



Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Ciências Sociais
Faculdade de Direito

Alexandre Salgado Dourado Martins

Representação no modelo da unicidade sindical mitigada

Rio de Janeiro

2022

Alexandre Salgado Dourado Martins

Representação no modelo da unicidade sindical mitigada



Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Linha de pesquisa: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

Rio de Janeiro

2022

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/C

M386 Martins, Alexandre Salgado Dourado.

Representação no modelo da unicidade sindical mitigada / Alexandre Salgado Dourado Martins. - 2022.

192 f.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich.
Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro,
Faculdade de Direito.

1. Sindicalismo- Teses. 2. Contribuição sindical – Teses. 3. Direito do trabalho – Teses. I. Adamovich, Eduardo Henrique Raymundo von. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Direito. III. Título.

CDU 331.105.44

Bibliotecária: Marcela Rodrigues de Souza CRB7/5906

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Alexandre Salgado Dourado Martins

Representação no modelo da unicidade sindical mitigada

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Linha de pesquisa: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Aprovada em 29 de julho de 2022.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich (Orientador)
Faculdade de Direito - UERJ

Prof. Dr. Fábio Zambitte Ibrahim
Faculdade de Direito - UERJ

Prof. Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro

2022

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha amada família, fonte principal da minha felicidade.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, orientador da dissertação e, de igual modo, no estágio docente, que me auxiliou a experimentar o magistério e a elaborar o presente trabalho.

Aos Prof(s). Dr(s). Ivan Simões Garcia, Fábio Zambitte Ibrahim, Marcelo Leonardo Tavares, José Ricardo Ferreira Cunha, Carlos Affonso Pereira de Souza e Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, a cujas aulas tive o prazer de assistir ao longo do curso de pós-graduação, contribuindo para meu enriquecimento intelectual e para o desenvolvimento desta obra.

À Secretaria do Programa de Pós-graduação em Direito, em especial ao chefe de secretaria Alessandro Fraga, pela rapidez e presteza nos questionamentos e dúvidas suscitadas ao longo do curso.

Aos colegas de turma com quem pude aprender e expor minhas ideias.

Aos Prof(s). Dr(s). Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, Fábio Zambitte Ibrahim e Rodrigo de Lacerda Carelli que se propuseram a compor a banca examinadora para a defesa de dissertação como membros efetivos, bem como aos Prof(s). Dr(s). Marcelo Leonardo Tavares e Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, que aceitaram o convite para integrar a banca como membros suplentes.

À minha esposa e meus três filhos amados, bem mais precioso da minha vida.

RESUMO

MARTINS, Alexandre Salgado Dourado. **Representação no modelo da unicidade sindical mitigada**. 2022. 192 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

Neste trabalho busca-se confrontar as características dos modelos do pluralismo sindical, no qual não há limitação para a quantidade de sindicatos representantes de um mesmo agrupamento de trabalhadores ou empregadores, e da unicidade sindical, em que a lei somente autoriza um único sindicato para representar um mesmo agrupamento, possibilitando, com isso, estruturar um modelo de representação sindical intermediário, que possa ser adotado no Brasil, sem necessidade de alteração formal da Constituição Federal. A pesquisa foi desenvolvida utilizando-se fundamentalmente do método bibliográfico, através do qual, a partir da visão de diferentes autores, estabeleceram-se propostas para a nova leitura do papel das entidades sindicais. O trabalho fornece um posicionamento fundamentado sobre as atribuições dos sindicatos frente à alteração de custeio engendrada em 2017, verificando a possibilidade de conferir um tratamento diferenciado em prol dos empregados filiados em detrimento dos não filiados e de cobrança dos trabalhadores pelos serviços prestados, analisando-se ainda quais benefícios poderiam ser instituídos no instrumento coletivo de trabalho com exclusão dos empregados não filiados, sem acarretar violação ao princípio da isonomia e da não discriminação. Propõe-se então o modelo denominado de unicidade sindical mitigada, mediante a manutenção de um único sindicato representante de um mesmo agrupamento de trabalhadores ou de empregadores, na mesma base territorial, com atuação em prol de toda a categoria (art. 8, II da Constituição Federal), mas com a possibilidade de conferir um tratamento diferenciado mais favorável aos empregados filiados, seja com a instituição de alguns benefícios no instrumento coletivo de trabalho somente aos filiados, seja pela cobrança dos empregados não filiados pelos serviços que lhes sejam prestados na assistência judiciária e no assessoramento jurídico e contábil na rescisão contratual.

Palavras-chave: Unicidade sindical mitigada. Modelo de representação sindical.

Tratamento diferenciado entre empregados filiados e não filiados.

ABSTRACT

MARTINS, Alexandre Salgado Dourado. **Representation in the model of mitigated union unity**. 2022. 192 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

In this work we seek to confront the characteristics of union pluralism model, in which there is no limitation on the number of unions representing the same group of workers or employers, and union unity, in which the law only authorizes a single union to represent the same grouping, thus making it possible to structure an intermediary trade union representation model, which can be adopted in Brazil, without the need for a formal amendment to the Federal Constitution. The research was developed using mainly the bibliographic method, through which, based on the view of different authors, proposals were established for a new reading of the role of union entities. The work provides a reasoned position on the duties of the unions in view of the change in costing engendered in 2017, verifying the possibility of conferring a differentiated treatment in favor of affiliated employees at the expense of non-affiliated ones and of charging workers for the services provided, analyzing themselves yet what benefits could be instituted in the collective labor instrument excluding non-affiliated employees, without causing a violation of the principle of equality and non-discrimination. Then, the model called mitigated union unity is proposed, through the maintenance of a single union representing the same group of workers or employers, in the same territorial base, acting in favor of the entire category (art. 8, II of the Federal Constitution), but with the possibility of granting a more favorable differential treatment to affiliated employees, either with the institution of some benefits in the collective bargaining instrument only for affiliates, or by charging non-affiliated employees for the services provided to them in legal assistance and in legal and accounting advice on contract terminations.

Keywords: Union unity mitigated. Union representation model.

Differentiated treatment of affiliated and non-affiliated employees.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 HISTÓRICO DOS MODELOS SINDICAIS E DA EXTENSÃO SUBJETIVA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO ADOTADOS NO BRASIL	11
2 PLURALISMO SINDICAL	41
2.1 Características	41
2.2 Sindicato mais representativo no pluralismo sindical	50
2.3 Convenção 87 da OIT	63
3 UNICIDADE SINDICAL	68
3.1 Características	68
3.2 Possibilidade de alternância de sindicato no modelo da unicidade sindical	75
4 DESAFIOS PARA O SINDICALISMO NO BRASIL	82
4.1 Nova morfologia do trabalho	82
4.2 Necessidade de ampliação da representação sindical	87
4.3 Consciência de classe e filiação sindical	92
4.4 Internet e mídias sociais em proveito dos sindicatos	104
5 CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS	110
5.1 Custeio das entidades sindicais no sistema da unicidade sindical no Brasil	110
5.2 Relação entre custeio das entidades sindicais e extensão subjetiva dos efeitos dos instrumentos coletivos de trabalho	113
6 UNICIDADE SINDICAL MITIGADA	116
6.1 Unicidade sindical com representação exclusiva dos empregados filiados	116
6.2 Extensão do instrumento coletivo de trabalho aos empregados não filiados, mediante o pagamento de contribuição	117

6.3	Tratamento diferenciado justificado na solidariedade de grupo.....	124
6.4	Unicidade sindical com representação de todos os integrantes da categoria, mas com tratamento diferenciado entre filiados e não filiados (unicidade sindical mitigada).....	126
7	BENEFÍCIOS QUE PODEM SER ESTABELECIDOS NO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO COM EFICÁCIA EXCLUSIVA AOS EMPREGADOS FILIADOS. ALGUMAS QUESTÕES.....	141
7.1	Benefícios a cargo do próprio sindicato.....	141
7.2	Benefícios a cargo da empresa passíveis de tratamento diferenciado	142
7.3	Benefícios a cargo da empresa não passíveis de tratamento diferenciado	151
8	COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS PELO SINDICATO EM FACE DOS EMPREGADOS NÃO FILIADOS. ALGUMAS QUESTÕES.....	165
8.1	Assistência judiciária do sindicato no ajuizamento das reclamações trabalhistas individuais.....	165
8.2	Cobrança de honorários advocatícios dos empregados não filiados	166
9	COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO PELO SINDICATO EM FACE DOS EMPREGADOS NÃO FILIADOS NA ASSESSORIA JURÍDICA E CONTÁBIL PRESTADA AO LONGO DO CONTRATO DE TRABALHO E NA RESCISÃO CONTRATUAL. ALGUMAS QUESTÕES.	169
	CONCLUSÃO	173
	REFERÊNCIAS	178
	ANEXO A - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 6. ed. Genebra: OIT, 2018.....	183
	ANEXO B - ESPANHA. Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01. HTM#t3c1. Acesso em: 15 abr. 2021	191

INTRODUÇÃO

A representação sindical sempre foi questionada no Brasil, envolvendo o debate doutrinário entre os modelos do pluralismo sindical e da unicidade sindical, possuindo ambos tanto vantagens e desvantagens, a justificar a adoção de cada um.

Neste panorama, o presente trabalho pretende debater os referidos modelos, dando suporte necessário para a proposta de um novo modelo sindical, denominado de unicidade sindical mitigada, o qual poderia ser adotado no Brasil, independentemente de qualquer reforma formal constitucional ou legal.

Inicialmente, será analisado o histórico do sindicalismo no Brasil, com viés específico para os modelos sindicais adotados e a extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho. Será visto, no momento oportuno, que o Brasil já adotou tanto a pluralidade sindical como a unicidade sindical, sendo esta a vigente, assim como chegou a restringir os efeitos subjetivos dos instrumentos coletivos de trabalho somente aos empregados filiados, tese esta que não predomina atualmente.

O capítulo da formação histórica dos sindicatos será importante, portanto, para abrir a mente do leitor, mostrando a possibilidade de deixar de lado o rigor excessivo da unicidade sindical pura, em prol de um modelo atenuado, com características que já foram utilizadas anteriormente no ordenamento jurídico.

Esgotada a análise do sindicalismo até a Constituição de 1988, será estudado o pluralismo sindical, abordando suas características principais e enfrentando a questão intrínseca daquele modelo, qual seja, da escolha do sindicato mais representativo dentre os vários sindicatos existentes. Por estar umbilicalmente relacionado ao pluralismo sindical, analisar-se-á o princípio da liberdade sindical esculpido na Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, especialmente os diversos verbetes da “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018” elaborados pela Organização Internacional do Trabalho, em sua interpretação à referida Convenção.

Ato contínuo, serão discutidas as peculiaridades da unicidade sindical, abordando os critérios de agrupamento por categoria, profissão e empresa, assim como será defendida a tese jurídica de alternância de sindicato ao longo do tempo no dito modelo, sendo necessário

apenas que a entidade postulante demonstre que goza de maior representatividade do que a entidade já investida como sindicato.

Encerrada a análise dos dois modelos sindicais, abordar-se-á a questão da falta de consciência de classe dos trabalhadores e, conseqüentemente, a baixa associação sindical, o que prejudica em demasia a atuação forte e sólida do sindicato, seja qual for o modelo sindical adotado.

Em seguida, tomando por base a modificação drástica da fonte de custeio das entidades sindicais pela lei 13.467, de 13.07.2017, esta pesquisa, a partir de uma análise de uma mutação constitucional do art. 8, III da Constituição Federal e dos artigos da CLT, debaterá os limites de um tratamento diferenciado pela entidade sindical no exercício de suas atribuições em prol dos empregados que sejam filiados em detrimento daqueles que não o sejam, por meio de instituição de benefícios exclusivos aos filiados nos instrumentos coletivos de trabalho e a possibilidade de cobrança dos trabalhadores não filiados pelos serviços que lhes sejam prestados a título de assistência judiciária e assessoria jurídica ou contábil.

1 HISTÓRICO DOS MODELOS SINDICAIS E DA EXTENSÃO SUBJETIVA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO ADOTADOS NO BRASIL

As primeiras iniciativas de associativismo na Antiguidade, primórdio do atual sindicalismo, são assim destacadas por Carlos Chiarelli¹: a) as *hetairíades* dos helênicos; b) *societas* e *collegium* dos romanos.

Descreve o autor que as *hetairíades* reuniam os escravos libertos e os estrangeiros, aptos a exercerem alguma profissão, servindo apenas como órgão de proteção e de ajuda mútua de seus membros. As *societas* romanas eram sociedades centradas em indivíduos notórios, geralmente seus fundadores, de modo que seu funcionamento girava em torno da sua atuação. Já os colégios romanos² tinham existência e funcionamento autônomos, atribuindo grande importância ao grupo e não à individualidade, podendo ser religiosos ou profissionais, mas em ambos os casos, não controlavam o mercado de trabalho, não formavam mão-de-obra operária, nem atuavam em questões remuneratórias ou de valores de produtos ou serviços.

De acordo com Segadas Vianna³, pode-se, igualmente, buscar na Antiguidade (em torno de 64 a.C.) as origens do sindicalismo, especificamente nos colégios romanos retrocitados, criados por determinação das autoridades, em que se distribuía o povo local conforme as diferentes artes e ofícios. Essa divisão do povo em colégios romanos deu início à mentalidade de grupo, que propiciaria aos trabalhadores reivindicar coletivamente, mais tarde, melhores condições de trabalho.

¹ CHIARELLI, Carlos Alberto: **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005. p. 43-44.

² Ibid. p. 44. Segue a descrição dos colégios romanos: “Tais *collegium* vieram a bifurcar-se, durante a República, em *religiosos* e *profissionais*. Ambos guardavam características religiosas, dedicando a maior parte de suas reuniões a cultos sagrados. A distinção entre elas residia no fato de que os *religiosos* propriamente ditos não ultrapassavam, no seu agir, o campo específico da crença. Tratavam-se de congregações de homens, que viviam de seu trabalho e que, depois dele, reuniam-se para debater temas de fé e propagar os princípios a ela inerentes. Já os *collegium profissionais*, mesmo compostos por elementos semelhantes aos anteriores, estendiam sua atuação à cooperação recíproca, formando verdadeiras *caixas de socorros mútuos*, [...] Mais tarde, vieram eles também atuar com *objetivos políticos*, dando seu apoio a diferentes lideranças na disputa do poder [...]. Esses *collegium*, portanto, não se dedicavam a controlar o mercado profissional, limitá-lo ou formar mão-de-obra. Seu desiderato era outro [...]”

³ SÜSSEKIND, Amaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1071-1072. Destaca-se o seguinte trecho da página 1072: “B - Corporações e similares. Criados com o objetivo de dividir o povo, evitando o choque entre sabinos e romanos, os colégios tiveram, entretanto, como consequência, dar forma ao espírito de classe, à mentalidade grupal, que iria, séculos mais tarde, irmanar os trabalhadores oprimidos e desprezados.”

Assim, complementa o autor que algumas instituições foram criadas nos séculos XII a XIV, na França e na Alemanha, denominadas de *Fraternités* e *Bruderschaften*, além das chamadas *corps de métiers* na França, que eram associações gremiais de alguns ofícios, como de fabricantes de velas, carneiros e padeiros.

Segadas Vianna⁴ aduz, então, que as corporações de ofício passaram a dominar e se expandir na França, Inglaterra, Alemanha e Espanha, detendo o privilégio de monopolizar uma determinada profissão e de exploração dos respectivos trabalhadores.

Carlos Chiarelli⁵ informa que recebiam o nome de “corporações de artes” na Itália, de *ghildas* ou guildas nos países germânicos, de *hansas* na região de Flandres e de *jurandes* na França, tendo por objeto dominar o comércio local, especialmente a produção artesanal. Nesse sentido, registra⁶ que exerciam total controle sobre as oficinas existentes na cidade, tabelavam o preço dos produtos para evitar consequência deletéria da concorrência e regulavam todo o aproveitamento da mão-de-obra.

⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1071-1072. Ao comentar os grupos profissionais na Inglaterra no século XIV, explica que: “[...] o domínio e a organização do trabalho já estavam nas mãos da corporação, que constituía uma organização com o privilégio de determinada atividade ou produção, e se apoiava em uma ‘carta-privilégio’ dada pelo imperador, pelo senhor feudal ou pela cidade. Apoiadas pela Igreja, pois tinham finalidades também religiosas, as corporações faziam do seu monopólio um meio de exploração dos trabalhadores, e, para isso, os mestres obtinham o apoio das autoridades porque se encarregavam de arrecadar os impostos e pagavam grandes quantias pela obtenção dos privilégios.” [p. 1072]

⁵ CHIARELLI, Carlos Alberto: **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005. p. 54-55. Destaca-se o seguinte trecho introduzindo as características das corporações de ofício: “A corporação era de caráter nitidamente local, agrupando os artesãos de uma determinada comuna. Além disso, regia-se por um esquema profissional, conglobando, no seu seio, aqueles que pertenciam a uma só profissão, ou a mais de uma, desde que fossem similares ou muito próximas, num hipotético sistema de enquadramento. Em princípio, só poderiam exercer a profissão aqueles trabalhadores que compusessem a corporação, mas tal impedimento não possuía a rigidez que se lhe dá em certos estudos a respeito do trabalho medieval. No entanto, uma proibição insuperável era a que impedia qualquer profissional de associar-se a 2(dois) grêmios; ainda que o trabalhador desejasse exercer a sua atividade em dois municípios, mesmo assim estaria obstaculizado, sempre que nessas duas comunas existissem corporações. Ou se pertencia à corporação da cidade A; ou se pertencia à corporação da cidade B. Cabia ao artesão fazer a opção [...] Além disso, o grêmio desenvolvia uma tarefa controladora (razão de ser de sua existência), proibindo o que qualificava de concorrência desleal, fixando, simultaneamente, preços iguais para todos os mestres que produzissem artigos similares [...]”

⁶ Ibid. p. 56: “A finalidade precípua das corporações, quer em termos econômicos quanto profissionais, dizia respeito ao controle quantitativo sobre o número de oficinas, bem como sobre o de mestres e aprendizes nelas atuando, tendo por jurisdição uma cidade. Tratavam, assim, segundo sua justificativa histórica, de evitar que pudesse haver ingresso livre (pare eles, desordenado) no mercado, por parte daqueles que poderiam perturbar o equilíbrio produtivo, inclusive determinando queda no preço relativo das mercadorias fabricadas. Garantiam(se), com isso, a sua situação de proprietários-produtores já estabelecidos, regulando entre os concorrentes-parceiros uma política de preços satisfatória e também uma disciplina reguladora de aproveitamento da mão-de-obra.”

O sistema das corporações de ofício, entretantes, como esclarecido por Segadas Vianna⁷, criava descontentamento nos trabalhadores, que eram explorados pelos mestres, exigindo-se tempo excessivo para o aprendiz tornar-se companheiro, pagando um valor baixo a título de remuneração aos companheiros e impedindo a criação de concorrência. Ademais, esta exploração incentivou vários trabalhadores a unirem-se, em sua própria defesa, fora das corporações de ofício, em instituições denominadas *Associations Compagnonniques* na França e *Gesellenverbalden* na Alemanha. Carlos Chiarelli⁸ explica que os companheiros, vendo-se impedidos, na prática, de chegar a condição de mestres, criaram suas próprias organizações (*Campagnonnages*), paralelas às corporações de ofício, levando consigo os aprendizes.

Para Carlos Chiarelli⁹, entretantes, as corporações de ofício tiveram o mérito de fazer com que a produção deixasse os limites da residência do próprio artesão, passando a ser realizada naqueles grêmios, permitindo uma maior interação entre seus membros e uma produção em maior escala voltada para toda a cidade.

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1074. “[...] Não obstante o apoio que tinham dos detentores do poder, as corporações não conseguiram dominar completamente os trabalhadores de que se serviam e, além do mais, começava a se produzir um sentimento de revolta contra os mestres que, na ambição de enriquecer e também para atender às exigências de dinheiro para a manutenção dos privilégios, estendiam exageradamente o número de anos da aprendizagem e não aumentavam, na proporção do custo de vida, a remuneração de seus trabalhadores, ao mesmo tempo que impediam a abertura de novas oficinas para evitar a concorrência no mercado da mão-de-obra. Na França, os trabalhadores viam-se na necessidade de abandonar as cidades, correndo de vila em vila, oferecendo seus serviços, originando-se, assim o que *Esmein* chama *L’habitude du Tour de France*. Aumentando seu número, os trabalhadores isolados sentiram a necessidade de se unir e surgiram na França as *Associations Compagnonniques* e, na Alemanha, as *Gesellenverbalden*. Adotando certos hábitos das corporações, seu sentido era, entretanto, de luta e defesa; sua arma era, apenas, a ‘exclusão’ [...]”

⁸ CHIARELLI, Carlos Alberto: **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005. p. 67-68. Destaca-se o seguinte trecho: “Foi o espírito associativista-solidário, determinante na Idade Média e nutriente das corporações, que veio a contribuir para que os companheiros - sentindo-se injustiçados e prejudicados - buscassem reunir-se para formar suas próprias organizações, destinadas a enfrentar as poderosas corporações. Assim, o sentido de conagração que auxiliara, de uma forma ou de outra, a congregar os artesãos, contribuiu para unir os companheiros, com o fito de destruir a entidade controladora do homem e do resultado de seu trabalho.”

⁹ *Ibid.* p. 58. Destaca-se o seguinte trecho: “A corporação teve, de outra parte, a característica (e o mérito) de fazer com que a produção vencesse os estreitos e estritos limites do círculo familiar; com o regime corporativo, o processo econômico produtivo ganhou a dimensão dos interesses *citadinos*, primeiro passo para o que viriam a ser, no depois, as escalas nacionais e internacionais da contemporaneidade. Dessa forma, o trabalhador, que se dedicava, antes, à atividade no âmbito doméstico - onde encontrava apoio e ao qual devotava confiança - reduzido, no entanto, nas suas possibilidades pelas limitações físicas impostas pelo restrito grupo familiar, procurou novas metas, criando condições para o trabalho em sociedade. A atividade laboral abandonou sua característica meramente domiciliar, entrosando-se no todo orgânico da vida coletiva [...]”

Em complemento, afirma Segadas Vianna¹⁰ que, com a Revolução Francesa, a luta dos trabalhadores volta-se contra os detentores do capital, ou seja, a burguesia empresarial, que almejava explorar diretamente e livremente os trabalhadores sem quaisquer intermediários, dentre eles as corporações de ofício.

Assim, na França, a Lei "Le Chapelier" de 14.06.1791¹¹, extinguiu as corporações de ofício, permitindo então o trabalho livre, sem necessidade de associação, uma vez que, com a existência das corporações de ofício, os indivíduos somente podiam trabalhar se fossem associados à corporação, na qualidade de aprendizes ou companheiros, ambos dirigidos pelos mestres, detentores dos meios de produção da oficina. A supressão das corporações de ofício decorreu do liberalismo da Revolução Burguesa, que não acatava a existência de qualquer associação que se pudesse interpor entre os indivíduos e o Estado. Apesar de a abolição das corporações de ofício favorecer o trabalho livre, acabou proibindo, com isso, a associação.

De igual modo, a Constituição francesa de 03.09.1791¹², partindo do pressuposto do fim das corporações de ofício, atribuiu a plena liberdade do cidadão para o exercício de

¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1075. “[...] Começa, então, outra fase de luta, já não mais com as corporações, mas contra a ‘empresa’, que surgia com um poderio maior e com força da solidariedade que sempre existiu entre os detentores do capital, quando tiveram de enfrentar reivindicações de trabalhadores.

A Revolução Francesa, em nome da liberdade, combatendo e suprimindo as corporações, ia entregar os trabalhadores à livre exploração dos patrões, o que, por sua vez, lhes dava, mais fortemente, a compreensão de que teriam de se unir para lutar.”

