no neo-republicanismo de Skinner e Pettit. **Lua Nova**, São Paulo, n. 74, p. 153, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/z7x4mkpvVTJVMn9wPSHWMNq/> Acesso em: 24 mai. 2024.



O ressurgimento do interesse pelo pensamento republicano (*republican revival*) sobretudo em sua vertente romana, o que passou a ser chamado de *roman turn* (guinada romana, em tradução livre) pela ciência política contemporânea, foi introduzida pelo trabalho de dois autores britânicos: Quentin Skinner e Philip Pettit. O primeiro, centrado na história das ideias, buscou demonstrar a influência do pensamento romano sobre os autores do Renascimento. O segundo, já no campo da ciência política, valeu-se dos estudos históricos de seu colega para explorar o conceito de liberdade como não-dominação. A partir de então:

[...] o interesse por Roma se tornou o produto do esforço de diferentes analistas contemporâneos que, de início - recuperando autores que teriam sido influenciados por Políbio, Cícero, Lívio, e Ulpiano -, acabaram abrindo caminho para uma inédita reavaliação dos escritos romanos.³⁹

É possível que exista dominação sem interferência, como o senhor que não interfere nas decisões de seu escravo, ainda que possa.

Não importa o quão permissivo o senhor seja; o fato de depender de sua graça e favor, o fato de viver sob seu domínio, implica uma ausência de liberdade. A diferença entre os ideais surge no fato de que é possível haver dominação sem interferência e interferência sem dominação.⁴⁰

Dessa forma, é possível que exista interferência sem dominação, como na obrigatoriedade do pagamento de um tributo dentro de um Estado democrático:

Posso sofrer interferências sem ser dominado por alguém: ou seja, sem me relacionar com alguém em termos de escravo e senhor. Considere a forma como um estado de direito interfere ao exigir que eu pague imposto de renda. Certamente estou sujeito à coerção para pagar esse imposto, mas não estou sujeito, pelo menos não necessariamente sujeito, a nada que se assemelhe à vontade arbitrária de um senhor todo-poderoso. Dado que existe uma regra de direito, aqueles que cobram impostos só poderão fazê-lo por título processual e necessidade, e qualquer imposto que eles cobrarem os afetará ao mesmo tempo em que me afeta: ainda que interfiram em minha vida, então

³⁹ AGUIAR, Márlcio; LOSSO, Tiago Bahia. Em termos romanos: Res publica, história e constituição na historiografia do pensamento político e na historiografia institucional contemporâneas. *Política & Sociedade*, Florianópolis, v. 20, n. 47, p. 70, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/78149/46913> Acesso em: 27 mai. 2024.

⁴⁰ PETTIT, Philip. Liberalismo y republicanismo. In: OVEJERO, Félix; MARTÍ, José Luis; GARGARELLA, Roberto (coord.). *Nuevas ideas republicanas: autogobierno y libertad*. Barcelona: Paidós Ibérica, 2004. p. 120, tradução nossa.



eles não são capazes de interferir à vontade ou impunemente, eles não me dominam como um mestre sobre um escravo o faria.⁴¹

A escola neorrepublicana de pensamento político surge na segunda metade do século passado e logo se torna “um dos desenvolvimentos mais importantes da teoria política contemporânea. Os defensores do republicanismo argumentam que ele pode informar e enriquecer a teoria e a prática política democrática.”⁴² Essa é uma resposta aos problemas enfrentados pelos Estados Democráticos nas últimas décadas. De fato, a liberdade sindical, em um país que se pretende democrático, precisa garantir esses três “núcleos ideais”, ou seja, que os trabalhadores sejam realmente livres, no sentido de não se encontrarem sob o manto da dominação, seja ela estatal ou patronal; que a pluralidade proporcionada pela livre e plena associação sindical possa representar, efetivamente, todos os interesses em jogo; e que essa participação plural e democrática possa contestar e debater as ideias conflitantes.