¹¹ FRANÇA. **Lei Chapelier de 14 de junho de 1791**. França: Assembleia Nacional, 1791. Disponível em: <https://revolution.chnm.org/items/show/480>. Acesso em: 02 ago. 2021: Seguem, a título de amostragem, os artigos 1o, 2o e 8o da referida lei:

”Artigo 1.º Sendo a abolição de qualquer espécie de corporação de cidadãos do mesmo ofício ou da mesma profissão uma das bases fundamentais da Constituição francesa, é vedado restabelecê-las sob qualquer pretexto ou sob qualquer forma.

Artigo 2. Cidadãos do mesmo ofício ou profissão, empresários, que tenham estabelecido loja, trabalhadores e jornaleiros de qualquer habilidade não poderão, quando reunidos, nomear presidente, secretários ou curadores, manter contas, aprovar decretos ou resoluções, ou projectos de regulamentos relativos aos alegados interesses comuns.

[...]

Artigo 8. Todas as assembleias compostas por artesãos, operários, jornaleiros, diaristas ou por eles incitados contra o livre exercício da indústria e do trabalho, pertencentes a qualquer tipo de pessoa e em todas as circunstâncias mutuamente acordadas, ou contra a ação de a polícia e a execução de sentenças proferidas em tal conexão, bem como contra leilões públicos e adjudicações de várias empresas, serão consideradas assembleias sediciosas e, como tal, serão dispersas pelos guardiães da lei, mediante mandados legais emitidos em seguida, e ser punido em toda a extensão das leis relativas aos autores, instigadores e dirigentes das referidas assembleias, e todos aqueles que cometeram agressões e atos de violência.”

¹² FRANÇA. **Constituição (1791)**. Constituição de 1791. França: Assembleia Nacional, 1791. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-de-1791>. Acesso em: 02 ago. 2021: Preâmbulo "- Não há mais jurados, ou corporações de profissões, artes e ofícios [...]”. Conforme Título I: "A Constituição garante, como direitos naturais e civis: 1 ° Que todos os cidadãos são elegíveis para vagas e empregos, sem distinção que não seja de virtudes e talentos; [...]"

qualquer ofício ou emprego, sem qualquer interferência ou submissão à corporação, vedando-se, inclusive, a associação dos trabalhadores.

A associação de trabalhadores veio, todavia, a tornar-se mais acentuada com a Revolução Industrial. No momento histórico em que a produção era realizada de forma dispersa, nas residências dos próprios artesãos, os encontros entre os trabalhadores eram esporádicos, não sugestivos para uma organização sindical. No entanto, com a introdução de máquinas no processo produtivo, os empresários passaram a reunir os trabalhadores dentro da fábrica, dividindo-os em diversos postos de trabalho. De acordo com Evaristo de Moraes Filho, o aparecimento da manufatura fez decair a forma de produção econômica em domicílio, completando-se a passagem da fábrica dispersa para a fábrica concentrada¹³.

Esse contato diário entre os operários dentro do mesmo ambiente, ou seja, no interior da fábrica, foi essencial para o surgimento de uma conscientização sindical. Passaram a se reunir, para tratar de seus próprios interesses profissionais.

É nesse contexto que Segadas Vianna¹⁴ manifesta seu posicionamento de que o trabalhador isolado fora substituído pelo trabalhador-massa ou proletariado e que o sindicalismo nascera, realmente, com a Revolução Industrial.

Os sindicatos tiveram que afirmar sua existência, inicialmente, perante o Estado, uma vez que em diversos países lhes era negado o reconhecimento legal, como na França e Inglaterra, ou proibiam o direito de reunião dos trabalhadores, por vezes tipificando como ilícito penal.

Maurício Godinho Delgado¹⁵ distingue a história do movimento dos grupos profissionais em três estágios: a) proibição do agrupamento profissional, por vezes

¹³ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 109.

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1076. “Mas o sindicalismo nasceria, realmente, com a Revolução Industrial, ou talvez um pouco antes já esboçasse seu surgimento. Foi no século XVI que começou a se desenvolver o comércio internacional, com a criação de mercados, exigindo a produção de bens em maiores quantidades. Para produzir não bastava, apenas, possuir dinheiro, não era suficiente que houvesse trabalhadores para executar tarefas e matérias-primas para serem usadas e ferramentas para transformá-las.

A aplicação do dinheiro, ou melhor, de muito dinheiro, criaria um novo sentido e um novo objetivo para seus possuidores e, usando-o para aumentar os meios de produção e satisfazer as exigências de um comércio crescente, surgiria uma nova denominação para esse dinheiro acumulado - capital -, capaz de juntar homens para trabalhar em conjunto e visando à produção de artigos idênticos que, negociados, resultariam em lucro.

[...]

O homem isolado era substituído pelo ‘homem-massa’, pelo proletariado.

Surgiu o movimento sindical, então, apenas com caráter nitidamente reivindicatório, [...]”

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 1620-1622.

acompanhado de uma tipificação penal nos séculos XVII e XVIII. Na França, em 1791, a Lei *Le Chapelier* aboliu as corporações de ofício, permitindo então o trabalho livre, sem necessidade de associação. Ato contínuo, as coalizões operárias foram criminalizadas na França de acordo com o Código Penal de Napoleão de 1810, ao passo que o *Combination Act* de 1799 e de 1800 na Inglaterra interditou os sindicatos e considerou criminosas as coalizões dos trabalhadores; b) tolerância com os sindicatos, deixando de criminalizar o ato de coalização, no início do século XIX; c) reconhecimento jurídico do direito de constituição de sindicatos e da coalização dos trabalhadores, a partir do século XIX.

Os sindicatos passam então a ser reconhecidos pelo Estado, atribuindo-lhes plena liberdade para formação, sem ingerência estatal, salvo a exigência de registro do seu ato constitutivo nos órgãos públicos. Na prática, eles acabam sendo um *longa manus* estatal, colocando-se entre os cidadãos, trabalhadores e capitalistas, e o Estado.

O Estado ao reconhecer juridicamente as entidades sindicais delega parcela de seu poder estatal às referidas entidades, que passam a regular as relações de trabalho, criando elas próprias as normas a que ficarão submetidos os trabalhadores e também os empresários. Pratica-se uma verdadeira descentralização territorial e funcional em prol dos sindicatos, permitindo que estes gozem de plena liberdade para atuação em benefício de seus membros.

Gozam eles, destarte, de uma autonomia, reconhecida como o poder para se auto organizar e atuar em prol de seus membros, mas nos limites da lei e da ordem pública. Evaristo de Moraes Filho¹⁶ define bem a autonomia dos entes sindicais frente o Estado: a) liberdade de organização interna da entidade, com livre elaboração dos seus estatutos, respeitando-se, todavia, as leis internas do país; b) liberdade de disposição de sua vida diretiva, com assembleias soberanas, eleições livres, resoluções independentes de quaisquer interferências do Estado; c) autonomia externa, agindo como melhor lhes pareça para a consecução de seus objetivos profissionais, desenvolvendo livremente a atividade jurídica, econômica e social.

A liberdade sindical também é característica essencial, consistindo no plano individual na plena liberdade de filiação e desfiliação dos indivíduos a qualquer sindicato que lhes interesse. No plano coletivo, a liberdade sindical significa a liberdade de agrupar seus membros da mesma profissão, de profissões diversas ou por qualquer outro critério e em

¹⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 141-142.

qualquer base territorial, podendo inclusive coexistirem diversos sindicatos que representam o mesmo grupamento na mesma base territorial.

A liberdade sindical no plano coletivo não deveria encontrar qualquer restrição, ou seja, os membros interessados em formar um sindicato poderiam escolher qualquer critério para determinar o elo que uniria seus membros, seja um sindicato por empresa (que uniria todos os empregados da mesma empresa), seja um sindicato por região (que uniria todos os empregados das empresas de determinada região), seja um sindicato por profissão (que uniria todos os empregados da mesma profissão ou profissões similares ou conexas, dentro de uma determinada base territorial, independentemente da empresa em que trabalhem) ou um sindicato por categoria (que uniria trabalhadores na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas). No entanto, conforme Amauri Mascaro Nascimento¹⁷, o critério da profissão é o prevalente para a formação dos sindicatos nos ordenamentos jurídicos.

Fácil perceber que, se não houvesse qualquer imposição legal quanto ao critério para a formação dos sindicatos, estes poderiam ser livremente constituídos e em qualquer número, correspondendo ao modelo do pluralismo sindical.

Ao contrário, uma vez fixado um determinado critério para a constituição de sindicatos, como, por exemplo, o grupamento por categoria, haverá sim uma limitação parcial à liberdade sindical. Mesmo assim, poderá existir o modelo do pluralismo sindical, caso seja possível constituir vários sindicatos da mesma categoria profissional na mesma base territorial. Caso somente seja permitido um único sindicato, ter-se-á o modelo da unicidade sindical.

O grande problema a ser resolvido nesses dois modelos é a extensão subjetiva das convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho firmados pelos sindicatos. Imagine-se, para facilitar o raciocínio, que seja fixado o critério da profissão para a formação dos sindicatos, mas no modelo do pluralismo sindical em que haja 10(dez) sindicatos profissionais na mesma base territorial. Pergunta-se: Com qual sindicato deve o empregador negociar? Caso firme um acordo coletivo de trabalho com um deles, o instrumento coletivo de trabalho valerá apenas para os empregados filiados àquele sindicato, ou a todos os demais empregados filiados aos demais sindicatos ou simplesmente não filiados?

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 228: “[...] Há três principais formas de grupos representados pelos sindicatos, a categoria, a profissão e a empresa, diferentes, superpostos ou não, com maior destaque para um deles em um país, menor em outro. No Brasil, o grupo básico representado pelo sindicato é a categoria; no Chile e nos Estados Unidos, a empresa. Em todos os países é, também, a profissão.”

A resposta para tais questionamentos depende da definição do sindicato mais representativo da categoria, por meio de um dos seguintes critérios: a) do maior número de filiados; b) maior patrimônio; c) maiores serviços prestados aos trabalhadores; d) mais antigo; e) maior independência na sua atividade; f) maiores serviços prestados ao país, dentre outros.

Na França¹⁸, o instrumento coletivo de trabalho será fruto de uma negociação entre os representantes dos sindicatos patronais e profissionais mais representativos, mediado pelo Ministro do Trabalho. Caso firmado, o instrumento coletivo de trabalho será aplicado a todos os integrantes da categoria, independentemente do sindicato a que estejam filiados, ou mesmo que não associados. Nos Estados Unidos¹⁹, integrantes da categoria devem votar e escolher, dentre os sindicatos da empresa, aquele que representará todos eles perante a direção na negociação coletiva. Firmado o instrumento coletivo de trabalho, o mesmo aplicar-se-á a todos os trabalhadores da empresa.

Tais celeumas não ocorrem no modelo da unicidade sindical, em que somente existe um sindicato para o mesmo grupamento em determinada base territorial, motivo pelo qual o empregador somente pode com ele firmar instrumento coletivo de trabalho e, uma vez firmado, vale para todos os trabalhadores do grupamento daquela base territorial, mesmo que não filiados.

Especificamente no Brasil, as primeiras constituições foram silentes quanto aos sindicatos e os modelos sindicais.

A Constituição de 1824²⁰ foi omissa quanto às associações sindicais, tendo apenas abolido as corporações de ofício, conforme art. 179, item 25.

Ocorre que as corporações de ofício no Brasil, compostas por juízes, escrivães, mestres, oficiais e aprendizes, naquela época, não possuíam cunho industrial e trabalhista, nem relação com associação sindical, como se dava na Europa, inclusive Portugal, mas sim caráter religioso ou recreativo, como exortado por Sússekind²¹ e Segadas Vianna²². Aquelas

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 491.

¹⁹ Ibid. p. 95.

²⁰ BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Secretaria de Estado dos Negócios do Império do Brasil, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 24 jul. 2021: "Art. 179 [...] XXV. Ficam abolidas as Corporações de Offícios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres."

²¹ SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1073. Destaca-se o seguinte trecho, quando o autor exemplifica algumas procissões religiosas ou culturais de ferreiros, alfaiates, sapateiros, marceneiros, ouvires, pedreiros, taberneiros em 1693: "No Brasil

entidades eram chamadas nas festividades e eventos religiosos, para produzir artefatos ou vestimentas, sem qualquer função de defesa dos interesses dos profissionais, como salientado por Segadas Vianna²³.

No Brasil, as primeiras organizações operárias somente surgiram no final do século XIX, início do século XX. Neste sentido, Evaristo de Moraes Filho²⁴ cita a Liga Operária de 1870 e a União Operária de 1880, esta última instituída pelos operários do Arsenal da Marinha, ao passo que Segadas Vianna²⁵, mencionando aquelas duas, inclui também a Sociedade União dos Foguistas de 1903, União dos Operários Estivadores de 1903, Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas de 1906 e União dos Operários em Fábricas de Tecidos de 1917.

A Constituição de 1891²⁶ foi silente quanto às entidades sindicais, apesar de passar a permitir a associação, nos termos do art. 72, parágrafo 8o.

também tivemos grêmios, mas jamais atingiram o desenvolvimento que tinham em Portugal e Espanha. Imitações determinadas pelos governadores quase não tiveram outra atuação que não fosse nas festas religiosas; [...]”.

²² VIANNA, José de Segadas. **Organização Sindical Brasileira**. Rio de Janeiro: Cruzeiro, 1943. p. 25-26. Destaca-se o seguinte trecho: “Com vida mais religiosa do que, na verdade, de defesa do “ofícios”, as corporações foram pouco a pouco assumindo integralmente aquele primeiro aspecto e diluindo-se em irmandades e confrarias, até que em 1834 [o correto seria 1824], no §25 do art. 179 da Constituição foi-lhes dado o tiro de misericórdia: ‘Ficam abolidas as corporações de ofício, seus juízes, escrivães e mestres [...]’ [p. 26]”.

²³ VIANNA, José de Segadas. **Organização Sindical Brasileira**. Rio de Janeiro: Cruzeiro, 1943. p. 23-24. Diz o autor: “De Portugal passaram ao Rio de Janeiro os ofícios e suas bandeiras, e os historiadores dêles apenas dão vagas notícias, quando tratam da festividade do Corpo de Deus. Assim, Balthazar Lisboa diz-nos que em 1668 caíu essa festa em desuso, mas o Conselho de então a restaurou, ordenando que os ‘juízes de ferreiro e padeiro’ apresentassem a imagem de São Jorge, que os dos ‘alfaiates’ dariam a serpe, os dos sapateiro o ‘dragão’, os dos tanoeiros ‘os cavalos’, os dos ‘marceneiros’ a imagem do menino Deus, os dos ‘ouvires’ e ‘pedreiros’ acompanhassem somente com suas tochas, e os ‘taverneiro e mercadores’ apresentariam ‘uma dança’, para cujo fim se deveriam pintar” [p.23-24]. Complementa: “Em 1704 a mesma Câmara [do Maranhão] ordenou dessem os mercados a figura de David e ‘duas tourinhas’; os ferreiros a de São Jorge, os sapateiros o Dragão, os alfaiates a Serpente, os pescadores e arraes de redes ‘as dansas’ [...] O mesmo acontecia na Baía e Pernambuco” [p. 24].

²⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 182.

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1077-1078.

²⁶ BRASIL. **Constituição (1891)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Congresso Nacional, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 24 jul. 2021:

"Art. 72 [...]

§ 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica. (Redação dada pela Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926)"

O Decreto 979, de 06.01.1903 autorizou a criação de sindicatos, mas restritamente para o meio rural, na agricultura e pecuária.

O Decreto 1.637, de 05.01.1907²⁷ estendeu o direito de associação em sindicato a todos os profissionais do meio urbano, dando ampla autonomia sindical e, presumidamente,

²⁷ BRASIL. **Decreto 1.637, de 05.01.1907**. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1907. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 24 jul. 2021:

"Art. 1º E' facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros.

Paragrapho unico. São considerados como continuando a pertencer á profissão, embora não o pertençam mais, os profissionaes que tiverem exercido a profissão durante cinco annos e que não a tenham abandonado desde mais de dez annos, comtanto que não exerçam outra profissão e residam no paiz desde mais de tres annos.

Art. 2º Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residencia, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorario. O official do registro das hypothecas é obrigado a enviar, dentro dos oito dias da apresentação, um exemplar á Junta Commercial do Estado respectivo e outro ao procurador da Republica. Este deverá, dentro de tres mezes da communicação, remetter recibo com a declaração de regularidade. Si, findo o prazo acima, o procurador não o tiver feito, ficarão sanadas as irregularidades.

§ 1º O registro deverá ser renovado a cada mudança de direcção ou modificação dos estatutos.

§ 2º Só podem fazer parte dos corpos de direcção dos syndicatos, brasileiros natos ou naturalizados, com residencia no paiz, de mais de cinco annos, o no gozo de todos os direitos civis.

Art. 3º Os syndicatos que preencherem as formalidades do artigo anterior gozarão da personalidade civil e poderão:

[...]

Art. 4º Os syndicatos terão a faculdade de se federar em uniões ou syndicatos centraes, sem limitação de circumscrições territoriaes. As federações terão personalidade civil separada e gozarão dos mesmos direitos e vantagens dos syndicatos isolados.

Art. 5º. Ninguém será obrigado a entrar para um sindicato sob pretexto algum, e os profissionaes que forem sindicatarios poderão retirar-se em todo tempo, perdendo, porém, as cotizações realizadas, os direitos, concessões e vantagens inherentes ao sindicato, em favor deste, sem direito a reclamação alguma e sem prejuizo da cotização do anno corrente.

Art. 6º Quando, na fórmula do art. 3º, letra c, o sindicato houver constituído corporações distinctas de mutualidade, previdencia, credito ou outra qualquer, o socio que se retirar do sindicato não perderá as cotizações e outras vantagens, podendo ser conservado ou excluído, mediante o pagamento de uma indemnização correspondente contribuições pagas, da fórmula que for fixada, nos estatutos.

Art. 7º Os estatutos deverão indicar, sob pena de nullidade:

1º, a séde, duração, fórmula e fins do sindicato;

2º, as condições de admissão e eliminação dos socios, cujo numero nunca poderá ser inferior a sete effectivos;

3º, o modo de administração e condições de dissolução;

4º, o destino a dar-se ao acervo social, que, em regra, deverá ser applicado a alguma instituição util à classe da respectiva profissão.

Art. 8º Os syndicatos que se constituírem com o espirito de harmonia entre patrões e operarios, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergencias e

adotando a liberdade inerente ao pluralismo sindical, já que não restringia a um sindicato único para cada categoria profissional. A sindicalização era facultativa.

Evaristo de Moraes Filho²⁸ chama a atenção para a parte final do art. 8 do referido decreto, pelo qual os sindicatos atuam também como órgãos consultivos do Governo para todos os assuntos pertinentes à profissão, atribuindo ao ente sindical o seu papel paraestatal.

A partir do decreto 1.637, de 05.01.1907 iniciou-se um grande movimento de criação e filiação aos sindicatos, com pautas de reivindicações de melhorias trabalhistas. Segadas Vianna²⁹ aduz, entretanto, que, na vigência da Constituição de 1891 e do Decreto 979, de 06.01.1903, foram instituídos, sim, formalmente alguns sindicatos, mas, a maior parte, com pretensões beneficentes apenas, sem cunho de proteção dos interesses profissionais, ressalvadas algumas entidades como dos empregados no comércio e motoristas profissionais.

Em 1919, no final da 1ª Guerra Mundial, começou uma nova fase no sindicalismo. Pelo Tratado de Versalhes, cria-se a Organização Internacional do Trabalho - OIT, à qual o Brasil vem a se filiar, assumindo então uma responsabilidade para legislar em prol da defesa dos trabalhadores nas relações trabalhistas. Iniciam-se as greves nos principais centros urbanos do país, em prol de aumento de salários, limitação da jornada e outras questões trabalhistas.

Despontada a necessidade de legislar sobre as relações trabalhistas, o Congresso aprova emenda constitucional em 1926 à Constituição de 1891, fixando a competência privativa do Congresso Nacional para legislar sobre trabalho.

Cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, pelo Decreto 19.443, de 26.11.1930, com atribuição de fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas.

contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão.

Art. 9º Os sindicatos agrícolas, nos quaes se comprehendem os que teem por objecto a criação do gado ou a industria pecuaria, continuam a ser regidos pelo decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903, substituido-se no art. 1º as palavras - Associação Commercial - pelas palavras - Junta Commercial."

²⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 194.

²⁹ VIANNA, José de Segadas. **Organização Sindical Brasileira**. Rio de Janeiro: Cruzeiro, 1943 p. 30-31. Destaca-se o seguinte trecho: "Mas as organizações que surgiram, de sindicato apenas possuíam o rótulo. Meras sociedades de direito civil, estavam divorciadas da categoria profissional cujo nome adotavam, ou, no máximo, destinavam-se a atos restritos de beneficência porque seus recursos econômicos eram pequenos e mínimo o número de associados por faltar ao trabalhador o espírito gremiário.

Devem ser ressaltadas, entretanto, as uniões e associações de empregados no comércio que, apesar das circunstâncias, chegaram a ser entidades de grande projeção. Também os motoristas profissionais e os trabalhadores no comércio armazenados organizaram as suas 'Uniões' e 'Resistências' que foram geradoras dos atuais sindicatos."

Todavia, a legislação brasileira editada a partir de então cuidou de garantir o rígido controle dos sindicatos pelo Estado, influenciada pela *Carta Del Lavoro* de 1927 da Itália, que estruturou o sindicalismo corporativista e controlado pelo Estado (sindicatos eram considerados como um *longa manus* do Estado, totalmente controlados por ele, como se depreende da Declaração III daquela Carta³⁰).

Assim, em 1931 elabora-se o Decreto 19.770, de 19.03.1931³¹, regulando a sindicalização, mantendo a autonomia sindical e a a sindicalização facultativa. Todavia,

³⁰ ITÁLIA. **Carta Del Lavoro**. Itália: Grande Conselho do Fascismo, 1927. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Carta_do_Trabalho. Acesso em: 24 jul. 2021: "Declaração III. A organização sindical ou profissional é livre, mas somente o sindicato legalmente reconhecido e submetido ao controle do Estado tem o direito de representar legalmente toda a categoria de empregadores ou de trabalhadores para a qual é constituído; de defender perante o Estado e as outras associações os seus interesses; de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os integrantes da categoria; impor-lhes contribuições e exercer, relativamente a eles, funções delegadas de interesse público." (Tradução da Wikipedia).

³¹ BRASIL. **Decreto 19.770, de 19.03.1931**. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1931. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 1o Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da Republica e por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, os seus interesses de ordem economica, juridica, hygienica e cultural, todas as classes patronaes e operarias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou connexas, e que se organisarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição ás seguintes condições:

- a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 annos;
- b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no minimo, de brasileiros natos ou naturalizados;
- c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado á maioria de brasileiros natos ou naturalizados com 10 annos, no mínimo, de residencia no paiz, só podendo ser admittidos estrangeiros em numero nunca superior a um terço e com residencia efectiva no Brasil de, pelo menos, 20 annos;
- d) mandato annual em taes cargos, sem direito a reeleição;
- e) gratuidade absoluta dos serviços de administração, não podendo os directores, como os representantes dos syndicatos, das federações e das confederações, accumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe;
- f) abstenção, no seio das organizações syndicaes, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectarias, de character social, politico ou religioso, bem como de candidaturas a cargos electivos, extranhos á natureza e finalidade das associações.

Art. 2o Constituidos os syndicatos de accordo com o artigo 1o, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Industria e Commercio e adquirirem, assim, personalidade Juridica, tenham approvedos pelo Ministerio os seus estatutos, acompanhados de copia authentica da acta de installação e de uma relação do numero de socios, com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residencia e logares ou empresas onde exercerem a sua actividade profissional.

[...]

Art. 4o Os syndicatos, as federações e as confederações deverão, annualmente, até o mez de março, enviar ao Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio relatorio dos acontecimentos sociaes, do qual deverão constar, obrigatoriamente, as alterações do quadro dos socios, o estado financeiro da associação, modificações que, porventura, tenham sido feitas nos respectivos estatutos, além de factos que, pela sua natureza, se possam prender a dispositivos do presente decreto.

Art. 5o Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agencias de collocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistencia, os syndicatos que forem roconhecidos pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio serão considerados, pela collaboração dos seus representantes ou pelos representantes. das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e technicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problemas que, economica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe.

introduz um certo controle estatal na sua administração e atos constitutivos, exigindo-se ainda que estes fossem registrados e aprovados pelo Ministério do Trabalho para produção de efeitos.

Em adição, de acordo com o art. 9 do referido decreto, passa-se a adotar a unicidade sindical, já que somente autoriza 1(um) sindicato para a mesma categoria profissional, obtendo a representação aquele que possuir como filiados 2/3 dos integrantes da categoria e, se isto não se verificar, aquele que contar com o maior número de filiados.

No ano seguinte, foram criadas as juntas de conciliação e julgamento, para dirimir os litígios oriundos das relações trabalhistas, mas se restringia o acesso àqueles órgãos somente aos empregados sindicalizados, conferindo-lhes nitidamente um tratamento diferenciado. Nesse sentido o texto do art. 1 do Decreto 22.132, de 25.11.1932³², que veio a ser revogado somente pelo Decreto de 10.05.1991.

Paragrapho unico. Quer na fundação e direcção das instituições a que se refere o presente artigo, quer em defesa daquelles interesses perante o Governo, sempre por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, é vedada a interferencia, sob qualquer pretexto, de pessoas estranhas ás associações.

[...]

Art. 7o Como pessoas juridicas, assiste aos syndicatos a faculdade de firmarem ou sancionarem convenções ou contractos de trabalho dos seus associados, com outros syndicatos profissionaes, com empresas e patrões, nos termos da legislação, que, a respeito, for decretada.

[...]

Art. 9o Scindida uma classe e associada em dous ou mais syndicatos, será reconhecido o que reunir dous terços da mesma classe, e, si isto não se verificar, o que reunir maior numero de associados.

Paragrapho unico .Ante a hypothese de preexistirem uma ou mais associações de uma só classe e pretenderem adoptar a fórmula syndical, nos termos deste decreto, far-se-á o reconhecimento, de accordo com a formula estabelecida neste artigo.

Art. 10. Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos syndicatos de patrões, de empregados e de operarios celebrar, entre si, accordos e convenções para defesa e garantia de interesses reciprocos, devendo ser taes accordos e convenções, antes de sua execução, .ratificados pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio. [...]"

³² BRASIL. **Decreto 22.132, de 25.11.1932**. Institui Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1932. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d22132.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 1º Os litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes, serão dirimidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecidas na presente lei, e na fórmula nela estatuida.

Art. 2º As Juntas de Conciliação e Julgamento serão creadas pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio, a requerimento de qualquer sindicato interessado, nos Estados e Territórios do Acre por municipios e no Distrito Federal por freguezias, tantas quanttas forem necessarias.

[...]"

Seguindo o mesmo caminho de beneficiar os empregados sindicalizados em detrimento dos empregados não filiados, o art. 4 do Decreto 23.768, de 18.01.1934³³ atribuiu o direito de férias somente aos empregados filiados.

Todavia, posteriormente, tais dispositivos do Decreto 22.132, de 25.11.1932 e do Decreto 23.768, de 18.01.1934 tornaram-se inconstitucionais frente as Constituições de 1934 e de 1937, por violarem o princípio da não discriminação, como apontado por Evaristo de Moraes Filho³⁴.

Dias antes do advento da Constituição federal de 1934 (DOU de 16.07.1934), sobreveio o Decreto 24.694, de 12.07.1934³⁵, que dispôs sobre os sindicatos profissionais. De

³³ BRASIL. **Decreto 23.768, de 18.01.1934**. Regula a concessão de férias aos empregados na indústria, sindicalizados. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23768-18-janeiro-1934-526823-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 4º O direito às férias é adquirido depois de doze meses de trabalho no mesmo estabelecimento ou empresa, consoante o art. 8º, e exclusivamente assegurado aos empregados que forem associados de sindicato de classe reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio."

³⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 224-225.

³⁵ BRASIL. **Decreto 24.694, de 12.07.1934**. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d24694.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 1º Ficam, pelo presente decreto, instituídos os sindicatos como tipos específicos de organização das profissões que, no território nacional, tiverem por objeto a atividade lícita, com fins econômicos, de qualquer função ou mistér.

Art. 2º Consideram-se os sindicatos como órgãos:

a) de defesa da respectiva profissão e dos direitos e interesses profissionais dos seus associados;
b) de coordenação de direitos e deveres recíprocos, comuns a empregadores e empregados, e decorrentes das condições da sua atividade econômica e social;
c) de colaboração, com o Estado, no estudo e solução dos problemas que, direto ou indiretamente, se relacionarem com os interesses da profissão;

§ 1º Como órgãos de defesa profissional, é facultado aos sindicatos:

a) representar, perante autoridades administrativas e judiciárias, não só os seus próprios interesses, e os dos seus associados, como também os interesses da profissão respectivas;
b) fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, escolas, hospitais e outros serviços de assistência e de previdência social, salvo cooperativas de consumo, crédito e produção e suas modalidades, cuja fundação é privativa dos consórcios profissionais-cooperativas, conforme o art. 14, parágrafo 2º do decreto n. 23.611, de 20 de Dezembro de 1933;
c) pleitear junto aos poderes públicos, para os seus serviços de previdência e assistência social, auxílios, subvenções e outros favores, ou a criação desses mesmos serviços, quando, por falta de recursos, não os puderem instituir ou manter.

[...]

Art. 3º Podem organizar-se em sindicatos, independentes entre si :

a) os que, como empregadores, explorem o mesmo género ou espécie de atividade agrícola, industrial ou comercial;
b) os que, como empregados, trabalhem em profissões idênticas, similares ou conexas;
c) os que exerçam profissão liberal;
d) os que trabalhem por conta própria.

[...]

Art. 5º Para o efeito da sua constituição e reconhecimento, os sindicatos, deverão satisfazer os seguintes requisitos :

acordo com o referido decreto, diminuiu-se o controle do Estado sobre a organização sindical e seu estatuto (apesar de qualquer sócio poder recorrer ao Ministério do Trabalho contra ato do sindicato contrário ao Decreto - art. 23), manteve-se a sindicalização facultativa, assim como se afastou novamente a unicidade sindical, voltando-se a adotar o pluralismo sindical, mas limitando em três o número máximo de sindicatos da mesma categoria profissional, como se depreende dos seus dispositivos, especialmente do art. 5, II, “a”.

Todavia, não obstante tenha adotado o pluralismo sindical, ao exigir que o sindicato de uma categoria profissional conte com no mínimo 1/3 dos integrantes da categoria como filiados, por simples raciocínio matemático, percebe-se que o art. 5, II, “a” do Decreto 24.694, de 12.07.1934 possibilitava a existência de até 3(três) sindicatos para a mesma categoria profissional na mesma localidade. Devido à divisão quase impossível de alcançar-se (exata divisão dos integrantes da categoria profissional em três), na prática, as categorias profissionais eram representadas por 1(um) ou 2(dois) sindicatos, como esclarece Evaristo de Moraes Filho³⁶.

No dia 16.07.1934 foi promulgada a Constituição de 1934³⁷, determinando expressamente a pluralidade sindical, como se depreende do art. 120.

I – Quanto aos empregadores:

- a) reunião de cinco empresas, no mínimo, legalmente constituídas, sob forma individual, coletiva ou de sociedade anônima, ou de dez sócios individuais quando inexistir na localidade o número de empresas indicado;
- b) exercício dos cargos de administração e de representação por brasileiros natos, ou naturalizados com mais de cinco anos de residência no Brasil;
- c) duração não excedente de dois anos para os mandatos da diretoria.

II – Quanto aos empregados:

- a) reunião de associados, de um e outro sexo e maiores de 14 anos, que representam, no mínimo, um terço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, identificados nos termos do art. 38;
- b) mandato trienal nos cargos de administração, cujos componentes serão inelegíveis para o período subsequente, com a renovação anual do presidente nos termos do artigo 9º;
- c) exercício dos cargos de administração e de representação por brasileiros natos ou por naturalizados com mais de dez anos de residência no Brasil.

[...]

Art. 23. De todos os atos lidos por lesivos de direitos ou contrários ao presente decreto, emanados das diretorias ou das assembleias gerais, poderá qualquer sócio, no gozo dos seus direitos sindicais, recorrer para a autoridade competente.

[...]”

³⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 226. Diz o autor: “Ressalta desde logo do texto do artigo 5º, número II, que somente poderiam caber três sindicatos, no máximo, em cada profissão. A rigor, viriam a existir unicamente dois, porque, dada a exigência de um terço para cada sindicato, dificilmente se daria a divisão ótima desta quantidade para constituição de cada nova associação. Bastava não coincidir tal número perfeito - e é o que se dava na realidade - para desfalcar o último sindicato, que poderia ser criado, do mínimo exigido por lei.”

³⁷ BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 25 jul. 2021: "Art 120. Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Luiz Werneck Vianna³⁸, ao apresentar o momento histórico em que fora elaborada a Constituição de 1934, esclarece que fora instituído o pluralismo sindical por influência da Igreja Católica, representada por seus parlamentares católicos, pois se idealizava que fossem criados os sindicatos plurais e autônomos frente o Estado, justamente para permitir a implementação de sindicatos católicos.

Por sua vez, conforme sustenta o autor, os liberais de origem agrária defenderam o pluralismo sindical, obtendo em contrapartida o afastamento da legislação social do campo, conforme preceituava o parágrafo 4º do art. 121 da Constituição de 1934, que exigiu lei específica para que fossem estendidos os direitos trabalhistas do parágrafo 1º do art. 121 da Lei Maior³⁹.

Logo em seguida, a mesma Igreja, que tinha defendido o pluralismo sindical, recuou, pois se encontrava satisfeita com a introdução do ensino religioso na rede de ensino público⁴⁰. Assim, como enfatiza Luiz Werneck Vianna⁴¹, o cenário muda bruscamente para a implementação da unicidade sindical, especialmente por conta do projeto de Vargas de fazer do Estado um regime economicamente forte e moderno, utilizando-se dos sindicatos como órgão de cooperação do poder, resolvendo os conflitos entre o capital e o trabalho, e, atingindo, com isso, a paz social.

Paraphrased text: A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos."

³⁸ VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. p. 190-193. Destaca-se o seguinte trecho contido na página 193: "... a autonomia e a pluralidade sindicais não resultavam da intenção política de forças liberais sediadas no complexo urbano-industrial, mas do tradicionalismo agrário e do autoritarismo católico. Ambos, por razões diversas, desejavam debilitar a capacidade do Estado nas suas relações com a sociedade civil e, com as mesmas razões, impedir o desenvolvimento livre e unitário das classes subalternas."

³⁹ BRASIL. **Constituição (1934)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 25 jul. 2021: "Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: [...] § 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas. [...]"

⁴⁰ VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. p. 200: "[...] satisfeita com a concordância implícita de que era beneficiária, permitindo-lhe o Estado o acesso à educação religiosa na rede de ensino público e outros privilégios, abdica de sua utopia do controle direto das classes subalternas através dos sindicatos católicos."

⁴¹ *Ibid.* p. 212-213.

Três anos após, surge a Carta de 1937, de cunho fascista, influenciada tanto pela *Carta Del Lavoro* de 1927 da Itália, como também pela Carta Magna Polonesa de 1935, limitando de maneira acentuada a autonomia dos sindicatos na sua organização e estatuto, ao impor o registro do sindicato no Ministério do Trabalho para obter o seu reconhecimento jurídico, proibindo ainda a greve e o *lock-out*. Neste sentido, o art. 138 da Carta brasileira de 1937⁴², cópia da Declaração III da *Carta Del Lavoro* de 1927 da Itália.

O art. 138 da Constituição de 1937 também gerou grande controvérsia na doutrina e jurisprudência, pois, pela sua interpretação literal, as convenções coletivas de trabalho (contratos coletivos de trabalho) aplicavam-se somente aos empregados filiados, e não mais a todos os integrantes da categoria como ocorria ordinariamente. Aliás, esta restrição estava em conflito com o próprio art. 137, “a” da Constituição⁴³ que estendia os efeitos dos contratos coletivos de trabalho a todos os trabalhadores representados pelo sindicato, ou seja, todos os integrantes da categoria.

Por outro lado, os contratos coletivos de trabalho eram regulados pelo Decreto 21.761, de 23.08.1932⁴⁴, que restringia os efeitos do instrumento somente aos empregados filiados ao

⁴² BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942)

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.”

⁴³ BRASIL. **Constituição (1937)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:(Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942)

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

[...]”

⁴⁴ BRASIL. **Decreto 21.761, de 23.08.1932**. Institui a convenção coletiva de trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

[...]

sindicato (art. 5), mas por decisão do Ministro do Trabalho o instrumento poderia ser aplicado também a todos os demais integrantes da categoria profissional (art. 11, 12).

A nova Constituição de 1937, em seu art. 138, previu implicitamente a unicidade sindical, ao fixar que somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria, ou seja, o sindicato único da categoria. Com base naquela Constituição, sobreveio o Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939⁴⁵,

Art. 5º Desde que preencham as formalidades exigidas pelos artigos anteriores, as convenções coletivas obrigam tanto aos sindicatos ou agrupamentos que as ajustarem ou que vierem a aderir, como aos seus componentes, os quais não ficarão exonerados das obrigações assumidas pelo fato de retirarem a sua adesão ou deixarem de fazer parte dos sindicatos ou agrupamentos.

§ 1º Todo empregador e sindicato, ou agrupamento de empregadores ou empregados de uma mesma região e do mesmo ramo de atividade profissional, poderá em qualquer tempo, aderir à convenção coletiva celebrada, desde que consintam as partes convenientes, e, neste caso, a adesão só se tornará operante quando feito o registo e arquivamento no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos termos do art. 2º, deste decreto.

§ 2º O componente de um sindicato ou de qualquer outra associação que não haja concordado em ratificar uma convenção coletiva, quer tenha votado contra ela, quer não tenha comparecido à assembléa ratificadora, poderá exonerar-se de qualquer compromisso, demitindo-se, por escrito, do sindicato ou associação no prazo de 10 dias, contados da data em que se tiver realizado a referida assembléa.

[...]

Art. 11. Quando uma convenção coletiva houver sido celebrada em um ou mais Estados ou Municípios por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ouvida a competente Comissão de Conciliação, tornar o cumprimento da Convenção obrigatório, naqueles Estados ou Municípios, para os demais empregadores e empregados do mesmo ramo de atividade profissional e em equivalência de condições, se assim o requerer um dos convenientes.

§ 1º O requerimento, para esse fim, será instruído com a prova plena de haver sido a convenção coletiva firmada por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional o deverá conter :

§ 2º Submetido pelo ministro o requerimento à Comissão de Conciliação, será o mesmo publicado, por determinação desta, durante quinze dias e marcado o prazo de trinta dias, para que sobre ele se manifestem empregadores e empregados, opinando a favor ou contra a obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva.

§ 3º Findo o prazo da publicação, remeterá o presidente da Comissão de Conciliação ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio um relatório, acompanhado de suficientes documentos, consignando:

§ 4º Concordando o ministro em tornar geralmente obrigatório o cumprimento da convenção coletiva, ficarão sem efeito naqueles Estados ou Municípios, desde a data da publicação do despacho no Diário Oficial, todas as outras convenções coletivas atinentes à mesma atividade profissional, excetuadas nelas as cláusulas que não colidirem com as da convenção generalizada e forem mais do que as desta favoráveis aos empregados.

§ 5º Se ao ministro parecer que a obrigatoriedade somente possa ser deferida mediante modificações na convenção a ser generalizada, fará devolver o relatório e os documentos à Comissão de Conciliação, para submeter as modificações à deliberação dos três quartos de empregadores e só depois de aprovados por estes procederá na conformidade do § 4º.

§ 6º Caso o ministro não considere justificável a obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva, indeferirá o requerimento, fazendo devolver o relatório e os documentos à Comissão de Conciliação.

Art. 12. A convenção coletiva quando tornada geralmente obrigatória, vigorará pelo mesmo prazo que tenha sido nela estipulado ou por outro, resolvido entre as partes interessadas, respeitado o disposto no § 2º do art. 7º.

[...]"

⁴⁵ BRASIL. **Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 1o É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.

Art. 2o Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.

[...]

editado sob influência da *Carta Del Lavoro* de 1927 italiana, que passou a regular as associações em sindicatos, restringindo em demasia a autonomia sindical e fixando, agora, expressamente, a unicidade sindical, como se depreende do seu art. 6.

O Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 não elucidou se os contratos coletivos de trabalho aplicar-se-iam somente aos empregados filiados ou a todos os integrantes da categoria, persistindo a dúvida levantada pelo art. 138 da Constituição de 1937.

Art. 5o As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para ser reconhecidas como sindicatos:

- a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, si se tratar de associação de empregadores: ou de um terço dos que exercem a profissão, si se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores por conta própria ou de profissão liberal;
- b) duração não excedente de dois anos para o mandato da diretoria;
- c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de sócios seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 6o Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

[...]

Art. 7o Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais.

Excepcionalmente e atendendo às peculiaridades de determinadas profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar a formação de sindicatos nacionais.

§ 1o O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio na carta de reconhecimento, delimitará a base territorial do sindicato.

§ 2o Dentro da base territorial que lhe for determinado é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria profissional representada.

Art. 8o O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1o Os estatutos deverão conter:

- a) a denominação e a sede da associação;
- b) a categoria profissional representada;
- c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade das profissões e da sua subordinação aos interesses nacionais;
- d) as atribuições, o processo de escolha e os casos de perda de mandato dos administradores, observadas as disposições desta lei;
- e) o processo da substituição provisória dos administradores destituídos;
- f) o modo de constituição e administração do patrimônio social; o destino que lhe será dado no caso de dissolução;
- g) as condições em que se dissolverá a associação.

§ 2o O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 9o A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros:

- a) o número de sócios;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio.

§ 1o Reconhecida como sindicato a associação profissional ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2o O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 3o e a obriga aos deveres do art. 4o, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

[...]"

Todavia, a questão foi dirimida pelos artigos 612 e 616 da CLT de 1943⁴⁶, que repetiu o mesmo procedimento dos artigos 5, 11 e 12 do Decreto 21.761, de 23.08.1932, visto anteriormente, ou seja, restringiam os efeitos do instrumento coletivo de trabalho somente aos empregados filiados ao sindicato, mas por decisão do Ministro do Trabalho o instrumento poderia ser aplicado também a todos os demais integrantes da categoria profissional.

Retornando ao Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939⁴⁷, que passou a regular as associações em sindicatos, verifica-se que permaneceu a sindicalização facultativa como nos diplomas anteriores, entretanto aquele ato normativo, no art. 3, “f”, inovou ao instituir a contribuição sindical obrigatória imposta a todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de filiação, a qual era cobrada por meio de desconto na folha de pagamento dos empregados (art. 36 do decreto).

O modo da determinação da cobrança da contribuição sindical, não obstante idealizada para ser disciplinada por regulamento, nos termos do parágrafo único do art. 38 do Decreto-lei

⁴⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 611. Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação.

[...]

Art. 612. O contrato coletivo, celebrado nos termos do presente capítulo, aplica-se aos associados dos sindicatos convenientes, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

[...]

Art. 616. Depois de homologado, e no prazo de sua vigência, poderá, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio tornar o contrato obrigatório a todos os membros das categorias profissionais e econômicas, representadas pelos sindicatos convenientes, dentro das respectivas bases territoriais, desde que tal medida seja aconselhada pelo interesse público."

⁴⁷ BRASIL. **Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 3o São prerrogativas dos sindicatos:

[...]

f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

[...]

Art. 36. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato.

[...]

Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea f) do art. 3o;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembléias gerais;

[...]"

1.402, de 05.07.1939, o foi por meio do Decreto-lei 2.377, de 08.07.1940⁴⁸, correspondendo a 1(um) dia de salário no ano.

Portanto, apesar de mantida a sindicalização facultativa, obteve-se na prática o mesmo efeito de uma sindicalização obrigatória, por meio da cobrança da contribuição compulsória de todos os integrantes da categoria.

Por sua vez, o Decreto-lei 2.381, de 09.07.1940⁴⁹ delineou a formação dos sindicatos por categoria, trazendo em anexo o rol de categorias econômicas e profissionais.

⁴⁸ BRASIL. **Decreto-lei 2.377, de 08.07.1940.** Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaoriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 1º As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades, consoante as alíneas a do art. 38 e f do art. 3º do decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939 (2), serão, sob a denominação de "imposto sindical", pagas e arrecadadas pela forma estabelecida neste decreto-lei.

Art. 2º O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor da associação profissional legalmente reconhecida como sindicato representativo da mesma categoria.

Art. 3º O imposto sindical será pago de uma só vez, anualmente, e consistirá:

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

b) para os empregadores, numa importância fixa, proporcional ao capital registrado da respectiva firma ou empresa, conforme a seguinte tabela:

Capital até 10:000\$020\$0,
Capital de mais de 10:000\$0 até 50:000\$060\$0,
Capital de mais de 50:000\$0 até 100:000\$0100\$0,
Capital de mais de 100:000\$0 até 250:000\$0250\$0,
Capital de mais de 250:000\$0 até 500:000\$0300\$0,
Capital de mais de 500:000\$0 até 1.000:000\$0500\$0,
Capital superior a 1.000:000\$01:000\$0;

c) para os trabalhadores por conta própria, numa importância variável de dez mil réis (10\$0) a cem mil réis (100\$0), fixada na forma do art. 5º.

Parágrafo único. Ficam equiparados aos trabalhadores por conta própria, para os efeitos deste decreto-lei, os trabalhadores autônomos e os profissionais liberais.

Art. 4º Os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos.

[...]"

⁴⁹ BRASIL. **Decreto-lei 2.381, de 09.07.1940.** Aprova o quadro das atividades e profissões, para o Registro das Associações Profissionais e o enquadramento sindical, e dispõe sobre a constituição dos sindicatos e das associações sindicais de grau superior. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-2381-9-julho-1940-412322-publicacaoriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 1º Fica aprovado o quadro das atividades e profissões, que a este acompanha, assinado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, para os efeitos do decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939.

Art. 2º Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, homogêneas, na conformidade da especificação constante do quadro das atividades e profissões a que se refere o artigo anterior, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o artigo 8º, foram criadas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único. Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo seu número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério da homogeneidade de

O Decreto-lei 2.377, de 08.07.1940⁵⁰ trouxe novamente outro privilégio em prol dos empregados filiados e também às empresas filiadas, dando preferência aos primeiros para a admissão nas empresas que prestassem serviços públicos ou contratassem com o Poder Público e às segundas nas concorrências com o Poder Público.

O tratamento diferenciado em prol dos empregados filiados ao sindicato foi mantido originalmente na CLT⁵¹, como se depreende do art. 544.

No mesmo sentido de tratamento diferenciado em prol dos filiados, o art. 547 da CLT⁵² restringiu o exercício de representação de categoria econômica ou profissional em órgão oficial de deliberação coletiva somente aos filiados, assim como o gozo de favores ou isenções tributárias.

Naquele ano de 1943, ainda sob a égide de uma política autoritária pela Carta de 1937, houve uma grande pressão do Governo para que os trabalhadores e empregadores associassem-se aos seus respectivos sindicatos, por meio de uma campanha de sindicalização em massa para tentar incutir nos integrantes a utilidade da filiação para o fortalecimento dos sindicatos e o engrandecimento da Nação. Evaristo de Moraes Filho⁵³ cita, além do discurso

categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro das atividades e profissões. [...]”