A discussão contemporânea acerca da liberdade foi sistematizada por Isaiah Berlin em sua distinção entre liberdade positiva e negativa - generalizando a distinção já traçada por Benjamin Constant sobre a liberdade dos antigos e dos modernos.⁴³ A liberdade negativa seria a ausência de contenções externas sobre a vontade. Nessa concepção, livre seria quem pode fazer o que deseja, falar o que pensa, ir aonde bem entender ou associar-se com quem desejar, além de outras liberdades tradicionais - liberdade como não interferência. Já a liberdade positiva vai além. Seria o poder de participar na autodeterminação coletiva e não se sujeitar a dominação de outrem. Cesar Augusto Ramos, diferenciando liberais de republicanos, pontua que:

⁴¹ PETTIT, Philip. Liberalismo y republicanismo. In: OVEJERO, Félix; MARTÍ, José Luis; GARGARELLA, Roberto (coord.). **Nuevas ideas republicanas**: autogobierno y libertad. Barcelona: Paidós Ibérica, 2004. p. 120, tradução nossa.

⁴² ZHAO, Xinzhi. A Ciceronian Defense of Democratic Participation. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 20, n. 47, p. 103, jan./abr. 2021, tradução nossa. Disponível em: <file:///C:/Users/Andr%C3%A9%20Luiz%20Tylli/Downloads/administrador,+Miolo-Sociologia-47-Cap4.pdf> Acesso em: 27 mai. 2024.

⁴³ PETTIT, Philip. Liberalismo y republicanismo. In: OVEJERO, Félix; MARTÍ, José Luis; GARGARELLA, Roberto (coord.). **Nuevas ideas republicanas**: autogobierno y libertad. Barcelona: Paidós Ibérica, 2004. p. 117.



A liberdade republicana, por sua vez, necessita ser integralizada tanto pelo aspecto objetivo da ausência de impedimentos, quanto pelo aspecto subjetivo da autonomia da vontade. Com isso, ela deve atender, sobretudo, ao requisito da ausência objetiva de domínio ou de dependência. Assim, somos livres na medida em que não somos dependentes num duplo aspecto: na ausência de interferência e, de forma solidária, quando não se produz a dominação. Se o domínio inexistente, o indivíduo pode exercer a sua autonomia, mas esta só é plena se não há interferência ou impedimento. A proposta retificadora de Pettit da liberdade como não-domação consiste em entender que, enquanto autogoverno, ela precisa ser completada com a ausência de interferência e esta, com a presença do autogoverno. A liberdade não consiste, pois, tão somente em realizar uma ação na ausência de impedimentos externos, impedimentos estes que são proibidos por lei. Mais que isso, ela consiste em realizar uma ação - a que os indivíduos reconhecem que não têm o direito de criar obstáculos - porque a lei impeditiva da interferência dos outros, que possibilita a livre efetividade dessa ação, emana da vontade comum e, sendo legítima, o seu poder não é dominador, mas compatível com aquilo que nós mais desejamos, quando vivemos em conjunto: a liberdade (autogoverno), o fato de o homem ser senhor do seu destino e dominar a fortuna.⁴⁴

Para os liberais, como em Hobbes, deveríamos renunciar a uma parcela de nossa liberdade em troca de assegurar uma liberdade ainda maior.⁴⁵ Já para os republicanos, a própria lei cria a liberdade, não haveria renúncias nesse modelo. Para estes, a cidadania é sinônimo de liberdade plena. É possível que exista dominação sem interferência, como o senhor que não interfere nas decisões de seu escravo, ainda que possa. Por outro lado, é possível que exista interferência sem dominação, como na obrigatoriedade do pagamento de um tributo dentro de um estado democrático.⁴⁶

Ao se argumentar em favor da plena liberdade sindical, leva-se em consideração o conceito de liberdade como a ausência de dominação, tal como defendido por Philip Pettit⁴⁷, o que afastaria os abusos do poder econômico em mais um passo em defesa da paridade nas relações trabalhistas. Isso porque, a plena negociação possibilitada por entidades sindicais livres gera equilíbrio entre patrões

⁴⁴ RAMOS, Cesar Augusto. O modelo liberal e republicano de liberdade: uma escolha disjuntiva? *Trans/Form/Ação*, Marília, v. 34, n. 1, p. 56, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/trans/a/KhR7QFrPrgF4DgMS65VwjzM/?format=pdf> Acesso em: 29 mai. 2024.