⁵⁰ BRASIL. **Decreto-lei 2.377, de 08.07.1940**. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 35. Fica assegurada aos empregados sindicalizados preferência, em igualdade de condições, para a admissão nos trabalhos de empresas que explorem serviços públicos ou mantenham contratos com os poderes públicos.

[...]"

Art. 37. Às empresas ou instituições sindicalizadas é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais.

[...]"

⁵¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 544. Fica assegurado aos empregados sindicalizados preferência, em igualdade de condições, para a admissão nos trabalhos de empresas que explorem serviços públicos ou mantenham contratos com os poderes públicos."

⁵² Ibid. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021: "Art. 547 - É exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas."

⁵³ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 256.

do Presidente da República Getúlio Vargas à época, incentivando a sindicalização em massa, a criação de um Serviço de Recreação Operária pela Portaria 68, de 06.12.1943, cujo objetivo era fornecer recreação fora da jornada de trabalho, mas somente aos trabalhadores sindicalizados e suas famílias.

Neste contexto, surge a CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 01.05.1943, influenciada pela *Carta Del Lavoro* de 1927 italiana, disciplinando diversas questões trabalhistas, dentre elas as associações em sindicatos.

À semelhança do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 a autonomia sindical foi extremamente prejudicada no texto original da CLT, por meio de requisitos impostos a diversos institutos. Somente as associações profissionais registradas no Ministério do Trabalho, portanto por ele aprovadas, poderiam ser consideradas como sindicatos, expedindo-se a carta de reconhecimento sindical (art. 9, parágrafo 1o do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 520 da CLT). Impunha-se o requisito de filiação de no mínimo 1/3 dos integrantes da categoria para a formação do sindicato, ficando a total critério do Ministério do Trabalho a criação de sindicato com número inferior de associados (art. 5 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 515 da CLT). Cabia ao Ministro do Trabalho delimitar a base territorial do sindicato, o qual poderia ser distrital, municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional (art. 7 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 517 da CLT). O sindicato estava proibido de fazer propagandas de doutrinas incompatíveis com os interesses do Estado, cerceando sua liberdade de expressão (art. 10 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 521 da CLT). Não podiam se filiar a organizações internacionais ou com ela manter relações, salvo com autorização do Presidente da República (art. 2 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 565 da CLT). Os bens e rendas do sindicato somente podiam ser aplicados nos exatos termos do estatuto e na lei, e os bens imóveis somente podiam ser alienados com autorização do Ministro do Trabalho (art. 39 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 549 da CLT). Os sindicatos deviam submeter seu orçamento anual antecipadamente ao Ministério do Trabalho para fins de aprovação e deviam manter escrituração contábil para fins de fiscalização pelo Ministério do Trabalho (art. 40 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 550 da CLT). Na hipótese de dissídio ou em circunstância que perturbasse o regular funcionamento do sindicato, poderia o Ministro do Trabalho intervir na sua administração (art. 17 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 528 da CLT). Caso o sindicato infringisse os dispositivos legais, o Ministro do Trabalho poderia suspender os diretores por até 30 dias, destituí-los, fechar o sindicato por até 6 meses ou cassar a carta de reconhecimento sindical (art. 43 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 553 da CLT). Não podia se eleger à

diretoria sindical o membro que professasse ideologias atentórias ao Estado (art. 19, “a” do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 530, “a” da CLT). A chapa eleita somente podia ser empossada, mediante autorização do Ministério do Trabalho (art. 21 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 532 da CLT). O sindicato devia manter livro de registro de todos seus associados com seus dados pessoais, o qual era fiscalizado pelo Ministério do Trabalho (art. 16 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 527 da CLT).

Afora este rígido controle estatal, a CLT manteve a unicidade sindical imposta pelo art. 6 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939, como se extrai do art. 516⁵⁴.

Certo que poderiam existir diversas associações profissionais da mesma categoria profissional na mesma base territorial, entretanto estas associações não teriam as prerrogativas sindicais, pois não seriam reconhecidas como sindicato. Nestes termos, seria galgada à entidade sindical somente a associação profissional mais representativa da categoria na base territorial, a juízo do Ministro do Trabalho, conforme art. 9 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e art. 519 da CLT⁵⁵.

Em tese, portanto, um sindicato da categoria profissional podia perder o reconhecimento sindical caso surgisse uma associação com maior número de associados, maior número de serviços sociais e maior patrimônio, e postulasse a investidura sindical, alegando ser a mais representativa da categoria.

Após a CLT, a Constituição de 1946⁵⁶ foi silente quanto ao modelo sindical, deixando a cargo da legislação infraconstitucional a escolha, como se extrai do seu artigo 159.

O Decreto-lei 9.502, de 23.07.1946 realizou algumas alterações na CLT quanto aos sindicatos, mas nada narrou sobre o modelo sindical. Procedeu às seguintes modificações: a)

⁵⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial."

⁵⁵ Ibid. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021: "Art. 519 - A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

a) o número de associados;
b) os serviços sociais fundados e mantidos;
c) o valor do patrimônio."

⁵⁶ BRASIL. **Constituição (1946)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ: Mesa da Assembleia Constituinte, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 25 jul. 2021: "Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público."

alterou o art. 521 da CLT, proibindo expressamente a atividade político-partidária pelos sindicatos e a cessão de suas sedes para a realização de eventos de partidos políticos; b) alterou o art. 524 da CLT, exigindo que membro do Ministério Público do Trabalho presidisse a mesa apuradora das eleições sindicais; c) alterou o art. 532 da CLT, permitindo a posse da chapa eleita, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho, caso não tenha havido protesto na assembleia geral ou recurso interposto por algum outro candidato; d) alterou o art. 565 da CLT, permitindo a filiação e participação dos sindicatos em organizações internacionais, mediante autorização do Congresso Nacional.

Por outro lado, o Decreto-lei 8.740, de 19.01.1946 alterou o art. 511 da CLT e revogou o art. 516⁵⁷, estabelecendo então o pluralismo sindical.

Dias após a entrada em vigor, o Decreto-lei 8.740, de 19.01.1946 foi suspenso pelo Decreto-lei 8.987-A, de 15.02.1946, restabelecendo novamente o modelo da unicidade sindical, o que persiste até hoje.

A Constituição de 1967⁵⁸ manteve basicamente a liberdade sindical da Constituição anterior, como se depreende do art. 159, deixando a cargo da legislação infraconstitucional a definição do modelo sindical

A Emenda Constitucional 01 de 1969⁵⁹ repetiu o preceito acima, conforme art. 166.

⁵⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 511 - É livre a organização sindical, em todo o território nacional, para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.740, de 19.1.1946, com vigência suspensa pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

...

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. (Revogado pelo Decreto-lei nº 8.740, de 19.1.1946) com vigência suspensa pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946.)"

⁵⁸ BRASIL. **Constituição (1967).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Congresso Nacional, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei.

§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas.

§ 2.º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais."

⁵⁹ BRASIL. **Constituição (1967). Emenda Constitucional 01, de 17 de outubro de 1969.** Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília-DF: Congresso Nacional, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 166. É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei.

No âmbito da legislação infraconstitucional, o art. 612 da CLT⁶⁰ foi alterado pelo Decreto-lei 229, de 28.02.1967, afastando a restrição dos efeitos do instrumento coletivo de trabalho somente aos associados ao sindicato, prevista no texto original, possibilitando então o fortalecimento da tese de extensão subjetiva ampla dos instrumentos.

José Carlos Arouca⁶¹ relata que na Assembleia Nacional Constituinte, em 1986, discutiu-se muito qual modelo sindical deveria ser adotado, entre a unicidade sindical e o pluralismo sindical.

Surge então a Constituição de 1988 que em seu artigo 8 conferiu maior autonomia aos sindicatos, manteve a liberdade sindical e definiu ela própria o modelo sindical, ou seja, a unicidade sindical (inciso II do art. 8)⁶².

§ 1º Entre as funções delegadas a que se refere êste artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por êles representadas.

§ 2º É obrigatório o voto nas eleições sindicais.”

⁶⁰ BRASIL. op. cit., nota 57:

"Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têrço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”

⁶¹ AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 27: “Ao final, 269 constituintes apoiaram a unicidade sindical, contra 78 votos favoráveis ao pluralismo e 6 abstenções”.

⁶² BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

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

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

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

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

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

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

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

Houve tentativas de implementação do pluralismo sindical, como o Projeto de Emenda Constitucional 623/1998⁶³, mas foi arquivado no Congresso. O referido projeto propunha a mudança do texto do art. 8 da Constituição de 1988, especialmente o inciso II, excluindo a imposição da unicidade sindical.

De igual forma, o Projeto de Emenda Constitucional 369/2005⁶⁴ pretendia implementar o pluralismo sindical, alterando o texto do inciso II do art. 8 da Constituição Federal de 1988, mas foi apensada ao PEC 314/2004, aguardando parecer do relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), desde 2004. O referido projeto

⁶³ BRASIL. **Constituição (1988). Proposta de Emenda à Constituição, no. 623, de 1998.** Brasília-DF: Poder Executivo, 1998. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD14SET1999.pdf#page=183>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, mediante os seguintes princípios:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro como pessoa jurídica na forma da lei civil, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - ao sindicato cabe a defesa judicial e extrajudicial dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos seus representados;

III - a assembléia geral, observado o princípio da razoabilidade, fixará a contribuição devida ao sindicato pelos seus representados, a qual será descontada em folha de pagamento;

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

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

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

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

⁶⁴ BRASIL. **Constituição (1988). Proposta de Emenda à Constituição, no. 369, de 2005.** Brasília-DF: Poder Executivo, 2005. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AA083C39DAC253ADA6353AD6B73D6F1.proposicoesWebExterno2?codteor=282638&filename=A+vulso+-PEC+369/2005. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I - o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

II - o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;

III - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

IV - a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;

V - a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;

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

VII - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva;

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

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.”

propunha a retirada da imposição da unicidade sindical prevista no inciso II do art. 8 da Constituição, permitindo-se então a adoção do pluralismo sindical.

Concomitantemente ao Projeto de Emenda Constitucional 369/2005, o Governo chegou a elaborar anteprojeto de lei de relações sindicais⁶⁵, prevendo uma estranha concomitância de unicidade sindical, chamada no projeto de exclusividade, com o pluralismo sindical. Pelo projeto, os sindicatos já constituídos poderiam manter a exclusividade, independentemente do número de filiados, se cumprissem os requisitos do artigo 39, caso contrário perderiam a exclusividade. Para os novos sindicatos ou aqueles que perdessem a exclusividade, esta somente poderia ser concedida se o ente sindical possuísse filiados correspondente a no mínimo 20% dos trabalhadores no âmbito de sua representação, conforme artigos 22 e 23, sendo permitido então o pluralismo sindical.

Assumindo a existência de pluralismo sindical, o art. 101 do anteprojeto de lei de relações sindicais⁶⁶ regulava a formalização de instrumento coletivo de trabalho, determinando a formação de uma comissão com representantes dos sindicatos da categoria

⁶⁵ BRASIL. **Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Agência Câmara de Notícias, 20 abr. 2005. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/62700-anteprojeto-de-lei-de-relacoes-sindicais/>. Acesso em: 05 nov. 2020:

"Art. 22. O sindicato obtém representatividade mediante vinculação a central sindical, ou a confederação, ou a federação ou mediante a filiação de número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores do âmbito de representação.

Art. 23. Para aferição da representatividade será considerada a relação entre o número de filiados empregados e o número de trabalhadores que estejam efetivamente empregados no âmbito de representação do sindicato.

Art. 38. Para os fins desta Lei, considera-se exclusividade de representação a concessão de personalidade sindical a um único sindicato no respectivo âmbito de representação.

Art. 39. O sindicato que obteve registro antes da vigência desta Lei poderá obter a exclusividade de representação mediante deliberação de assembléia de filiados e não-filiados e a inclusão em seu estatuto de normas destinadas a garantir princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados. Parágrafo único. As condições para a obtenção da exclusividade de representação deverão ser comprovadas no prazo de 12 (doze) meses, contados da data da aprovação, pelo Ministro do Trabalho e Emprego, dos requisitos estatutários propostos pelo CNRT, período durante o qual o sindicato conservará a exclusividade no respectivo âmbito de representação."

⁶⁶ BRASIL. **Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Agência Câmara de Notícias, 20 abr. 2005. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/62700-anteprojeto-de-lei-de-relacoes-sindicais/>. Acesso em: 05 nov. 2020:

"Art. 101. Quando existir mais de uma entidade com personalidade sindical no mesmo âmbito de representação, quem tomar a iniciativa da negociação deverá notificar todas as demais para que possam participar do procedimento.

§ 1º A negociação será conduzida por comissão formada na proporção da representatividade das entidades sindicais.

§ 2º Os atores coletivos estabelecerão, de comum acordo, o limite numérico para a composição das respectivas bancadas.

§ 3º As entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores definirão, de comum acordo, a pauta de negociação e os procedimentos de consulta aos representados.

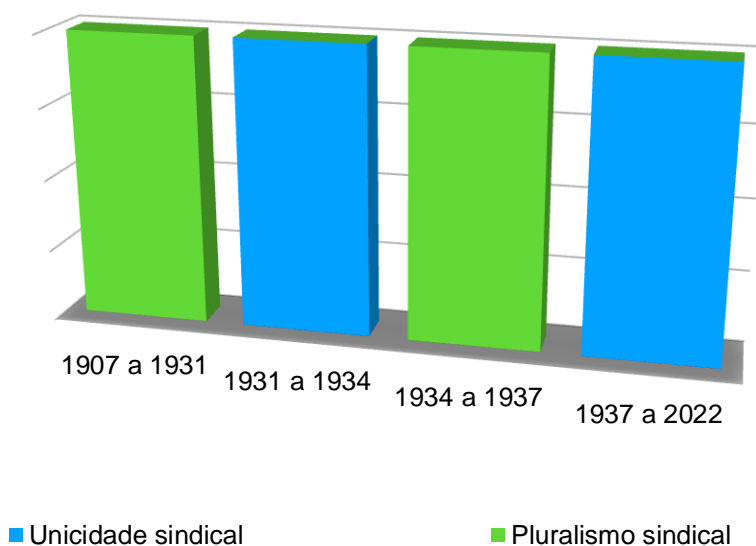
§ 4º O contrato coletivo poderá ser celebrado por qualquer entidade sindical que participar da negociação, e que cumpra os procedimentos de consulta aos representados, e terá por abrangência todos os representados na empresa, ramo de atividade ou setor econômico."

profissional existentes na mesma base territorial para o andamento da negociação, podendo qualquer um dos sindicatos firmar o contrato coletivo que abrangeria todos os trabalhadores representados.

Tais projetos, no entanto, não foram adiante, mantendo-se o modelo da unicidade sindical pura prevista no art. 8, II da Constituição Federal.

Por outro lado, excepcionando o modelo rígido da unicidade sindical na organização sindical, a lei 11.648, de 31.03.2008, reconheceu formalmente as centrais sindicais, definindo-as como entidade de representação dos trabalhadores em âmbito nacional, responsável por coordenar a representação dos trabalhadores por meio de sindicatos a elas filiados, sem impor qualquer restrição de categoria para a sua criação. Assim, exclusivamente no âmbito das

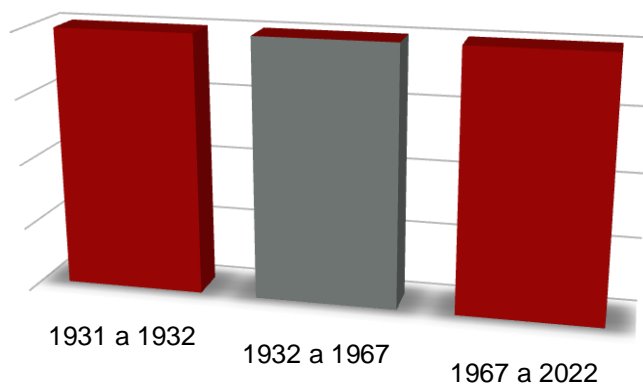
Modelos sindicais no Brasil



centrais sindicais, que não são enquadradas juridicamente como organizações sindicais, pois não incluídas no art. 533 da CLT, não submetidas, destarte, à limitação do art. 8, II da Constituição Federal, vigora o pluralismo sindical.

Elaborado então o histórico do sindicalismo no Brasil, quanto ao modelo de organização sindical e extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho, seguem os gráficos abaixo, para melhor visualização:

Extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho no Brasil



- Extensíveis aos integrantes da categoria
- Restritos ao filiados, mas extensível aos integrantes da categoria por decisão do Min. do Trabalho

Visto, destarte, que o Brasil já adotou tanto a pluralidade sindical como a unicidade sindical, sendo este o modelo vigente, abordar-se-ão nos próximos capítulos cada um dos modelos, a começar do pluralismo sindical.

2 PLURALISMO SINDICAL

2.1 Características

O sistema sindical pode ser modelado de duas formas: pluralismo sindical e unicidade sindical. Note-se que ambas aplicam-se tanto aos sindicatos que representam os trabalhadores, como aos sindicatos que representam os empregadores.

O modelo do pluralismo sindical não impõe limitação de sindicatos, podendo haver, a livre critério dos trabalhadores, diversos sindicatos representantes, por empresa, por profissão, por categoria profissional ou por ramo empresarial de atividades.

Por sua vez, o princípio da liberdade sindical, que é defendido pela Convenção 87 da OIT, vai além da simples adoção do modelo do pluralismo sindical. Pelo referido princípio, há total liberdade aos trabalhadores e aos empregadores para criarem os sindicatos que desejarem: a) sem qualquer restrição quanto a critério de agrupamento ou base territorial. b) podem coexistir dois ou mais sindicatos do mesmo agrupamento e base territorial (ex: dois sindicatos da mesma categoria profissional no mesmo município), sem qualquer prejuízo para a atuação de um ou de outro (pluralismo sindical). Em outras palavras, o princípio da liberdade sindical é mais amplo, pois adota o modelo do pluralismo sindical e veda qualquer restrição quanto ao critério de agrupamento ou base territorial para a constituição dos sindicatos.

Nesse sistema do pluralismo sindical, o possível conflito é resolvido pela simples regra de que o sindicato somente representará os trabalhadores que lhe sejam filiados, ficando a total critério do trabalhador escolher a qual sindicato deseja se associar. Se optar por não se filiar a qualquer sindicato, não será representado por quaisquer entes sindicais, e, com isso, não se beneficiará dos instrumentos coletivos por eles firmados, nem pela assistência judiciária por eles prestada. A mesma regra vale para os empregadores, ou seja, somente serão representados pelo sindicato que optarem por se filiar, vinculando-se apenas aos instrumentos coletivos de trabalho firmados pelo sindicato ao qual estejam filiados e usufruindo da assistência judiciária exclusivamente do referido sindicato.

Portanto, no pluralismo sindical a questão da representatividade sindical resolve-se pelo mero ato volitivo do trabalhador ou do empregador, isto é, ele será representado pelo sindicato que melhor atenda aos seus interesses, gostos e preferências.

Adotando-se o pluralismo sindical, como regra geral, um instrumento coletivo de trabalho somente será aplicado aos atores sociais que tenham firmado o instrumento ou que sejam filiados ao sindicato que o firmou. Neste diapasão, empregados de uma mesma empresa que exercem a mesma profissão poderão ser tratados de forma diferenciada, a depender da filiação ou não ao sindicato subscrevente do acordo coletivo de trabalho.

Este tratamento diferenciado não violaria o princípio da isonomia entre os trabalhadores, pois aquele não decorre de conduta do empregador, mas sim de fato externo ao contrato de trabalho, ou seja, relação jurídica existente entre trabalhador e sindicato. Neste sentido, elucida Isabel Vieira Borges ⁶⁷, ao debater sobre a extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho em Portugal, que a filiação a um sindicato é um fator acessório, paralelo ao contrato de trabalho, que deve ser desconsiderado para efeitos do princípio da igualdade. Para a autora, a equivalência salarial, ou seja, salário igual para trabalho igual, somente se aplica no âmbito dos trabalhadores que estejam na mesma situação jurídica, ou seja, entre filiados ao mesmo sindicato ou entre não sindicalizados.

Para melhor visualizar a questão, segue planilha com os exemplos possíveis e as respectivas soluções no modelo de pluralismo sindical, para a hipótese de subscrição de um instrumento coletivo de trabalho pelo sindicato patronal e um sindicato representante de trabalhadores:

Empresa filiada ao sindicato patronal	Trabalhador filiado ao sindicato de trabalhadores	Aplicação do instrumento coletivo de trabalho ao trabalhador
Sim	Sim	Sim
Não	Sim	Não
Sim	Não	Não
Não	Não	Não

⁶⁷ BORGES, Isabel Vieira. Níveis de negociação colectiva e eficácia *erga omnes* da convenção colectiva de trabalho: abordagem tradicional e novas tendências. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017. p. 194-195.

A título de exemplo, pode-se citar os itens 1 e 3 do art. 496 do Código do Trabalho de Portugal⁶⁸, país que adota o pluralismo sindical, em que a convenção coletiva de trabalho firmada somente atingirá os trabalhadores filiados ao sindicato dos trabalhadores que firmou o instrumento ou que venham a se filiar durante a vigência do instrumento.

Pelo mesmo dispositivo (item 4 do art. 496 do Código do Trabalho de Portugal), se um trabalhador desfiliar-se do sindicato da categoria profissional, após o advento da convenção coletiva, esta continuará sendo-lhe aplicável até o término de sua vigência ou pelo prazo máximo de 1 ano, se inexistente prazo de vigência. Em ambos os casos, a convenção coletiva de trabalho deixará de ser-lhe aplicável se for substituída por outra convenção firmada pelo mesmo sindicato.

E se um trabalhador, que não esteja filiado ao sindicato subscrevente da convenção coletiva, mas sim em outro, ou não esteja filiado a qualquer sindicato, quiser se beneficiar do referido instrumento? Se não era associado a qualquer sindicato, basta filiar-se ao sindicato dos trabalhadores subscrevente da convenção coletiva. Caso seja associado a outro sindicato, deve desfiliar-se e então filiar-se ao sindicato subscrevente da convenção coletiva, pois não lhe é permitido manter vínculo jurídico com dois sindicatos, nos termos do art. 444 do Código do Trabalho de Portugal⁶⁹.

⁶⁸ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009.** Portugal: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Secção IV - Âmbito pessoal de convenção coletiva

Art. 496o - Princípio da filiação

1 - A convenção coletiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante. [...]

3 - A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiam durante a vigência da mesma.

4 - Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja.”

⁶⁹ Ibid. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 444o - Liberdade de inscrição

1 - No exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área da sua atividade, represente a categoria respetiva.

2 - Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

3 - O empregador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em associação de empregadores que, na área da sua atividade, o possa representar.

[...]

5 - O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado, a título da mesma profissão ou atividade, em sindicatos diferentes.

6 - O trabalhador ou o empregador pode desfiliar-se a todo o tempo, mediante comunicação escrita com a antecedência mínima de 30 dias.”

Por sua vez, o art. 497 do Código do Trabalho de Portugal⁷⁰ trata da hipótese excepcional em que o trabalhador não é filiado a qualquer sindicato de categoria profissional, mas deseja escolher uma das convenções coletivas firmadas pelos sindicatos de trabalhadores com a empresa.

A legislação portuguesa permite esta escolha, sem o requisito de filiação ao sindicato, isto é, o trabalhador não filiado escolhe a convenção coletiva que lhe seja aplicável, sem os custos inerentes à filiação sindical. O dispositivo legaliza o trabalhador *free rider*, que não contribui financeiramente com contribuições inerentes à filiação sindical e usufrui dos benefícios obtidos pelo sindicato do agrupamento dos trabalhadores, quando este firma uma convenção coletiva.

Frise-se que esta opção de adesão é exclusiva ao trabalhador não filiado a qualquer sindicato, conforme art. 497, item 1 do Código do Trabalho Português, implicando uma nítida discriminação em relação aos demais trabalhadores filiados aos sindicatos que não subscreveram a convenção coletiva que se deseja ser aplicada, já que estes estão excluídos da opção, sendo alcançados exclusivamente pelo instrumento coletivo que seja firmado pelo sindicato ao qual seja filiado. Assim, a regra do Código do Trabalho português põe em maior vantagem o trabalhador não filiado, estimulando a não filiação, como explica Isabel Vieira Borges⁷¹.

⁷⁰ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009.** Portugal: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 497o - Escolha de convenção aplicável

1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável.

2 - A aplicação da convenção nos termos do n.o 1 mantém-se até ao final da sua vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - No caso de a convenção coletiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

4 - O trabalhador pode revogar a escolha, sendo neste caso aplicável o disposto no n.o 4 do artigo anterior.”

⁷¹ BORGES, Isabel Vieira. Níveis de negociação colectiva e eficácia *erga omnes* da convenção colectiva de trabalho: abordagem tradicional e novas tendências. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha.** Lisboa: AAFDL, 2017. p. 193-195: “[...] em termos práticos, a discriminação potenciada por esta regra será mais notória em relação a trabalhadores não sindicalizados e trabalhadores sindicalizados em sindicatos não outorgantes da convenção escolhida, porque a figura coloca em melhor posição de vantagem os trabalhadores não sindicalizados: sem comprometimentos de filiação e eventual oneração económica por via da quota, [...]”[p. 195]

Justamente para tentar contornar esta questão, o art. 492, item 4 do Código do Trabalho de Portugal⁷² permite que a convenção coletiva preveja contribuição a ser paga pelo trabalhador não filiado que pretenda se beneficiar do instrumento coletivo.

No âmbito internacional, o modelo da pluralidade sindical, aqui debatido, é preconizado pela Convenção 87 da OIT, a qual não fora ratificada pelo Brasil, até o momento.

Na verdade, como dito alhures, a Convenção 87 da OIT prega a plena liberdade sindical, autorizando a livre organização sindical sem quaisquer restrições quanto ao critério da organização (por categoria, profissão, por ramo empresarial, por empresa, ...), quanto à base territorial e quanto ao número de sindicatos representantes dos trabalhadores na mesma base territorial. A Convenção, portanto, não impõe o pluralismo sindical, mas sim a plena liberdade de formarem-se vários sindicatos para um mesmo agrupamento de trabalhadores ou de empregadores numa mesma base territorial. Todavia, por vontade dos próprios atores sociais, estes podem criar apenas um sindicato para representá-los na base territorial, implicando em uma unidade sindical por ato de vontade, mas não por exigência legal.

Os verbetes 477, 479, 484, 492, 494 e 500 contidos na “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018” da OIT⁷³

⁷² PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009.** Portugal: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 492o. - Conteúdo de convenção coletiva

[...]

4 - A convenção coletiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.o, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de participação nos encargos da negociação. [Alínea h) do n.o 1 aditada pela Lei n.o 23/2012, de 25 de junho].”

⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.** 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 88-89, 91-92:

"477. A existência de uma organização em uma ocupação específica não deve constituir um obstáculo ao estabelecimento de outra organização, se os trabalhadores assim o desejarem.

479. O direito dos trabalhadores de estabelecer organizações de sua própria escolha implica, em particular, a possibilidade efetiva de criar - se os trabalhadores assim escolherem - mais de uma organização de trabalhadores por empresa.

484. O Comitê assinalou que a Conferência Internacional do Trabalho, ao incluir as palavras "organizações de sua própria escolha" na Convenção No. 87, levou em consideração o fato de que, em certos países, existem vários trabalhadores e empregadores. organizações às quais um indivíduo pode optar por aderir por motivos profissionais, confessionais ou políticos; não se pronunciou, contudo, se, no interesse dos trabalhadores e empregadores, um movimento sindical unificado é preferível ao pluralismo sindical. A Conferência, portanto, reconheceu o direito de qualquer grupo de trabalhadores (ou empregadores) de estabelecer organizações além da organização existente se eles considerarem isso desejável para salvaguardar seus interesses materiais ou morais.

492. O Comitê sugeriu que um Estado deve alterar sua legislação de modo a deixar claro que quando um sindicato já existe para os mesmos empregados que um novo sindicato que busca registro está organizando ou está propondo organizar, ou o fato de que o O sindicato detém um certificado de negociação em relação a essa classe de empregados, o que não pode suscitar objeções de substância suficiente para justificar o cartório de se recusar a registrar o novo sindicato.

autorizam que sejam criados vários sindicatos para um mesmo agrupamento de trabalhadores, se for de interesse dos trabalhadores, consistindo no cerne do pluralismo sindical.

O modelo do pluralismo sindical, entretanto, é criticado por vários doutrinadores por motivos diversos. A principal crítica é o temor de o pluralismo estimular ainda mais o enfraquecimento da categoria, já inserida num panorama de frágil solidariedade profissional, especialmente no Brasil, em que nunca houve uma consciência efetiva de classe. Os trabalhadores não têm a iniciativa de associarem-se aos sindicatos, para, em conjunto, reivindicarem melhores condições de trabalho, preferindo viver e laborar de forma isolada. Os adversos à pluralidade sindical dizem então que a pluralidade iria enfraquecer ainda mais a representação da categoria, que, por si só, já é precária devido a tênue solidariedade profissional, criando diversos sindicatos fracos, com poucos associados e ínfima representação. Defendem então a unicidade sindical, que estimularia e propiciaria o fortalecimento da categoria por meio de um único representante. Este, aliás, era o posicionamento de Evaristo de Moraes Filho⁷⁴.

Amauri Mascaro Nascimento⁷⁵ aponta ainda, além do enfraquecimento sindical, outras críticas levantadas pela doutrina contra o pluralismo sindical, antes de rebatê-las: a) cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; b) dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; c) indefinição do órgão competente para registro de sindicatos e solução de disputas de representação; d) conflito entre os sindicatos.

O autor, entretanto, rebate cada uma das críticas ao pluralismo sindical, entendendo que este regime é o mais adequado para a organização sindical, pelos seguintes motivos: a) o sindicalismo no Brasil, no modelo da unicidade sindical, já é extremamente fracionado, devido às inúmeras categorias, desmembramentos destas e às terceirizações; b) a força de um sindicato não advém do modelo sindical e do número de filiados, mas sim da capacidade da

494. Uma disposição que autoriza a recusa de um pedido de registo se outro sindicato, já registado, for suficientemente representativo dos interesses que o sindicato que pretende o registo se propõe defender, significa que, em certos casos, pode ser negado aos trabalhadores o direito de adesão à organização de sua própria escolha, contrária aos princípios da liberdade de associação.

500. O Comitê lembrou que o monopólio organizacional exigido pela lei estava na raiz dos problemas de liberdade de associação no país e o principal obstáculo para o reconhecimento de uma organização de empregadores, e solicitou que um governo tomasse medidas para alterar a legislação de modo a garantir o direito dos trabalhadores e empregadores de constituir mais de uma organização, seja em nível empresarial, setorial ou nacional, e de forma que não prejudique os direitos anteriormente detidos pela organização patronal.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

⁷⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 319.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 224-226.

categoria, em razão do setor da economia em que atua, de fazer impor suas reivindicações; c) mesmo que ocorra uma tendência de utilizar um sindicato por empresa, no pluralismo sindical, há casos de sindicatos fortes e atuantes em empresas nacionais e multinacionais; d) os critérios para a escolha do sindicato mais representativo devem ser fixados por lei; e) caberia ao Judiciário dirimir as controvérsias de representação entre os sindicatos no pluralismo sindical, inclusive quanto à escolha do mais representativo.

Quanto à crítica de enfraquecimento sindical, não há, realmente, como se afirmar que tal fato ocorrerá com a adoção do pluralismo sindical, uma vez que, no atual regime de unicidade sindical já existem diversos sindicatos que representam os trabalhadores, seja em decorrência da criação de inúmeros sindicatos por desmembramento das categorias similares ou conexas (art. 571, 572 da CLT), seja por conta dos vários sindicatos de categoria profissional diferenciada (art. 511, parágrafo 3o da CLT) que convivem com o sindicato da categoria profissional (art. 511, parágrafo 2o da CLT) no âmbito da mesma empresa.

Portanto, o pluralismo sindical apenas implicaria a possibilidade de aumento da quantidade de sindicatos, mas conferindo plena liberdade ao trabalhador para escolher aquele que melhor lhe represente. Aliás, tal fato ainda possibilitaria ao trabalhador terceirizado escolher se pretende filiar-se ao sindicato que representa os trabalhadores da empresa tomadora, implicando, na verdade, o fortalecimento do sindicato, ao contrário do regime de unicidade sindical em que os trabalhadores terceirizados não são representados pelo sindicato da categoria profissional que atua no estabelecimento empresarial tomador dos serviços, mas por sindicatos diversos.

Outra crítica é que o pluralismo sindical facilitaria à empresa impor a criação e reconhecimento de um único sindicato dos trabalhadores, por ela controlado e sem poder de pressão. No entanto, mesmo que no regime do pluralismo sindical, por vontade dos trabalhadores, seja escolhido apenas um sindicato para os representar perante a empresa, tal procedimento poderia, ao revés, unir todos os empregados da mesma empresa, fortalecendo a entidade sindical, especialmente em se tratando de empresas de grande porte com elevado número de empregados.

No que tange à dificuldade no critério de escolha do sindicato mais representativo, como será melhor analisado em tópico próprio, a legislação poderá defini-los, sendo o mais justo o do maior número de filiados, sem prejuízo de os próprios trabalhadores da empresa, por eleição, escolherem aquele que os representará na negociação com a empresa.

Provavelmente a definição do sindicato mais representativo causaria inconformismos com os sindicatos preteridos, acarretando, no sistema brasileiro, o ajuizamento de ações de

representatividade sindical perante o Judiciário. Para minimizar os conflitos judiciais, entretantes, seria de bom alvitre a fixação desta atribuição de escolha e/ou fiscalização da escolha do sindicato mais representativo a um órgão executivo estatal, para dirimir de forma célere os conflitos de representatividade entre os sindicatos, sem prejuízo do acesso à jurisdição. Esclareça-se ainda que mesmo no regime da unicidade sindical, são rotineiras as impugnações a registro sindical de um sindicato no Ministério do Trabalho e Previdência⁷⁶ ou as ações de representação sindical ajuizadas por um sindicato em face de outro, não se tratando de questão exclusiva do pluralismo sindical.

Conclui-se, então, que qualquer modelo sindical possui pontos positivos e negativos, sendo inclusive salutar esta dicotomia de opiniões.

A OIT, todavia, como era de esperar-se, em virtude da Convenção 87, defende veementemente o pluralismo sindical. Neste sentido, os verbetes 478, 480, 481, 482, 486 e 487 da OIT, contidos na “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018” da OIT⁷⁷, criticam severamente o modelo da unicidade sindical, por violar o princípio da liberdade de associação.

⁷⁶ BRASIL. **Medida Provisória no. 1.058, de 27 de julho de 2021**. Altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidente da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1058.htm. Acesso em: 02 ago. 2021.

⁷⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 88-90:
 "478. As disposições contidas em uma constituição nacional relativas à proibição de criar mais de um sindicato para uma determinada categoria profissional ou econômica, independentemente do nível de organização, em uma determinada área territorial que em nenhum caso pode ser menor do que um município, não são compatíveis com os princípios da liberdade de associação.
 480. É contrário à Convenção nº 87 impedir a coexistência de dois sindicatos de empresas.
 481. Uma disposição da lei que não autoriza o estabelecimento de um segundo sindicato em uma empresa não cumpre com o Artigo 2 da Convenção No. 87, que garante aos trabalhadores o direito de estabelecer e aderir a organizações de sua própria escolha sem autorização prévia.
 482. As disposições que exigem uma única união para cada empresa, comércio ou ocupação não estão de acordo com o Artigo 2 da Convenção No. 87.
 486. While it is generally to the advantage of workers and employers to avoid the proliferation of competing organizations, a monopoly situation imposed by law is at variance with the principle of free choice of workers' and employers' organizations.
 487. A unidade dentro do movimento sindical não deve ser imposta pelo Estado por meio de legislação porque isso seria contrário aos princípios da liberdade de associação.
 490. É incompatível com os princípios a situação em que é negada a um indivíduo qualquer possibilidade de escolha entre diferentes organizações, pelo fato de a legislação permitir a existência de apenas uma organização na área em que aquele indivíduo exerce sua atividade. incorporado na Convenção No. 87; de fato, tais disposições estabelecem, por legislação, um monopólio sindical que deve ser distinguido tanto das cláusulas e práticas de segurança sindical quanto das situações em que os trabalhadores voluntariamente formam uma única organização.

De igual modo, os verbetes 485 e 488 da OIT⁷⁸ repudiam o modelo da unicidade sindical imposto por lei, mas acatam a unidade sindical se decorrente da vontade dos próprios trabalhadores ou empregadores, evitando a fragmentação em sindicatos mais fracos.

496. Mesmo numa situação em que, historicamente, o movimento sindical se tenha organizado de forma unitária, a lei não deve institucionalizar esta situação referindo-se, por exemplo, à federação única pelo nome, mesmo que se refira à vontade de uma organização sindical existente. Na verdade, o direito dos trabalhadores que não desejam se filiar à federação ou aos sindicatos existentes deve ser protegido, e esses trabalhadores devem ter o direito de formar organizações de sua própria escolha, o que não é o caso em uma situação onde a lei impôs o sistema do sindicato único.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.** 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 89-90:

“485. Embora possa geralmente ser vantajoso para os trabalhadores evitar uma multiplicidade de organizações sindicais, a unificação do movimento sindical imposto pela intervenção do Estado por via legislativa é contrária ao princípio consagrado nos artigos 2 e 11 da Convenção No. 87 . O Comitê de Peritos da OIT sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações enfatizou sobre esta questão que “há uma diferença fundamental, no que diz respeito às garantias de liberdade sindical e proteção do direito sindical, entre uma situação em que o monopólio sindical é instituído ou mantido pela legislação e pelas situações factuais que se verifiquem em certos países em que todas as organizações sindicais se reúnam voluntariamente em uma única federação ou confederação, sem que isso seja o resultado direto ou indireto de disposições legislativas aplicável aos sindicatos e ao estabelecimento de organizações sindicais. O facto de os trabalhadores e empregadores geralmente considerarem do seu interesse evitar a multiplicação do número de organizações concorrentes não parece, de facto, suficiente para justificar a intervenção direta ou indireta do Estado e, especialmente, a intervenção do Estado por meio de legislação”. Embora aprecie plenamente o desejo de qualquer governo de promover um movimento sindical forte, evitando os defeitos resultantes de uma multiplicidade indevida de sindicatos pequenos e concorrentes, cuja independência pode ser ameaçada por sua fraqueza, o Comitê chamou a atenção para o fato de que é mais desejável, em tais casos, que um governo procure encorajar sindicatos a se unirem voluntariamente para formar organizações fortes e unidas do que impor-lhes por meio de legislação uma unificação obrigatória que prive os trabalhadores do livre exercício de seu direito de associação e, portanto, vai contra os princípios que estão incorporados nas convenções internacionais do trabalho relativas à liberdade de associação.

488. O governo não deve apoiar nem obstruir uma tentativa legal de um sindicato de deslocar uma organização existente. Os trabalhadores devem ser livres para escolher o sindicato que, em sua opinião, melhor promoverá seus interesses ocupacionais sem a interferência das autoridades. Pode ser vantajoso para os trabalhadores evitar a multiplicidade de sindicatos, mas essa escolha deve ser feita livre e voluntariamente. Ao incluir as palavras "organizações de sua própria escolha" na Convenção nº 87, a Conferência Internacional do Trabalho reconheceu que os indivíduos podem escolher entre várias organizações de trabalhadores ou empregadores por motivos profissionais, confessionais ou políticos. Não se pronunciou sobre se, no interesse dos trabalhadores e empregadores, um movimento sindical unificado é preferível ao pluralismo sindical.

489. Onde um governo declarou que não estava preparado para "tolerar" um movimento sindical dividido em várias tendências e que estava determinado a impor unidade a todo o movimento, o Comitê lembrou que o Artigo 2 da Convenção No. 87 estabelece que trabalhadores e empregadores terão o direito de estabelecer e aderir a organizações “de sua escolha”. Esta disposição da Convenção não pretende de forma alguma uma expressão de apoio à ideia de unidade sindical ou à diversidade sindical. Pretende-se transmitir, por um lado, que em muitos países existem várias organizações entre as quais os trabalhadores ou os empregadores podem desejar escolher livremente e, por outro lado, que os trabalhadores e empregadores podem desejar estabelecer novas organizações em um país onde nenhuma diversidade foi encontrada até agora. Em outras palavras, embora a Convenção evidentemente não pretenda tornar a diversidade sindical uma obrigação, pelo menos exige que essa diversidade permaneça possível em todos os casos. Conseqüentemente, qualquer atitude governamental envolvendo a “imposição” de uma única organização sindical seria contrária ao Artigo 2 da Convenção No. 87.

495. Onde as próprias organizações de trabalhadores solicitaram a unificação dos sindicatos, e este desejo foi confirmado de forma a torná-lo equivalente a uma obrigação legal, o Comitê assinalou que, quando um movimento sindical unificado resulta unicamente por vontade dos trabalhadores, esta situação não necessita de ser sancionada por diplomas legais, cuja existência possa dar a impressão de que o movimento sindical unificado é apenas o resultado da legislação existente ou é mantido apenas através dessa legislação.

Notório, então, que a OIT prega o pluralismo sindical como modelo de organização sindical, por ser aquele que, mais efetivamente, implementa o princípio da liberdade sindical.

2.2 Sindicato mais representativo no pluralismo sindical

Como dito alhures, em um regime de pluralismo sindical puro, cada trabalhador será representado pelo sindicato ao qual seja filiado e somente por ele. Não sendo associado, não será representado por qualquer sindicato. No entanto, a questão da representação no pluralismo sindical não é tão simples.

Concretamente, caso apenas um dos vários sindicatos existentes firme um acordo coletivo de trabalho com a empresa, apenas os empregados filiados àquele sindicato serão afetados pelo instrumento coletivo de trabalho. Assim, no regime de pluralismo sindical puro, há necessidade de que a empresa firme um instrumento coletivo de trabalho com cada um dos sindicatos dos trabalhadores, se quiser alcançar o maior número possível de empregados.

Por isso, diz Amauri Mascaro Nascimento⁷⁹, sabiamente, que o modelo da pluralidade sindical deve ser corrigido, para se tentar uma maior unificação de tratamento dos trabalhadores.

A primeira técnica é a escolha de um dos diversos sindicatos para representar todos os trabalhadores da empresa na negociação coletiva de trabalho e subscrição do acordo coletivo de trabalho⁸⁰.

A segunda técnica detalhada por Amauri Mascaro Nascimento⁸¹ consiste em implementar uma comissão de negociação composta por representantes de todos os sindicatos

498. A unidade sindical conquistada voluntariamente não deve ser proibida e deve ser respeitada pelas autoridades públicas.

501. A unificação em uma única organização de empregadores deve ser o resultado da livre escolha dos membros em questão e não deve ser a consequência de qualquer eventual pressão ou interferência do público.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 220: “A pluralidade sindical exige corretivos. São assim entendidos mecanismos destinados a abrandar as suas consequências. São técnicas que tendem para atitudes unificadoras.”

⁸⁰ Ibid. p. 220. Assim, explica o autor: “Na França, esses corretivos têm uma fórmula: o conceito de sindicato mais representativo. Desse modo, diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o mais representativo atuará em nome dos demais trabalhadores nos casos de ação conjunta [...]”

que representam trabalhadores na empresa, para que, ao final, possa ser firmado um instrumento coletivo de trabalho único entre a empresa e todos os sindicatos participantes, afetando então todos os empregados da empresa.

Chama-se de pluralismo sindical temperado ou qualificado, quando o trabalhador pode ser representado pelo sindicato mais representativo da categoria, mesmo que não filiado a ele. Neste sentido, esclarece José Carlos Arouca⁸² que no pluralismo sindical deve haver uma unicidade, por meio da escolha de um sindicato mais representativo.

Definida então a importância da representatividade, quais seriam os critérios utilizados para definir o sindicato mais representativo? A doutrina de modo geral apresenta os seguintes parâmetros: a) do maior número de filiados; b) maior patrimônio; c) maior valor de receita de contribuições; d) maiores serviços prestados aos trabalhadores; e) maior número de instrumentos coletivos firmados; f) mais antigo; g) maior independência na sua atividade; h) maiores serviços prestados ao país, dentre outros.

Antônio Carlos Aguiar⁸³, ao defender o modelo do pluralismo sindical, detalha os diversos critérios que devem ser utilizados para a escolha do sindicato mais representativo, dividindo-os em quantitativos, qualitativos, institucionais, ideológicos, funcionais, estruturais e de estabilidade.

⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 220.

⁸² AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 125: "Mas a pluralidade revela-se artifício do individualismo burguês, que se anula nas situações de real importância da ação sindical, ou seja, nas greves, nas negociações coletivas, nos movimentos sociais e políticos, quando a coletividade dos trabalhadores não vê separação de marcas ou logotipos. Daí o reconhecimento da unicidade no pluralismo, através do sindicato mais representativo."

⁸³ AGUIAR, Antônio Carlos. **Unicidade Sindical no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2017. p. 210-211: "A representatividade será efetivada pelos critérios tradicionais postos à disposição em sociedades democráticas já consolidadas, tendo como base de sustentação critérios: quantitativos (relacionados ao número de associados do sindicato, ao número de contribuintes, ao volume de recursos arrecadados, ao número de representados, ao número de votantes em assembleias, ao número de delegados sindicais nas bases, ao número de integrantes em comissões de empresa, etc.); qualitativos (relacionados à autonomia e à independência do sindicato profissional, se o caso, em relação ao patronato, à experiência e à antiguidade do sindicato); institucionais (referentes à participação do sindicato em órgãos públicos de defesa de direitos e interesses dos empregados); ideológicos (relacionados ao histórico de conduta da entidade); funcionais (relativos a dados objetivos decorrentes da ação sindical, como assinatura de convênios coletivos, as ações judiciais exitosas, etc.); estruturais (relacionados ao enaltecimento da figura do sindicato); e de estabilidade (que primam pela segurança jurídica transmitida pelo sindicato, pela manutenção das pessoas encarregadas na frente e por todo um período quando da negociação coletiva, etc.)."

Frise-se que o art. 9 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 e o atual art. 519 da CLT⁸⁴, não obstante inseridos no modelo da unicidade sindical, definem os critérios para a escolha da associação profissional mais representativa, que será investida como ente sindical.

A regra mais justa, obviamente, é aquela que utiliza uma ponderação equitativa entre todos os parâmetros acima expostos, evitando-se a vinculação a apenas um deles, especialmente o do “mais antigo”. A utilização exclusiva do critério da antiguidade implicaria a eternização da associação profissional já investida como ente sindical, obstaculizando-se a renovação e estimulando-se a apatia na atuação do sindicato em prol dos trabalhadores, pois saberia, de antemão, que não perderá a investidura sindical por ser o mais antigo. Dos critérios acima citados, o mais importante e legítimo é o do número de filiados.

Uma vez definido o sindicato mais representativo da categoria, num contexto de pluralismo sindical, acarretar-se-iam efeitos práticos aos trabalhadores na convenção coletiva de trabalho firmada e na greve porventura promovida pelos trabalhadores. Em outras palavras, um acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho firmados pelo sindicato mais representativo poderia ser aplicado a todos os demais trabalhadores, mesmo que não filiados àquele sindicato. De igual modo, iniciada uma greve comandada pelo sindicato mais representativo, todos os demais trabalhadores, mesmo não filiados àquele sindicato, estariam acobertados pelos direitos e proteções inerentes ao exercício do direito de greve.