⁴⁵ SKINNER, Quentin. *Liberdade antes do Liberalismo*. São Paulo: Editora UNESP, 1999. p. 21.

⁴⁶ PETTIT, Philip. Liberalismo y republicanismo. In: OVEJERO, Félix; MARTÍ, José Luis; GARGARELLA, Roberto (coord.). *Nuevas ideas republicanas: autogobierno y libertad*. Barcelona: Paidós Ibérica, 2004. p. 120.

⁴⁷ PETTIT, Philip. *Republicanism: a theory of freedom and government*. Oxford: Clarendon Press, 2002. p. 51.



e empregados, maximizando a autonomia dos trabalhadores na medida em que defendem seus interesses.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A autonomia dos sindicatos contribui para o avanço das condições trabalhistas na medida das necessidades dos trabalhadores. Deve-se contribuir para a ampliação da liberdade sindical para que a dialética trabalhista acompanhe a realidade social subjacente. Isso significa menores restrições para a constituição dessas organizações bem como menor ingerência em suas deliberações.

O conceito de liberdade defendido pelos liberais nos séculos passados já não é suficiente para as demandas do presente. A visão republicana, mais próxima do civismo, seria uma das alternativas para esse empasse, como defendem alguns pensadores modernos.

A contribuição do cientista político irlandês Phillip Pettit na defesa da liberdade como não dominação, resgatando o ideário republicano de civismo, se adequa à atual conjuntura constitucional brasileira com relação ao Direito do Trabalho. O Estado Democrático de Direito também é realizado pela deliberação coletiva no âmbito trabalhista.

Esse modelo de liberdade e realização democrática-social demanda deliberações e negociações livres. Apenas com a plena autonomia sindical se atingirá a máxima eficiência entre o real interesse dos trabalhadores e as possibilidades fáticas de suas demandas.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Márlcio; LOSSO, Tiago Bahia. Em termos romanos: Res publica, história e constituição na historiografia do pensamento político e na historiografia institucional contemporâneas. *Política & Sociedade*, Florianópolis, v. 20, n. 47, p. 69-102, jan./abr. 2021. Disponível em:



SOARES, Marcos A. S.; SANTOS, Otavio A. R.; OLIVEIRA, Raul D.. Liberdade negocial sindical em uma perspectiva republicana: contribuições do pensamento de Philip Pettit. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.7, p. 1-24, 2024. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.182>.

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/78149/46913> Acesso em: 27 maio 2024.

BERLIN, Isaiah. Dois conceitos de liberdade. *In*: HARDY, H.; HAUSHEER, R. (org.) **Estudos sobre a humanidade: uma antologia de ensaios**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

CONSTANT, Benjamin. **A liberdade dos antigos comparada à dos modernos**. São Paulo: Atlas, 2015.

DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Marcelo M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. *E-book*.

NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*.

PETTIT, Philip. Liberalismo y republicanismo. *In*: OVEJERO, Félix; MARTÍ, José Luis; GARGARELLA, Roberto (coord.). **Nuevas ideas republicanas: autogobierno y libertad**. Barcelona: Paidós Ibérica, 2004. p. 115-136.

PETTIT, Philip. **Republicanism: a theory of freedom and government**. Oxford: Clarendon Press, 2002.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Trad. de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

RAMOS, Cesar Augusto. O modelo liberal e republicano de liberdade: uma escolha disjuntiva? **Trans/Form/Ação**, Marília, v. 34, n. 1, p. 43-66, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/trans/a/KhR7QFrPrgF4DgMS65VwjzM/?format=pdf> Acesso em: 29 maio 2024.