A questão está disciplinada pela OIT na sua “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018”, em alguns verbetes sobre o sindicato mais representativo no pluralismo sindical.

De acordo com o verbete 1351, é lícito um tratamento diferenciado dado aos empregados com base nos acordos coletivos de trabalho firmados com a empresa, prevendo duas situações diferentes.

Na primeira, chamada pela doutrina de pluralidade sindical qualificada, apenas o sindicato mais representativo da categoria profissional tem poderes para firmar acordo coletivo de trabalho com a empresa e este instrumento poderá ser extensível a todos os

⁸⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 519 - A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

- a) o número de associados;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio."

empregados da empresa, filiados ou não ao sindicato mais representativo. Tal procedimento corresponde à parte inicial do verbete 1351 da OIT⁸⁵.

Conforme parte inicial do verbete 1360 da OIT⁸⁶, adotando-se o pluralismo sindical qualificado, a rigor, a negociação coletiva com a empresa realiza-se apenas com o sindicato mais representativo dos trabalhadores (apenas um sindicato) ou com aqueles que sejam mais representativos dos trabalhadores (um número limitado de sindicatos).

Este é o sistema utilizado nos Estados Unidos, como se depreende da seção 9, parágrafo 159, alínea “a” do *National Labor Relations Act*⁸⁷ (lei fiscalizada e aplicada pelo Departamento Nacional de Relação do Trabalho - *National Labor Relations Board*, agência governamental norte-americana), pelo qual o sindicato devidamente selecionado pela maioria dos funcionários será o representante exclusivo de todos os empregados da unidade empresarial, para fins de negociação coletiva com a empresa, em relação a contribuições, salários, jornada e outras condições de trabalho. Definido o sindicato mais representativo da unidade, mediante eleição realizada pelos trabalhadores (seção 9, parágrafo 159, alínea “e” do *National Labor Relations Act*) a empresa é obrigada a negociar coletivamente com o referido sindicato (seção 8, parágrafo 158, alínea “d” do *National Labor Relations Act*) e, eventual acordo coletivo de trabalho firmado, aplicar-se-á a todos os empregados da unidade, sejam ou não filiados ao sindicato subscrevente.

Portanto, nos Estados Unidos da América, define-se, dentre vários sindicatos representantes dos empregados na empresa, por meio do voto dos próprios empregados do estabelecimento, aquele que seja o mais representativo (apenas um sindicato), e somente ele goza de legitimidade para negociar coletivamente com a empresa, como salientado por

⁸⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.** 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 252: “1351. **Os sistemas de negociação coletiva com direitos exclusivos para o sindicato mais representativo** e aqueles em que é possível que uma série de acordos coletivos sejam celebrados por uma série de sindicatos dentro de uma empresa são compatíveis com os princípios da liberdade de Associação.” (tradução nossa, grifos nossos). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

⁸⁶ Ibid. p. 253: “1360. **Os sistemas baseados em um único agente de negociação (o mais representativo)** e aqueles que incluem todas as organizações **ou as organizações mais representativas** de acordo com critérios pré-estabelecidos claros para a determinação das organizações com direito a negociar são ambos compatíveis com a Convenção nº 98.” (tradução nossa, grifos nossos). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

⁸⁷ ESTADOS UNIDOS. NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD. **National Labor Relations Act.**: Estados Unidos: NLRB, 1935. Disponível em: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>. Acesso em: 18 jul. 2021.

Cristina Sarcedo⁸⁸, que chama a atenção ainda para o fato de que nos Estados Unidos não existe sindicato patronal, motivo porque a negociação coletiva dá-se somente entre a empresa e o sindicato de trabalhadores da empresa mais representativo⁸⁹.

A autora⁹⁰ esclarece ainda que se não for escolhido o sindicato mais representativo para uma determinada unidade, mediante escolha majoritária de maioria absoluta, restará prejudicada a negociação coletiva, pois somente o sindicato mais representativo tem legitimidade para representar os empregados de determinada unidade, conforme seção 9, parágrafo 159, alínea “a” do *National Labor Relations Act*⁹¹, não havendo previsão naquela norma acerca de legitimidade para negociação coletiva aos sindicatos minoritários em prol de seus associados.

De acordo com Giancarlo Perone e Luís Felipe Lopes Boson⁹², este modelo (pluralidade sindical qualificada) é adotado na França, Bélgica, Luxemburgo, Áustria, Grécia, em que somente os sindicatos mais representativos gozam de legitimidade para firmar instrumento coletivo de trabalho, o qual terá eficácia *erga omnes*. Salaria que Espanha também adota o modelo do pluralismo sindical qualificado, mas com a peculiaridade de admitir-se que sindicatos menos representativos firmem instrumentos coletivos de trabalho, mas sem eficácia geral.

Utilizado o modelo do pluralismo sindical qualificado na Espanha, no *Estatuto de los Trabajadores* de 1980⁹³, considera-se o sindicato mais representativo no âmbito estadual ou

⁸⁸ SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro”. São Paulo: LTR, 2011. p. 52, 65.

⁸⁹ Ibid. p. 72.

⁹⁰ Ibid. p. 84, 85.

⁹¹ ESTADOS UNIDOS. NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD. **National Labor Relations Act.**: Estados Unidos: NLRB, 1935. Disponível em: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>. Acesso em: 18 jul. 2021.

⁹² PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Européia e no Brasil**: estímulos para uma reflexão comparativa. São Paulo: LTR, 2015. p. 121. Dizem os autores: "A reserva do poder de celebrar contratos coletivos a favor dos sindicatos qualificados representativos, ou mais representativos, foi prevista na França, Bélgica, Luxemburgo, Austria, Grécia e também na Espanha, onde, no entanto, como já mencionamos, admitiu-se que outras organizações, privadas desse requisito, poderiam pelo menos celebrar contratos coletivos assim chamados extraestatutários, ou impróprios, ou de direito comum. A referência à representatividade sindical também foi registrada em Portugal, e deve ser coligada à peculiaridade já mencionada, decorrente da transição do sistema anterior para um de liberdade sindical, mas caracterizado pela persistência de algumas fórmulas do passado ou, pelo menos, do critério de institucionalizar, significativamente, a organização e a ação sindicais."

⁹³ ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t3c1>. Acesso em: 15 abr. 2021.

que extrapole o escopo de uma empresa aquele que conte com 10% ou mais dos membros da comissão da empresa e dos delegados de pessoal em determinada base territorial, como explica Esther Carrizosa Prieto⁹⁴, com espeque no art. 87, item 2 do referido estatuto. Por sua vez, considerar-se-á o sindicato mais representativo no âmbito de uma empresa, aquele que agregue a maioria dos membros da comissão da empresa, conforme art. 87, item 1 do estatuto.

Assim, de acordo com os artigos 87 e 88 do diploma retrocitado⁹⁵, somente o sindicato mais representativo teria legitimidade para negociar acordos coletivos de eficácia geral a

⁹⁴ PRIETO, Esther Carrizosa. Representatividad Y Negociación Colectiva en el Ordenamiento jurídico español. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017. p. 90.

⁹⁵ ESPANHA. **Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t3c1>. Acesso em: 15 abr. 2021: “Artigo 87. Legitimación .-- Eles terão o direito de negociar:

1. Em acordos de empresa ou de escopo inferior: o comitê da empresa, delegados da equipe, quando apropriado, ou representantes sindicais, se houver.

Nos acordos que afetem todos os trabalhadores da empresa será necessário que tais representantes sindicais, como um todo, agreguem a maioria dos membros do comitê. Nos demais contratos, será necessário que os trabalhadores abrangidos pelo seu escopo tenham adotado acordo expresso, com os requisitos do artigo 80 desta lei, de designação, para efeito de negociação, das representações sindicais com concretização nos mesmos. alcance.

Em todos os casos, será necessário que ambas as partes se reconheçam como interlocutores.

2. Em contratos de escopo superior aos anteriores:

a) Os sindicatos considerados mais representativos na esfera estadual, bem como em suas respectivas áreas, as entidades sindicais a eles filiadas, federadas ou confederadas;

b) os sindicatos considerados mais representativos a nível da Comunidade Autónoma no que respeita aos acordos que não transcendam o referido âmbito territorial, bem como, e nas respectivas áreas, as entidades sindicais a eles filiadas, federadas ou confederadas ;

c) Sindicatos que tenham um mínimo de 10 por cento dos membros das comissões da empresa ou delegados de pessoal na área geográfica e funcional a que se refere o acordo.

3. Nos acordos a que se refere o número anterior, as associações empresariais que no âmbito geográfico e funcional do acordo têm 10 por cento dos empresários, na acepção do artigo 1.º, n.º 2, desta lei, e desde que estas dêem ocupação ao mesma percentagem dos trabalhadores afetados.

4. Da mesma forma, serão legitimados em acordos estaduais; os sindicatos da Comunidade Autónoma que sejam considerados mais representativos de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Lei Orgânica da Liberdade Sindical e as associações empresariais da Comunidade Autónoma que cumpram os requisitos indicados na sexta disposição adicional desta lei.

5. Todo sindicato, federação ou confederação sindical, e toda associação empresarial que reúna o requisito de legitimación, terá o direito de fazer parte da comissão de negociação.

Artigo 88. Comissão de Negociação .-- 1. Nos acordos comerciais, ou inferior, a comissão de negociação será constituída pelo empregador ou seus representantes, por um lado, e por outro, pelos representantes dos trabalhadores, nos termos do artigo 87, ponto 1.

Nas de âmbito superior ao da empresa, a comissão negocial ficará validamente constituída, sem prejuízo do direito de todos os legítimos sujeitos dela participarem na proporção da sua representatividade, quando os sindicatos, federações ou confederações e as associações empresariais a que participem se refere O artigo anterior representa, pelo menos, respectivamente, a maioria absoluta dos membros das comissões da empresa e dos delegados do quadro de pessoal, se for caso disso, e os empregadores que empregam a maioria dos trabalhadores afetados pelo acordo.

2. A designação dos membros da comissão corresponderá aos negociadores, os quais, de comum acordo, podem designar um presidente e ser coadjuvados nas deliberações por assessores, os quais intervirão com voz, mas sem voto.

3. Nos acordos comerciais, nenhuma das partes excederá o número de doze membros; nas de maior abrangência, o número de representantes de cada parte não poderá ultrapassar quinze.

todos os trabalhadores da empresa. O sindicato que não seja o mais representativo também goza de legitimidade para firmar instrumento coletivo de trabalho, mas seus efeitos ficariam restritos aos empregados a ele filiados, sem eficácia geral⁹⁶.

Esther Carrizosa Prieto⁹⁷ salienta que, sem respaldo na legislação, costuma-se firmar acordo coletivo de trabalho de eficácia geral, aplicável a todos os trabalhadores da empresa, por comissão “ad hoc” que tenha sido eleita pelos próprios trabalhadores, gozando então de representatividade real, especialmente quando a empresa não possui respaldo legal para implementar a representação unitária (comissão da empresa e delegados de pessoal), devido ao pequeno número de empregados, o que inviabiliza também a definição do sindicato mais representativo.

Já na França, conforme salientado por João Reis⁹⁸, em que também vigora o pluralismo sindical, a representatividade sindical no âmbito da empresa é atribuída ao sindicato que obtenha pelo menos 10% dos votos nas eleições dos representantes dos trabalhadores para a comissão de empresa ou de delegados de pessoal, na esteira do art. L2122-1 do Código do Trabalho (*Code du Travail*)⁹⁹. A representatividade no setor profissional/econômico é conferida ao sindicato que tenha no ramo em causa 8% da soma dos votos nas eleições para os representantes dos trabalhadores de todas as empresas do respectivo setor profissional/econômico, conforme art. L2122-5 daquele diploma. Por último, a nível interprofissional e nacional, a representatividade do sindicato também depende da obtenção de 8% da soma dos votos nas eleições para os representantes dos trabalhadores de

4. A mesa de negociação pode ter um presidente com voz mas sem voto, livremente por ela designado. Em caso de não eleição, os partidos devem registrar na ata da sessão constituinte da comissão os procedimentos a serem utilizados para moderar as sessões e assinar a ata correspondente, um representante de cada um deles, juntamente com o secretário.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

⁹⁶ ROZICKI, Cristiane. Espanha: a pluralidade sócio-econômica reconhecida: autenticidade representativa e eficiência na contratação coletiva. In: **Revista Seqüência** – PPGD UFSC, V. 18 n. 34, 01.01.1997. p. 78. Santa Catarina: Revista Seqüência – PPGD UFSC, 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/issue/view/1504>. Acesso em: 07 jul. 2021. Neste sentido, a autora fundamenta seu posicionamento com base em jurisprudência do Tribunal Constitucional da Espanha.

⁹⁷ PRIETO, Esther Carrizosa. Representatividad Y Negociación Colectiva en el Ordenamiento jurídico español. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017. p. 113-119.

⁹⁸ REIS, João. A Convenção Coletiva e a Representatividade dos seus Outorgantes. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017. p. 141-142.

⁹⁹ FRANÇA. **Code du travail**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

todas as empresas dos setores profissionais envolvidos ou no âmbito nacional, de acordo com o art. L2122-9 do diploma francês.

Naquele país, o critério de agrupamento para a formação dos sindicatos é a profissão (idênticas, semelhantes ou afins), como elucidado por Cristina Sarcedo¹⁰⁰, na esteira do art. L2131-2 do Código do Trabalho (*Code du Travail*)¹⁰¹, no entanto, os sindicatos profissionais podem instituir uma seção sindical em cada empresa ou estabelecimento, para melhor garantir a representação dos trabalhadores localmente, conforme art. L2142-1 do Código do Trabalho (*Code du Travail*)¹⁰². Por consequência, complementa a autora¹⁰³ que os sindicatos profissionais mais representativos podem negociar coletivamente com o sindicato patronal, firmando um instrumento coletivo de trabalho aplicável a todos os trabalhadores da profissão, filiados ou não aos sindicatos, ou podem negociar coletivamente com a empresa, celebrando um instrumento coletivo de trabalho aplicável a todos os trabalhadores da empresa, filiados ou não ao sindicato.

Considerando que vários sindicatos profissionais podem ser escolhidos como os mais representativos, integrando a comissão de negociação, pode ocorrer a hipótese de não se obter o consenso unânime de todos os sindicatos para a formalização do instrumento coletivo de trabalho. Neste caso, o instrumento coletivo de trabalho poderá ser firmado com a assinatura de alguns dos sindicatos mais representativos, gozando de eficácia *erga omnes*, desde que

¹⁰⁰ SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro”. São Paulo: LTR, 2011. p. 98-99: A autora detalha o conceito de profissão como critério para o agrupamento dos sindicatos na França: “Dessa forma, tal conceito de 'profissão' pode estar atrelado tanto a uma atividade econômica, por exemplo, à metalurgia, como a um ofício específico, qual seja torneiro mecânico. Quando associado à ideia de atividade econômica, o conceito de 'profissão' utilizado pelo legislador francês é similar ao instituto de categoria econômica/profissional atualmente empregado no direito positivo brasileiro, conforme art. 511, §S 1º e 2º, da CLT.

Contudo, o conceito de 'profissão' do direito francês é mais amplo do que o de 'categoria' do direito brasileiro. De fato, com base no conceito de 'profissão', também podem ser constituídos sindicatos de ofícios específicos (por exemplo, sindicato dos condutores do metrô, sindicatos dos torneiros mecânicos, sindicato dos jornalistas ou sindicato dos professores). No direito coletivo brasileiro, somente no caso de esses ofícios serem considerados 'categorias diferenciadas' (art. 511, § 3º, da CLT) é possível a constituição de sindicatos específicos.”

¹⁰¹ FRANÇA. **Code du travail**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

¹⁰² Ibid. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

¹⁰³ SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. op. cit., nota 100. p. 124-126, 128. Destaca-se o seguinte trecho quanto à eficácia *erga omnes* do instrumento coletivo de trabalho: "Em regra, as convenções coletivas são aplicáveis a todos os trabalhadores das empresas representadas pelas entidades patronais signatárias do instrumento coletivo, independentemente do fato de o trabalhador ser ou não filiado a alguma entidade sindical. Portanto, nesse aspecto, a convenção coletiva tem um efeito *erga omnes* [...]“ [p. 128]

sejam cumpridos um dos seguintes requisitos, de acordo com o art. L2232-12 do Código do Trabalho (*Code du Travail*)¹⁰⁴: a) os sindicatos mais representativos que firmaram o instrumento coletivo tenham obtido, ao menos, 50% dos votos lançados nas últimas eleições profissionais para a escolha dos sindicatos mais representativos; ou b) os sindicatos mais representativos que firmaram o instrumento coletivo tenham obtido, ao menos, 30% dos votos lançados nas últimas eleições profissionais para a escolha dos sindicatos mais representativos e submetam o instrumento coletivo à consulta aos trabalhadores com vistas à sua ratificação, que se completará com a aprovação dos trabalhadores pela maioria dos votos.

Assim, na França, dentre vários sindicatos profissionais representantes de uma mesma profissão, são selecionados aqueles que sejam os mais representativos (um número limitado de sindicatos), e somente eles gozam de legitimidade para negociar coletivamente com o empregador, como salientado por Cristina Sarcedo¹⁰⁵.

Na segunda situação, chamada pela doutrina de pluralidade sindical pura, não há sindicato mais representativo, pois todos os sindicatos dos agrupamentos dos trabalhadores têm poderes para firmar acordos coletivos de trabalho com o empregador e cada acordo coletivo de trabalho será aplicado somente aos empregados filiados ao sindicato subscritor do instrumento, podendo os acordos coletivos de trabalho conterem direitos trabalhistas diferentes entre si. Tal procedimento corresponde à parte final do verbete 1351 e parte intermediária do verbete 1360 da OIT¹⁰⁶.

¹⁰⁴ FRANÇA. **Code du travail**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

¹⁰⁵ SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTR, 2011. p. 52, 86, 105. Destaca-se o seguinte trecho quanto à comissão de negociação formada pelos sindicatos mais representativos: "Assim, a solução construída aos poucos pelo legislador francês, juntamente com os atores sociais, e que prevalece até os dias de hoje, foi estabelecer critérios de representatividade e reconhecer a pluralidade sindical também na negociação coletiva, autorizando todas as organizações sindicais consideradas representativas a negociar coletivamente junto aos empregadores e organizações que representam os interesses patronais. Como será visto mais adiante, essa negociação coletiva com pluralidade de sujeitos é, em geral, realizada por comissões de negociação." [p. 105]

¹⁰⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 252-253: "1351. Os sistemas de negociação coletiva com direitos exclusivos para o sindicato mais representativo e **aqueles em que é possível que uma série de acordos coletivos sejam celebrados por uma série de sindicatos dentro de uma empresa** são compatíveis com os princípios da liberdade de Associação. 1360. Os sistemas baseados em um único agente de negociação (o mais representativo) e **aqueles que incluem todas as organizações** ou as organizações mais representativas de acordo com critérios pré-estabelecidos claros para a determinação das organizações com direito a negociar são ambos compatíveis com a Convenção nº 98." (tradução nossa, grifos nossos). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

Em Portugal, em que também vigora o modelo do pluralismo sindical, o Código do Trabalho de Portugal não especifica os critérios para a aferição da representatividade sindical. Assim, nas palavras de Isabel Vieira Borges¹⁰⁷, qualquer sindicato, mesmo que com número reduzido de filiados, tem legitimidade para firmar acordo coletivo, não havendo então restrição da negociação coletiva ao sindicato mais representativo.

Por sua vez, independentemente do pluralismo sindical adotado, a OIT recomenda que todos os sindicatos tenham plena atribuição de atuar em prol de seus associados, devendo ser reconhecidos pela empresa ou pelo sindicato da categoria econômica, e que os trabalhadores tenham plena liberdade de escolher o sindicato a que deseja se filiar.

Assim, os verbetes 1355 e 1356 da OIT¹⁰⁸ orientam que a empresa ou o sindicato das empresas reconheçam todos os sindicatos que representam seus trabalhadores, como pressuposto imprescindível para o procedimento da negociação coletiva. De igual forma, o verbete 1359 da OIT¹⁰⁹ aduz que os trabalhadores e os empregadores tenham plena possibilidade de escolher o sindicato que os representará na negociação coletiva.

Analisando-se então os diversos verbetes da “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018”, percebe-se que a OIT atribui importância maior à pluralidade sindical qualificada do que ao pluralismo sindical puro.

Com esse pressuposto, os verbetes 528 a 530, 540 e 542 da OIT esclarecem que os critérios para definição dos sindicatos mais representativos devem ser objetivos, ao passo que

¹⁰⁷ BORGES, Isabel Vieira. Níveis de negociação colectiva e eficácia *erga omnes* da convenção colectiva de trabalho: abordagem tradicional e novas tendências. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017. p. 178-179. Assim, posiciona-se a autora: “[...] não existem critérios de representatividade de um sindicato ou associação sindical em face da profissão, da actividade, do sector ou da zona cujos interesses socioprofissionais visam regular, não se identifica nenhum sindicato que, de forma única e legitimada, possa ser o porta-voz exclusivo daqueles interesses.”

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 252: “1355. O reconhecimento por uma entidade patronal dos principais sindicatos representados na empresa, ou dos mais representativos desses sindicatos, é a própria base para qualquer procedimento de negociação coletiva sobre as condições de trabalho na empresa. 1356. Os empregadores devem reconhecer, para fins de negociação coletiva, as organizações representativas dos trabalhadores em um determinado setor.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹⁰⁹ Ibid. p. 253: “1359. Trabalhadores e empregadores devem, na prática, ser capazes de escolher livremente qual organização irá representá-los para fins de negociação coletiva.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

os verbetes 531 e 1353 da OIT¹¹⁰ utilizam o critério do maior número de filiados ou de votação pelos trabalhadores, para definir o sindicato mais representativo.

Nos Estados Unidos, por exemplo, como informado por Cristina Sarcedo, os empregados da unidade¹¹¹ escolhem o sindicato mais representativo, por meio de eleições

¹¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.** 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 98, 100, 252:

“528. Para serem admissíveis, os critérios aplicados para distinguir entre organizações mais ou menos representativas devem ser objetivos, não devem deixar margem para abusos e não devem ser autorizados a prejudicar os direitos e garantias fundamentais das organizações menos representativas.

529. A determinação do sindicato mais representativo deve sempre basear-se em critérios objetivos e pré-estabelecidos de forma a evitar qualquer oportunidade de parcialidade ou abuso.

530. Critérios pré-estabelecidos, precisos e objetivos para a determinação da representatividade das organizações de trabalhadores e empregadores devem existir na legislação e tal determinação não deve ser deixada ao critério dos governos.

540. O reconhecimento da possibilidade de pluralismo sindical não impede a concessão de certos direitos e vantagens às organizações mais representativas. No entanto, a determinação da organização mais representativa deve ser baseada em critérios objetivos, preestabelecidos e precisos de forma a evitar qualquer possibilidade de parcialidade ou abuso, e a distinção deve geralmente se limitar ao reconhecimento de certos direitos preferenciais, para por exemplo, para fins como negociação coletiva, consulta pelas autoridades ou a designação de delegados para organizações internacionais.

542. O facto de estabelecer na legislação uma percentagem para determinar o limiar de representatividade das organizações e conceder certos privilégios às organizações mais representativas (nomeadamente para efeitos de negociação coletiva) não suscita qualquer dificuldade desde que os critérios sejam objetivos, precisos e pré-estabelecidos, a fim de evitar qualquer possibilidade de viés ou abuso.

531. As Convenções Nos. 87 e 98 são compatíveis com os sistemas que prevêm a representação sindical para o exercício dos direitos sindicais coletivos com base no grau de filiação sindical efetiva, bem como aqueles que prevêm a representação sindical com base em votos gerais de trabalhadores ou funcionários, ou uma combinação de ambos os sistemas.

1353. Em um caso em que o direito de representar todos os trabalhadores no setor em questão parecia ter sido concedido a organizações que eram representativas apenas em grau limitado a nível nacional, o Comitê considerou que, se a legislação nacional estabelecer mecanismos para o representação dos interesses profissionais de toda uma categoria de trabalhadores, esta representação deve normalmente caber às organizações que têm o maior número de membros na categoria em questão, e as autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa prejudicar este princípio.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹¹¹ SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva:** diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTR, 2011. p. 76-77: Como narrado pela autora, a unidade representada pode ser a empresa como um todo, apenas um estabelecimento, ou um determinado setor de um estabelecimento: “Uma importante etapa do processo de escolha do sindicato representativo é a definição da unidade de negociação apropriada. Ao requerer a representação dos empregados, o sindicato deve delimitar qual grupo de empregados pretende representar. Essa unidade pode abranger quase todos os empregados de uma empresa ou de um estabelecimento, ou apenas de um setor da empresa ou estabelecimento, ou, ainda, em alguns casos, empregados de algumas empresas. Assim, é possível, e bastante comum, a existência de diversos grupos de trabalhadores (unidades de negociação) dentro de uma mesma empresa, representados, cada um, por um sindicato diferente. Em geral, as negociações coletivas ocorrem por estabelecimento, que podem ser fabris, comerciais ou financeiros, como as diversas agências de um banco. Assim, em regra, o *Board* entenderá como "unidade de negociação apropriada" cada estabelecimento da empresa, ou mesmo parte do estabelecimento envolvendo um determinado grupo de empregados, e não a empresa como um todo, salvo se houver uma ligação entre os estabelecimentos que justifique serem considerados uma 'unidade de negociação apropriada'.”

majoritárias¹¹². Estas eleições, como salientado pela autora¹¹³, podem ocorrer de dois modos: a) informalmente, mediante inspeção pelo empregador dos cartões preenchidos pelos próprios empregados que escolhem o sindicato mais representativo e, por sua vez, o empregador, voluntariamente reconhece o sindicato vencedor como o mais representativo; b) formalmente, mediante eleições secretas realizadas pelo Departamento Nacional de Relação do Trabalho - *National Labor Relations Board* perante os empregados do estabelecimento da empresa, após provocação por peticionamento do empregador, de um sindicato adversário ou dos próprios empregados, como se depreende da seção 9, parágrafo 159, alínea “c”, item 1, subalíneas “A” e “B” do *National Labor Relations Act*¹¹⁴. Este procedimento é o mais comum para a escolha do sindicato mais representativo e menos suscetível de interferência pelo empregador. Nos termos a seção 9, parágrafo 159, alínea “e” do *National Labor Relations Act*¹¹⁵, uma vez realizadas as eleições formais pelo Departamento Nacional de Relação do Trabalho - *National Labor Relations Board*, somente poderá ser realizado novo pleito doze meses após.

¹¹² SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro”. São Paulo: LTR, 2011. p. 65: "Uma das principais características do sistema sindical norte-americano é a democracia, no sentido de que cabe unicamente aos empregados, por meio da sua maioria, decidir se querem ser representados por um sindicato e qual os representará. Em geral, essa escolha ocorre mediante eleições com voto secreto. Desta forma, o sistema escolhido pelo legislador norte-americano para a definição da representatividade sindical é o critério majoritário, sendo que o sindicato escolhido terá o direito exclusivo de representar e negociar em nome dos respectivos empregados [...]"

¹¹³ Ibid. p. 74-75: Em suas palavras: "Existem, basicamente, duas formas de determinar o sindicato representativo dos empregados: (i) método informal do livre reconhecimento, baseado na concordância entre sindicato e empregador, e (ii) eleição organizada pelo Board. No método informal, o empregador pode, voluntariamente, reconhecer um sindicato como representante de determinados trabalhadores da empresa. Em geral, esse reconhecimento é feito com a inspeção de cartões preenchidos pelos empregados, indicando que a maioria dos trabalhadores reconhece aquele sindicato como seu representante. Nesse processo, pode existir o risco de fraude, com o reconhecimento pelo empregador dos chamados *company unions*, que são sindicatos que atendem aos interesses da empresa e não dos trabalhadores. Caso algum sindicato rival não concorde com esse reconhecimento voluntário, poderá submeter uma petição ao *Board* para que ocorra uma eleição na empresa, visando determinar qual é o sindicato efetivamente representativo. Para tanto, o sindicato rival terá que comprovar que tinha a preferência de pelo menos 30% dos empregados a serem representados quando o empregador reconheceu voluntariamente o sindicato rival [sindicato reconhecido pelo empregador como o mais representativo]. [...] Depois de concluído todo o processo acima descrito e efetivada a votação, o sindicato que tiver sido escolhido pelos empregados, desde que tenha obtido a maioria absoluta dos votos dos empregados elegíveis a votar, será certificado pelo *Board*, passando a ter a exclusividade de representação relativamente àquele grupo [...]"

¹¹⁴ ESTADOS UNIDOS. NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD. **National Labor Relations Act**.: Estados Unidos: NLRB, 1935. Disponível em: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>. Acesso em: 18 jul. 2021.

¹¹⁵ Ibid. Acesso em: 18 jul. 2021.

O verbete 1366 da OIT¹¹⁶ estipula que a empresa reconheça sempre o sindicato mais representativo de seus trabalhadores, para fins de posterior negociação coletiva.

Já os verbetes 1369, 526, 540, 542 e 545 da OIT¹¹⁷ preveem a possibilidade de a legislação local atribuir a exclusividade ou a preferência de negociação coletiva com a empresa ao sindicato mais representativo dos trabalhadores.

Os verbetes 525, 1388, 544 e 545 da OIT¹¹⁸ salvaguardam o direito de os sindicatos menos representativos representarem seus associados, mesmo que alguns direitos, como de celebrar instrumento coletivo de trabalho, seja exclusivo dos sindicatos mais representativos.

¹¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.** 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 254: “1366. As autoridades competentes deverão, em todos os casos, ter o poder de proceder a uma verificação objetiva de qualquer reclamação de um sindicato de que representa a maioria dos trabalhadores de uma empresa, desde que tal afirmação pareça ser plausível. Se o sindicato em questão for considerado majoritário, as autoridades devem tomar as medidas conciliatórias adequadas para obter o reconhecimento do empregador desse sindicato para fins de negociação coletiva.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹¹⁷ Ibid. p. 98, 100-101, 254:

“1369. Quando, no regime em vigor, o sindicato mais representativo goza de direito preferencial ou exclusivo de negociação, as decisões relativas à organização mais representativa devem ser tomadas em função de critérios objetivos e preestabelecidos, de modo a evitar oportunidades de parcialidade ou abuso.

526. Onde resulta da legislação que a única distinção entre o representante e outros sindicatos é que o primeiro pode assinar acordos coletivos, ter assento em comissões mistas e participar em eventos internacionais, o Comitê considera que tais privilégios concedidos a sindicatos representativos não são excessivos.

540. O reconhecimento da possibilidade de pluralismo sindical não impede a concessão de certos direitos e vantagens às organizações mais representativas. No entanto, a determinação da organização mais representativa deve ser baseada em critérios objetivos, preestabelecidos e precisos de forma a evitar qualquer possibilidade de parcialidade ou abuso, e a distinção deve geralmente se limitar ao reconhecimento de certos direitos preferenciais, para por exemplo, para fins como negociação coletiva, consulta pelas autoridades ou a designação de delegados para organizações internacionais.

542. O facto de estabelecer na legislação uma percentagem para determinar o limiar de representatividade das organizações e conceder certos privilégios às organizações mais representativas (nomeadamente para efeitos de negociação coletiva) não suscita qualquer dificuldade desde que os critérios sejam objetivos, precisos e pré-estabelecidos, a fim de evitar qualquer possibilidade de viés ou abuso.

545. Os sindicatos minoritários aos quais foi negado o direito de negociar coletivamente devem ser autorizados a exercer suas atividades e, pelo menos, falar em nome de seus membros e representá-los no caso de uma reclamação individual.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹¹⁸ Ibid. p. 97, 101, 258:

“525. O Comitê assinalou em várias ocasiões, e particularmente durante a discussão sobre o projeto de Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, que a Conferência Internacional do Trabalho se referia à questão do caráter representativo dos sindicatos, e, em certa medida, concordou com a distinção que às vezes é feita entre os vários sindicatos interessados, de acordo com o quão representativos eles são. O Artigo 3, parágrafo 5, da Constituição da OIT inclui o conceito de organizações “mais representativas”. Portanto, o Comitê considerou que o simples fato de que a lei de um país estabelece uma distinção entre as organizações sindicais mais representativas e outras organizações sindicais não é, em si mesmo, um assunto para crítica. Essa distinção, no entanto, não deve resultar na concessão às organizações mais representativas de privilégios que vão além da prioridade na representação, com base no fato de terem o maior número de membros, para fins como negociação coletiva ou consulta por governos, ou para o efeito nomeação de delegados para organismos internacionais. Ou seja, esta distinção não deve ter por efeito privar as organizações sindicais que não se reconheçam entre as mais representativas dos meios essenciais para a defesa dos interesses ocupacionais dos

Os verbetes 1389 a 1391 da OIT¹¹⁹ explicam que, se na localidade não houver um sindicato mais representativo, por não abranger a porcentagem de filiação necessária, todos os sindicatos terão direito de firmar seu próprio instrumento coletivo de trabalho, atingindo ao menos os trabalhadores filiados a cada sindicato.

Portanto, a OIT defende veementemente o pluralismo sindical, na forma da Convenção 87, devidamente interpretada pelos inúmeros verbetes da “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018”.

2.3 Convenção 87 da OIT

seus associados, para a organização da sua administração e atividades e formulação de seus programas, conforme previsto na Convenção No. 87.

1388. A concessão de direitos exclusivos à organização mais representativa não deve significar que seja proibida a existência de outros sindicatos aos quais certos trabalhadores envolvidos desejem pertencer. As organizações minoritárias devem ter permissão para realizar suas atividades e, pelo menos, ter o direito de falar em nome de seus membros e de representá-los.

544. O Comitê considerou que um sistema de registo instituído por lei que concede direitos exclusivos de negociação aos sindicatos registados não seria incompatível com os princípios da liberdade de associação, desde que o registo se baseie em critérios objectivos e pré-determinados. No entanto, a concessão de direitos exclusivos à organização mais representativa não deve significar que seja proibida a existência de outros sindicatos aos quais certos trabalhadores envolvidos desejem pertencer.

545. Os sindicatos minoritários aos quais foi negado o direito de negociar coletivamente devem ser autorizados a exercer suas atividades e, pelo menos, falar em nome de seus membros e representá-los no caso de uma reclamação individual.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association.** 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 258:

“1389. Quando, em um sistema de nomeação de um agente de negociação exclusivo, não houver sindicato que represente a porcentagem necessária para ser designada, os direitos de negociação coletiva devem ser concedidos a todos os sindicatos desta unidade, pelo menos em nome de seus próprios membros.

1390. Se nenhum sindicato cobrir mais de 50 por cento dos trabalhadores em uma unidade, os direitos de negociação coletiva devem ser concedidos aos sindicatos dessa unidade, pelo menos em nome de seus próprios membros.

1391. No que diz respeito a uma disposição que estipula que uma convenção coletiva só pode ser negociada por um sindicato que represente a maioria absoluta dos trabalhadores de uma empresa, o Comitê considerou que a disposição não promove a negociação coletiva no sentido do artigo 4 da Convenção nº .98 e convidou o governo a tomar medidas, em consulta com as organizações interessadas, para alterar a disposição em questão de modo a assegurar que, quando nenhum sindicato represente a maioria absoluta dos trabalhadores, as organizações possam negociar em conjunto um coletivo acordo aplicável à empresa ou unidade de negociação, ou pelo menos celebrar um acordo coletivo em nome dos seus membros.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

A Convenção 87 da OIT¹²⁰ que trata da “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização” foi aprovada em 1948 na Conferência Geral da OIT em São Francisco, com voto favorável do Brasil. Pela referida convenção, sustenta-se a plena liberdade sindical, podendo os entes sindicais organizarem-se da forma que melhor lhes convierem, sem qualquer restrição, como se verifica do art. 2 da norma.

Conforme o Relatório Global “Liberdade sindical na prática: lições a retirar” elaborado em 2008 pela OIT - Escritório em Lisboa¹²¹, até aquele ano, dos 182 Estados-Membros, 148 haviam ratificado a Convenção 87. Aquela Organização demonstra nítida preocupação pelo fato de alguns países de grande extensão territorial e população, como é o caso do Brasil, ainda não terem ratificado o instrumento, negando aos seus empregadores e trabalhadores as medidas protetivas daquela norma internacional.

O Anexo IV do referido relatório¹²² relaciona em planilha todos os países membros da OIT e suas posições quanto à Convenção 87, chamando a atenção para os seguintes fatos:

- Praticamente todos os países da Europa ratificaram a Convenção 87;
- Da América do Sul, apenas o Brasil não ratificou a Convenção 87;

¹²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. São Francisco - EUA: OIT, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jul. 2021: “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.”

¹²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática: lições a retirar**. Lisboa: OIT, 2008. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231050.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 6. Segue trecho específico do relatório:

"18. Até 31 de Dezembro de 2007, de um total de 181 Estados-Membros da OIT, 148 Estados (82% dos Estados-Membros) haviam ratificado a Convenção (n.o87), e 158 Estados (87% dos Estados-Membros) a Convenção n.o98.

19. Segundo o Relatório Global Organizing for social justice, em 2004, um pouco menos de metade dos Estados-Membros da OIT da região Ásia-Pacífico tinha ratificado a Convenção (n.o87) e um pouco mais de metade desses países tinha ratificado a Convenção (n.o98). Em contrapartida, as percentagens de ratificação atingiam entre 85% e 98% em África e nas Américas, e 100% na Europa. A informação mais recente confirma estas tendências (vide Quadro 1.1). Importa salientar que alguns Estados-Membros recentes da OIT da região Ásia-Pacífico ainda não ratificaram estas duas convenções.

20. Outra questão que tem sido frequentemente colocada prende-se com a proporção da população activa mundial ou com a percentagem da população mundial ainda não abrangida por estas duas convenções. Alguns países da maior importância industrial e grandes países muito populosos figuram entre os que ainda não ratificaram estas convenções. Uma grande parte dos empregadores e trabalhadores do mundo não beneficia, pois, da protecção destes instrumentos de direito internacional. Cerca de metade da população activa total dos Estados-Membros da OIT vive em cinco países que ainda não ratificaram a Convenção (no.87) (Brasil, China, Índia, República Islâmica do Irão e Estados Unidos). Nos últimos quatro anos, estes países não tomaram quaisquer medidas significativas no sentido da ratificação."

¹²² Ibid. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231050.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 91-93.

- 82% dos países ratificaram a Convenção 87.

Quanto ao Brasil, a doutrina aponta que a referida convenção não fora ratificada até o momento, devido à incompatibilidade com a Constituição Federal, quanto aos seguintes pontos¹²³: a) unicidade sindical; b) organização por categoria; c) contribuição sindical obrigatória; d) poder normativo da Justiça do Trabalho. Acrescenta-se ainda a base territorial mínima de um município, imposta pelo art. 8, II da Constituição Federal.

Na “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018” da OIT¹²⁴, há várias decisões repudiando a unicidade sindical, imposição de organização por categoria, interferência do Estado nos sindicatos, o que inclui o poder normativo, assim como a contribuição sindical compulsória.

Cita-se o verbete 491 da OIT¹²⁵ que recrimina a contribuição sindical obrigatória, imposta por lei, a cargo de todos os trabalhadores, filiados ou não ao sindicato único. O verbete 506 da OIT¹²⁶ que confere ampla liberdade para a base territorial dos sindicatos. Também os verbetes 503 a 505 e 507 da OIT¹²⁷ que, de igual modo, atribuem aos trabalhadores a plena liberdade de formar sindicatos por categoria, por profissão, por ramo

¹²³ AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 93.

¹²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 91-93.

¹²⁵ Ibid. p. 91: "491. O poder de impor uma obrigação a todos os trabalhadores na categoria em questão de pagar contribuições para o sindicato nacional único, que é permitido ser formado em qualquer ocupação em uma determinada área, não é compatível com o princípio de que os trabalhadores devem têm o direito de aderir a organizações “de sua escolha”. Nessas circunstâncias, parece que a obrigação legal de pagar contribuições a esse sindicato monopolista, sejam os trabalhadores filiados ou não, representa uma consagração e fortalecimento ulterior desse monopólio.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹²⁶ Ibid. p. 93: "506. De acordo com o Artigo 2 da Convenção No. 87, os trabalhadores têm o direito de estabelecer organizações de sua própria escolha, incluindo organizações que agrupem trabalhadores de diferentes locais de trabalho e diferentes cidades.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

¹²⁷ Ibid. p. 93:

"503. Questões de estrutura e organização sindicais são questões para os próprios trabalhadores.

504. Os trabalhadores devem ser livres para decidir se preferem estabelecer, em nível primário, um sindicato ou outra forma de organização básica, como um sindicato industrial ou artesanal.

505. O direito dos trabalhadores de estabelecer organizações de sua própria escolha inclui o direito de formar organizações em nível de empresa, além da organização de nível superior à qual eles já pertencem.

507. Uma disposição que proíbe o estabelecimento de sindicatos por profissão ou no local de trabalho é contrária aos princípios da liberdade de associação, conforme estabelecido nas convenções pertinentes, segundo as quais os trabalhadores, independentemente de qualquer distinção, têm o direito de estabelecer e aderir a organizações “de sua própria escolha” sem autorização prévia.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

empresarial, por empresa, em qualquer base territorial, ou qualquer outro critério que lhes seja conveniente.

Alguns entraves, entretanto, deixaram de existir. O poder normativo da Justiça do Trabalho foi extinto com a Emenda Constitucional 45/2004, que alterou a redação do parágrafo 2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988¹²⁸, uma vez que se passou a exigir o comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de trabalho, ou seja, a competência da Justiça do Trabalho para proferir sentença normativa depende de comum acordo do sindicato da categoria profissional e da empresa ou do sindicato da categoria econômica.

Por sua vez, como melhor analisado em tópico próprio, a lei 13.467, de 13.07.2017 alterou os artigos 578 e 579 da CLT¹²⁹, extinguindo a compulsoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa.

Persistem, todavia, os entraves da unicidade sindical, da obrigatoriedade de organização sindical por categoria e, por que não dizer, da base territorial mínima de um município, impostos pelo art. 8, II da Constituição Federal, que são incompatíveis com o princípio da liberdade sindical preconizada pela Convenção 87 da OIT. De igual modo, como acentua José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹³⁰, persiste o entrave da imposição do sistema confederativo, previsto no art. 8, IV da Constituição Federal.

Para sua ratificação, destarte, há necessidade de alteração daquele dispositivo constitucional, por meio de emenda, possibilitando que os entes sindicais organizem-se da

¹²⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

[...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)”

¹²⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”

¹³⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 108.

forma que melhor entenderem, isto é, por categoria, por profissão, por empresa, por ramo empresarial, utilizando-se de qualquer base territorial e viabilizando-se, inclusive, a coexistência de vários sindicatos representantes dos trabalhadores na mesma base territorial.

Apontadas então as características do pluralismo sindical, serão discutidas no próximo capítulo as peculiaridades da unicidade sindical, modelo vigente no Brasil desde 1937.

3 UNICIDADE SINDICAL

3.1 Características

No sistema da unicidade sindical, somente é possível existir um único sindicato dentro de uma base territorial para representar os trabalhadores de um mesmo grupo. Esse grupo poderá ser uma categoria, uma profissão, uma empresa ou ramo empresarial.

Adotando-se a representação por categoria, somente poderá existir um sindicato na base territorial para representar os trabalhadores de uma categoria profissional ou de uma categoria econômica. Em outras palavras, é vedada a interseção de categoria profissional ou categoria econômica na mesma base territorial entre sindicatos diferentes.

As principais vantagens desse modelo é inibir, por determinação legal, qualquer fracionamento na representação dos trabalhadores, fortalecendo o sindicato único frente os empregadores, especialmente nas negociações coletivas.

Como se sabe, o modelo da unicidade sindical, utilizando-se do critério do agrupamento por categoria, foi o adotado pelo Brasil, desde o art. 138 da Constituição Federal de 1937, explicitado no Decreto-lei 2.381, de 09.07.1940, repetindo-se na CLT e no art. 8, II da Constituição Federal de 1988¹³¹.

Por sua vez, nos termos do art. 1 do Decreto-lei 2.381, de 09.07.1940¹³² e no art. 577 da CLT¹³³, cabia à União elaborar o quadro de atividades econômicas e profissionais, que na

¹³¹ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

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

[...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

[...]”

¹³² BRASIL. **Decreto 2.381, de 09.07.1940**. Aprova o quadro das atividades e profissões, para o Registro das Associações Profissionais e o enquadramento sindical, e dispõe sobre a constituição dos sindicatos e das associações sindicais de grau superior. Rio de Janeiro - RJ: Poder Executivo, 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2381-9-julho-1940-412322-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 jul. 2021:

CLT correspondeu ao Anexo denominado “Quadro a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho”, motivo pelo qual, indiretamente, determinava os sindicatos que poderiam ser reconhecidos como tal.

Todavia, diante da ampla autonomia sindical do art. 8, I da Constituição Federal, a Comissão de Enquadramento Sindical do antigo Ministério do Trabalho foi extinta, funcionando o Quadro do Anexo do art. 577 da CLT apenas como sugestivo de categorias, dando total liberdade para a criação de sindicatos em categorias não previstas no Quadro, devendo obedecer somente à limitação de unicidade sindical.

Pelo dito regime, a representatividade sindical não se resolve por ato volitivo do trabalhador ou do empregador, uma vez que ele não dispõe de vários sindicatos para escolher aquele que melhor sirva aos seus interesses, gostos e preferências. Ao contrário, neste regime, a representação ocorre de pleno direito, automaticamente, independentemente de uma conduta comissiva do trabalhador ou do empregador de filiação ao sindicato.

Logo, na unicidade sindical o trabalhador será representado pelo único sindicato existente para a sua categoria profissional e que atua na base territorial onde aquele labora e, repita-se, independentemente da vontade do trabalhador, ou seja, da filiação do trabalhador ao sindicato. O mesmo raciocínio aplica-se ao empregador frente o único sindicato da categoria econômica que atua na base territorial onde localizado seu estabelecimento.

Neste sentido, o art. 511 da CLT estabeleceu o critério geral da solidariedade dos atores sociais com base na categoria econômica, ou seja, a partir da análise da atividade econômica da empresa. Logo, com base na atividade econômica da empresa, define-se a categoria econômica a que ela pertence e também a categoria profissional a que pertencem os trabalhadores daquela empresa, havendo nítida dependência entre ambas as categorias. A título de exemplo, se a principal atividade econômica do empregador é de limpeza, asseio e conservação, aquela será representada pelo sindicato das empresas de asseio e conservação que atua na base territorial onde se localiza seu estabelecimento (sindicato da categoria econômica) e os seus trabalhadores serão representados pelo sindicato dos empregados nas

“Art. 1º Fica aprovado o quadro das atividades e profissões, que a este acompanha, assinado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, para os efeitos do decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939.”

¹³³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.
Art. 577 - O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical."

empresas de asseio e conservação que atua na base territorial onde se localiza seu estabelecimento (sindicato da categoria profissional). Este é o teor do art. 511, *caput* e parágrafos 1º e 2º da CLT¹³⁴.