Renata Santana Lima, R. S. L., & Caio Afonso Borges, C. A. B. (2024). Os sindicatos na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: uma década de desvalorização do papel dos sujeitos coletivos na constituição do espaço público. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 7. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.168>.

SANTOS, Enoque R. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. *E-book*.



SOARES, Marcos A. S.; SANTOS, Otavio A. R.; OLIVEIRA, Raul D.. Liberdade negocial sindical em uma perspectiva republicana: contribuições do pensamento de Philip Pettit. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.7, p. 1-24, 2024. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.182>.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2019.

SILVA, Ricardo. Liberdade e lei no neo-republicanismo de Skinner e Pettit. **Lua Nova**, São Paulo, n. 74, p. 151-194, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/z7x4mkpvVTJVMn9wPSHWMNq/> Acesso em: 24 maio 2024.

SILVA, Walküre L. R. da. Autonomia privada coletiva. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 102, jan./dez. 2007, p. 135-159. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67753/70361> Acesso em: 24 maio 2024.

Silva da Cunha, M., & Jorge Arantes, D. (2024). Dinâmica da regulação das relações de trabalho no Brasil: da exploração da mão de obra escrava à Reforma Trabalhista de 2017. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 7. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.175>

SKINNER, Quentin. **Liberdade antes do Liberalismo**. São Paulo: Editora UNESP, 1999.

STÜRMER, Gilberto. A efetividade dos direitos sociais constitucionais e a liberdade sindical. **Revista Seqüência**, Florianópolis, v. 30, n. 58, p. 9-22, jul./2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2009v30n58p9> Acesso em: 24 maio 2024.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

ZHAO, Xinzhi. A Ciceronian Defense of Democratic Participation. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 20, n. 47, p. 103-129, jan./abr. 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/Andr%C3%A9%20Luiz%20Tylli/Downloads/administrador,+Miolo-Sociologia-47-Cap4.pdf> Acesso em: 27 maio 2024.

Marcos Antônio Striquer Soares

Professor titular da Universidade do Oeste Paulista, da Universidade Norte do Paraná e da Universidade Estadual de Londrina, atuando nesta Instituição como docente permanente do Programa de Mestrado em Direito Negocial, com ênfase em Teoria da Constituição, especialmente nos seguintes temas: processo constitucional e hermenêutica jurídica, com base nas teorias de Charles Sanders Peirce. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina, mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Líder do grupo de pesquisa Direitos Sociais e Desenvolvimento Humano, da Universidade Norte do Paraná, e pesquisador de dois outros grupos, Direito Negocial e Acesso à Justiça, ambos da Universidade Estadual de Londrina. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/9458143007250972>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4020-1734>. **E-mail:** marcos.striquer@uel.br.



SOARES, Marcos A. S.; SANTOS, Otavio A. R.; OLIVEIRA, Raul D.. Liberdade negocial sindical em uma perspectiva republicana: contribuições do pensamento de Philip Pettit. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.7, p. 1-24, 2024. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.182>.

Otávio Augusto Reis Santos

Mestrando em Direito Negocial na Universidade Estadual de Londrina. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Maringá. Especialista em Direito Notarial e Registral pela Faculdade Damásio/IBMEC. Especialista em Direito Imobiliário pela Universidade Positivo (2020). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/8314869577653097>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-2190-4259>. **E-mail:** otavioaugusto.reis@gmail.com.

Raul Durizzo de Oliveira

Mestrando em Direito Negocial, com ênfase no estudo do Direito e Liberdade, pela Universidade Estadual de Londrina. Pós graduado em Teoria e Prática em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná e pós-graduado em Ciências Humanas: Sociologia, História e Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/5887794614180307>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-1580-076X>. **E-mail:** rauldurizzo@gmail.com