Se a empresa exercer duas ou mais atividades econômicas, haveria, em tese, um óbice para a definição do enquadramento sindical. Nesta hipótese, conforme aponta Amauri Mascaro Nascimento¹³⁵, deve-se optar pela atividade econômica predominante.

O art. 581, parágrafo 2º da CLT¹³⁶ esclarece os parâmetros para definir a atividade econômica preponderante de uma empresa, ou seja, "...a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, ...". Ocorre que esta regra é extremamente subjetiva e de difícil aplicação no caso concreto, mostrando-se insuficiente, motivo pelo qual se deve utilizar qualquer critério objetivo razoável, como a que aloca o maior número de empregados ou que proporciona o maior faturamento para a empresa.

Imagine-se uma concessionária de veículos automotores em que haja duas atividades econômicas: comércio (venda) de veículos novos e usados e manutenção automotiva (oficina). Verificando-se que os setores de venda de veículos novos e usados alocam maior quantidade de empregados e que importam maior faturamento, quando comparados com o setor de manutenção automotiva, a atividade econômica preponderante será a de comércio de veículos e, destarte, todos os empregados da empresa, independentemente do setor onde

¹³⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional."

¹³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 234: "Quando a empresa desenvolve atividades de mais de um tipo, às vezes completamente diferentes, como indústria e comércio, surge um problema: a definição do seu enquadramento sindical, isto é, saber, exatamente, qual é a sua categoria econômica. Em outras palavras, ver qual é a atividade mais ampla do empregador. Esta prevalecerá sobre as demais."

¹³⁶ BRASIL. op. cit., nota 134. Acesso em: 15 abr. 2022:

"Art. 581 [...]

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)"

estejam lotados, serão representados pelo sindicato dos empregados no comércio de veículos automotores.

Por outro lado, se no caso concreto, não for possível identificar com precisão a atividade econômica preponderante, porque o número de empregados alocados e o faturamento dos setores de venda de veículos e de manutenção automotiva são muito próximos, poderia haver uma dupla representação dos trabalhadores, nos moldes do art. 581, parágrafo 1o da CLT¹³⁷, de modo que os empregados lotados nos setores de venda de veículos novos e usados seriam representados pelo sindicato dos empregados no comércio de veículos automotores, enquanto que os empregados lotados no setor de manutenção automotiva seriam representados pelo sindicato dos empregados nas empresas de manutenção automotiva.

Percebe-se, então, que o tema de multiplicidade de atividades econômicas exercidas por uma mesma empresa é extremamente polêmico, como salientado por José Carlos Arouca¹³⁸, ficando a cargo do Judiciário a solução do conflito de representação.

A única exceção a esta regra da atividade econômica para fins de representação refere-se aos empregados da empresa que exercem funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, na esteira do parágrafo 3o do art. 511 da CLT¹³⁹, pois seriam representados por um sindicato específico na base territorial onde o trabalhador labore, mas sem qualquer correlação com a atividade econômica da empresa, chamado pela legislação de sindicato da categoria profissional diferenciada.

O sistema da unicidade sindical brasileiro, destarte, determina a representação sindical dos trabalhadores e empregadores com base na mera atividade econômica da empresa,

¹³⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 15 abr. 2022:

"Art. 581 [...]

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) [...]"

¹³⁸ AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 166-169.

¹³⁹ BRASIL. op. cit., nota 137. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 511 [...]

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)."

respeitando-se a peculiaridade da representação de alguns trabalhadores por um sindicato de categoria profissional diferenciada, independentemente de filiação do trabalhador ou do empregador ao único sindicato existente na base territorial.

Por isso, neste sistema de unicidade sindical, o sindicato da categoria profissional representa todos os trabalhadores daquela categoria na sua base territorial, sejam filiados ou não ao sindicato. De igual modo, o sindicato da categoria econômica representa todas as empresas daquela categoria na sua base territorial, sejam filiadas ou não ao sindicato.

Tal assertiva é extraída do art. 513, “a”, “b” da CLT¹⁴⁰ que atribui a prerrogativa ao sindicato de representar os interesses dos integrantes da categoria e de firmar instrumentos coletivos de trabalho, sem qualquer restrição subjetiva quanto à sua aplicação.

Disciplinando os instrumentos coletivos de trabalho, o art. 611 da CLT¹⁴¹ estende os efeitos daqueles a todas as empresas da atividade econômica do sindicato patronal e a todos os empregados representados pelo sindicato da categoria profissional, sem impor qualquer requisito de filiação da empresa ou do trabalhador para a extensão dos seus efeitos.

Esta extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho a todos os integrantes da categoria é uma característica própria do modelo da unicidade sindical, mas a sua adoção pode ser atenuada a depender do ordenamento jurídico. Carnelutti¹⁴² ao tratar da lei italiana sobre a regulamentação das relações coletivas de trabalho em 1930, quando vigente o modelo da unicidade sindical por categoria, já havia alertado que a categoria é limite máximo de

¹⁴⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :

a) **representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria** ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho; [...]" (grifos nossos)

¹⁴¹ Ibid. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)"

¹⁴² CARNELUTTI, Francesco. **Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro.** Padova, Itália: CEDAM, 1930. p. 159. Esclarece o autor: "A categoria, o limite do sindicato, é o limite máximo dos efeitos da regulamentação coletiva, mas pode não ser o limite mínimo." (tradução nossa). O texto em língua estrangeira é: "La categoria, limite del sindacato, è il limite massimo degli effetti del regolamento collettivo, ma può non esserne il limite minimo."

extensão dos efeitos do instrumento coletivo, mas não o mínimo. Assim, conclui que, se o instrumento coletivo de trabalho não contiver um limite especial, será aplicável a toda a categoria, caso contrário poderá ser restrito aos empregados de determinada empresa ou para um grupo de trabalhadores dentro de determinado território.

Aliás, esta limitação da extensão subjetiva já ocorre no art. 611, parágrafo 1º da CLT, com a possibilidade de celebração de acordo coletivo de trabalho, já que seus efeitos restringem-se aos empregados de determinado empregador e não a todos os integrantes da categoria.

O segundo critério de definição do grupo representado na unicidade sindical é a empresa. Neste caso, haverá apenas um sindicato representativo dos trabalhadores da empresa, ou seja, todos os trabalhadores da empresa, independentemente da profissão de cada um, serão representados por um único sindicato e somente este terá atribuição para negociar coletivamente com a empresa. Esse é o critério utilizado na organização sindical dos Estados Unidos, mas no modelo da pluralidade sindical.

O ponto negativo de tal critério de agrupamento é a dependência do sindicato à empresa, uma vez que sua atribuição restringe-se a negociar com uma única empresa. Neste modelo, a estrutura do sindicato dependerá diretamente do porte da empresa, ou seja, quanto maior o número de empregados desta, maior, provavelmente, será a força de atuação sindical.

O Brasil não adota o critério de agrupamento por empresa, mas tal fato não inviabiliza que a empresa firme um acordo coletivo de trabalho abrangendo todos seus empregados. Nesta hipótese, caberá ao sindicato da categoria profissional firmá-lo, sendo o instrumento coletivo de trabalho restrito aos empregados da empresa representados pelo referido sindicato.

O terceiro critério de definição do grupo representado é o da profissão. Por ele, haverá um sindicato para cada profissão, representando os trabalhadores que a exercem, independentemente da empresa onde trabalhem. A diferença para o critério da categoria reside no fato de que esta é definida com base na atividade econômica das empresas, que acaba, por simetria, fixando a categoria profissional, ao passo que no critério da profissão, o agrupamento é definido com base no ofício dos trabalhadores, sendo irrelevante a atividade econômica da empresa onde labore o trabalhador.

O critério da profissão é utilizado pela CLT, para definir a categoria profissional diferenciada, prevista no art. 511, parágrafo 3º, no entanto está limitada às profissões que possuam estatuto legal próprio ou que gozem de uma singularidade nas condições de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento ¹⁴³ cita alguns exemplos de categorias profissionais diferenciadas: artistas, aeronautas, aeroviários, atores, motoristas, jornalistas, músicos, telefonistas, farmacêuticos, professores, técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos, engenheiros, propagandistas de produtos farmacêuticos, técnicos de segurança do trabalho, mergulhadores.

O Brasil adota então primordialmente o critério da categoria e, subsidiariamente, o critério da profissão. Admite-se o sindicato de categoria profissional diferenciada, ao lado da categoria profissional, porque aquela continua sendo uma espécie de categoria nos termos do art. 8, II da CF, devendo-se respeitar, entretanto, a unicidade sindical, ou seja, existência de apenas um sindicato de categoria profissional diferenciada para a mesma região, não inferior ao município.

Logo, no âmbito de um mesmo empregador, como por exemplo, um hotel, poderá haver empregados representados pelo sindicato da categoria profissional, ou seja, sindicato dos empregados em bares, restaurantes e hotéis, e outros, como os vigilantes, representados por sindicato da categoria profissional diferenciada. Havendo esta concomitância de sindicatos profissionais, não haverá interseção entre eles, por isso, um acordo coletivo de trabalho firmado entre a empresa e o sindicato dos empregados em bares, restaurantes e hotéis não se estenderá aos vigilantes da empresa. Raciocínio idêntico aplica-se na hipótese de acordo coletivo de trabalho firmado entre a empresa e o sindicato dos vigilantes, o qual não afetará as relações trabalhistas dos demais empregados representados pelo sindicato da categoria profissional.

Quarto critério utilizado é o do ramo empresarial de atividades. Neste agrupamento, os sindicatos agregam-se em função do ramo ou segmento empresarial de atividades, como, por exemplo: sindicato dos trabalhadores da indústria, sindicato dos trabalhadores do comércio, sindicato dos trabalhadores das instituições financeiras, sindicato dos trabalhadores na agricultura.

O ramo empresarial é bem mais amplo do que a atividade econômica utilizada para definir o sindicato de categoria profissional, implicando um número menor de sindicatos. Por isso, este critério possibilita a criação de sindicatos grandes e fortes, com acentuado poder de negociação, sendo utilizado na Alemanha, mas no modelo do pluralismo sindical.

Desta forma, no sistema de unicidade sindical, independentemente do critério de agrupamento utilizado, é irrelevante a filiação do trabalhador ou da empresa ao respectivo

¹⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 238.

sindicato, pois este, necessariamente, os representará e atuará na defesa dos seus interesses, em questões administrativas ou judiciais.

Justamente pela interferência à liberdade sindical, o referido modelo é criticado por motivos diversos, a saber: a) O Brasil seria um dos poucos países que não ratificaram a Convenção 87 da OIT que preconiza a plena liberdade sindical e, por consequência, o pluralismo sindical; b) a unicidade sindical mantém, na maioria das vezes, sindicatos frágeis sem representatividade, praticamente sem filiados e mantidos exclusivamente com a contribuição sindical, antes obrigatória.

Antônio Carlos Aguiar¹⁴⁴ vislumbra uma incompatibilidade interna na própria Constituição, que institui um regime democrático de direito, tem por fundamento o pluralismo político, como objetivo a construção de uma sociedade livre, fixando ainda um rol extenso de direitos de liberdade, mas, em total contramão, rejeita a pluralidade sindical.

No entanto, independentemente das críticas e pontos negativos ao modelo da unicidade sindical, este é o adotado pelo Brasil, por disposição expressa do art. 8, II da Constituição Federal, o que não impossibilita, entretanto, a proposta do presente trabalho de um modelo flexibilizado, denominado de unicidade sindical mitigada, a ser debatido em tópico próprio.

3.2 Possibilidade de alternância de sindicato no modelo da unicidade sindical

No modelo da unicidade sindical, é reconhecido somente um sindicato da categoria profissional ou econômica para uma mesma base territorial. Todavia, pergunta-se: É possível que um sindicato já reconhecido pelo Poder Público no modelo de unicidade sindical seja substituído por outro?

Obviamente, no âmbito da mesma entidade sindical, é permitida a alternância de gestão, bastando que uma chapa de oposição vença nas eleições sindicais, assumindo então a direção do sindicato, que continua o mesmo. A questão levantada é saber se é possível, juridicamente, que uma associação profissional, que não é reconhecida como sindicato da categoria profissional, seja reconhecida pelo Poder Público como mais representativa da

¹⁴⁴ AGUIAR, Antônio Carlos. **Unicidade Sindical no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2017. p. 125-134.

categoria do que o sindicato existente e, então, assuma a posição de entidade sindical em substituição a este último.

Na vigência do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 já havia esta previsão implícita. Pelo referido decreto, poderiam existir diversas associações profissionais da mesma categoria profissional na mesma base territorial, mas somente uma seria galgada à entidade sindical, qual seja, a mais representativa da categoria na base territorial, a juízo do Ministro do Trabalho, conforme art. 9 do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939¹⁴⁵.

O dispositivo acima citado não limita este reconhecimento sindical a uma única vez. Ao contrário, diz expressamente que a investidura sindical ocorrerá “sempre” que uma associação profissional mostrar-se mais representativa, pelos critérios do número de sócios, dos serviços sociais fundados e mantidos e valor do patrimônio social.

Logo, uma vez investida uma associação profissional da categoria de empregados no comércio no Município do Rio de Janeiro como sindicato da categoria, caso, após 10 anos, surja uma associação profissional da mesma categoria mais representativa, com maior número de filiados, mais serviços sociais prestados aos associados e maior patrimônio, terá ela direito de solicitar perante o Poder Público o seu reconhecimento como entidade sindical da categoria, e, caso deferido, o primeiro sindicato perderá sua investidura sindical.

¹⁴⁵ BRASIL. **Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939**. Regula a associação em sindicato. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 5o As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para ser reconhecidas como sindicatos:

- a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, si se tratar de associação de empregadores: ou de um terço dos que exercem a profissão, si se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores por conta própria ou de profissão liberal;
- b) duração não excedente de dois anos para o mandato da diretoria;
- c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de sócios seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 6o Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

[...]

Art. 9o A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros:

- a) o número de sócios;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio.

§ 1o Reconhecida como sindicato a associação profissional ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

[...]"

O mesmo procedimento foi repetido na CLT, como se depreende dos artigos 519 e 520¹⁴⁶.

Em tese, portanto, um sindicato da categoria profissional pode perder o reconhecimento sindical caso surja uma associação com maior número de associados, maior número de serviços sociais e maior patrimônio, e postule a investidura sindical, alegando ser a mais representativa da categoria. Este, inclusive, é o posicionamento de Arnaldo Süssekind¹⁴⁷, entendendo aplicável o art. 519 da CLT no modelo da unicidade sindical pura vigente no Brasil.

Este procedimento é válido, justamente, porque a representatividade não se confunde com representação sindical, devendo ser utilizada tanto no pluralismo sindical como também na unicidade sindical. Assim, no modelo da unicidade sindical a representação dos trabalhadores é atribuída a um sindicato único, mas, para escolha da associação profissional que será investida como sindicato, deve-se recorrer à representatividade, podendo, a qualquer

¹⁴⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos :

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

[...]

Art. 519 - A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

a) o número de associados;

b) os serviços sociais fundados e mantidos;

c) o valor do patrimônio.

Art. 520. Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada."

¹⁴⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Volume 2**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1110-1111. Destaca-se o seguinte trecho: "Releva ponderar, finalmente, nada impedir, a nosso ver, que uma associação profissional, por considerar-se mais representativa do que o sindicato registrado, requeira a correspondente investidura e o cancelamento do registro anterior. O art. 519 da CLT guarda, a nosso ver, absoluta compatibilidade com o sistema constitucional vigente, que alude a associação profissional e impõe a unicidade de representação sindical."

momento, substituir-se o sindicato por outra associação profissional mais representativa, passando então a ser reconhecida como sindicato da categoria.

Pode-se alegar que os artigos 519 e 520 não são claros quanto à permanente possibilidade de substituição do sindicato pela associação mais representativa, inclusive porque, como explica José Carlos Arouca¹⁴⁸, chegou a ser apresentado na Câmara dos Deputados o projeto de lei 429, de 1955, pelo deputado Carlos Lacerda, e elaborado por um grupo de especialistas, liderado pelo Procurador do Trabalho Dorval Lacerda, instituindo o Código do Trabalho¹⁴⁹, o qual previu, expressamente, no art. 340, o interregno mínimo de dois anos, a partir do registro do sindicato, para definir, dentre as associações profissionais, aquela que é mais representativa da categoria, alçando-se à condição de sindicato, em substituição ao anteriormente registrado. No entanto, o referido projeto foi arquivado na origem.

José Carlos Arouca¹⁵⁰ também lembra que foi elaborado anteprojeto de lei em 1963 por Evaristo de Moraes Filho¹⁵¹, o qual não foi adiante, prevendo expressamente a possibilidade de revisão, a qualquer momento, da associação profissional mais representativa, para ser qualificada como sindicato, conforme art. 705 do anteprojeto.

¹⁴⁸ AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 129.

¹⁴⁹ BRASIL. **Projeto de lei 429, de 1955**, apresentado pelo deputado Carlos Lacerda e elaborado por um grupo de especialistas liderado pelo Procurador do Trabalho Dorval Lacerda, **instituindo o Código do Trabalho**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=D8DA49DA78D787B20036169D93B02C9B.proposicoesWebExterno1?codteor=1217044&filename=Dossie+-PL+429/1955. Acesso em: 05 nov. 2020. Dizia o art. 340 do referido projeto de lei: "Art. 340 - Depois de 2 anos do registro do sindicato poderá qualquer associação da mesma atividade ou profissão reivindicar a condição de sindicato, perdendo-a aquele, se esta provar ser mais representativa.

§ 1.º - Entende-se por mais representativa a entidade que tiver maior número de associados quites no decorrer dos últimos doze meses completos.

§ 2.º - Negado o pedido, a renovação não poderá ser feita antes de um ano.

§ 3.º - O que dispõe este art. obedecerá às normas do pedido de registro."

¹⁵⁰ AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 26.

¹⁵¹ MORAES FILHO, Evaristo de. **Anteprojeto de Código de Trabalho**. Rio de Janeiro: 1963. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2016/05/anteprojeto_codigo_trabalho_1963.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020. Dizia o art. 705 do anteprojeto: "Art. 705. Quando mais de uma associação pleitear o registro como sindicato, o mesmo será concedido à mais representativa, tendo em consideração: I - O número de associados; II - o patrimônio; III - a data da fundação; IV - os serviços sociais que presta.

Parágrafo único: A qualquer tempo, ainda que depois de reconhecido, o sindicato representativo, poderá qualquer associação obter o seu registro como sindicato específico e consequente perda da representação pelo sindicato já existente, se provar que é mais representativo do que este."

Por sua vez, apesar de a CLT não ser clara que esta substituição possa ser feita a qualquer tempo, também não há vedação para tal.

Ocorre que o posicionamento do Ministério do Trabalho e Previdência (anteriormente Secretaria do Trabalho subordinado ao Ministério da Economia) é de que, uma vez concedida a investidura sindical a uma associação, o seu cancelamento somente se dá em casos especificados, não se incluindo o pedido de registro de outra associação profissional mais representativa da categoria. Nestes termos, as únicas hipóteses de cancelamento da investidura sindical, previstas no art. 17 da Portaria MTE 186, de 10.04.2008¹⁵², que dispunha sobre o pedido de registro sindical, não abarcavam a perda da investidura sindical em prol de outra associação profissional mais representativa.

A referida portaria foi substituída pela Portaria MJSP 501, de 30.04.2019¹⁵³, que manteve as mesmas hipóteses de cancelamento da investidura sindical.

Posteriormente, esta última foi revogada pela Portaria ME/SEPRT 17.593, de 24.07.2020¹⁵⁴, elencando as mesmas situações de cancelamento da investidura sindical. O ato

¹⁵² BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria MTE 186, de 10 de abril de 2008**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=207308>. Acesso em: 05 nov. 2020.

¹⁵³ BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria MJSP 501, de 30 de abril de 2019**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-nº-501-de-30-de-abril-de-2019-86041786>. Acesso em: 05 nov. 2020.

¹⁵⁴ BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria ME/SEPRT 17.593, de 24 de julho de 2020**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112>. Acesso em: 05 nov. 2020. Assim dispõem os artigos 11, 22 e 27 da Portaria:

Art. 11. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho analisará as solicitações de que tratam os artigos 4º a 10, observando os seguintes critérios: ...
III - existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a do sindicato requerente;

...

Art. 22. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho arquivará as solicitações nos seguintes casos: ...

III - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato registrado na CNES;
IV - quando a base territorial requerida englobar o município sede de sindicato com registro, representante de idêntica categoria;

...

Do cancelamento do registro sindical

Art. 27. O registro sindical será cancelado nos seguintes casos:

I - administrativamente, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento, assegurado aos interessados o direito ao contraditório e a ampla defesa no prazo de dez dias, bem como observado o prazo decadencial de cinco anos, conforme disposições contidas nos arts. 53 e 54 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999;

II - a pedido da própria entidade ou de terceiros, mediante apresentação de certidão de dissolução do cartório competente ou comprovante de inscrição no CNPJ com situação de baixada ou nula;

III - na ocorrência de fusão ou incorporação, na forma dos arts. 6º e 7º; e

IV - por determinação judicial."

normativo em questão foi mais claro, determinando que a Coordenação-Geral de Registro Sindical analisasse a existência de algum sindicato da mesma base territorial e categoria profissional ou econômica já registrado no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (art. 11, III) e, em caso positivo, arquivasse o pedido de registro sindical da associação que se diga mais representativa (art. 22, III, IV).

Hodiernamente, a matéria é regulada de forma idêntica pela Portaria MTP 671, de 18.11.2021¹⁵⁵.

Logo, na prática, uma vez concedida a carta de reconhecimento sindical a uma associação profissional, ela não mais perderá seu registro caso advenha no futuro outra associação profissional mais representativa, causando grande prejuízo à democracia e permitindo a eternização de um sindicato que não desfrute de efetiva legitimidade para representar a categoria, fazendo inclusive com que ele não tenha o mínimo interesse de aumentar o quadro de associados, melhorar os serviços sociais prestados aos integrantes da categoria e aumentar o seu patrimônio, pois sabe que não perderá a investidura já concedida.

Propõe-se então a mudança de posicionamento do Ministério do Trabalho e Previdência (anteriormente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT do Ministério da Economia) quanto ao requerimento de registro sindical e cancelamento de registro sindical, aplicando-se os artigos 519 e 520 da CLT, para permitir a renovação do sindicato único pela associação que, no momento, seja a mais representativa da categoria,

¹⁵⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP 671, de 08 de novembro de 2021**. Brasília, DF. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 13 jul. 2022. Assim dispõem os artigos 242, 253 e 258 da Portaria:

“Art. 242. As solicitações de que tratam os art. 237 a art. 241, serão analisadas com observância dos seguintes critérios:

...

III - existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a do sindicato requerente;

...

Art. 253. As solicitações serão indeferidas nos seguintes casos:

...

III - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato registrado no CNES;
IV - quando a base territorial requerida englobar o município sede de sindicato com registro, representante de idêntica categoria;

...

Art. 258. O registro sindical será cancelado nos seguintes casos:

I - de ofício, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento, assegurado aos interessados o direito ao contraditório e a ampla defesa no prazo de dez dias, bem como observado o prazo decadencial de cinco anos, conforme disposições contidas nos art. 53 e art. 54 da Lei nº 9.784, de 1999;

II - a pedido da própria entidade ou de terceiros, mediante apresentação de certidão de dissolução do cartório competente ou comprovante de inscrição no CNPJ com situação de baixada ou nula;

III - na ocorrência de fusão ou incorporação, na forma dos art. 237 e art. 238; e

IV - por determinação judicial.”

evitando a eternização de um sindicato omissivo, inerte e sem representatividade mínima para atuar na defesa dos trabalhadores.

Finalizada, neste momento, a análise dos dois modelos sindicais, abordar-se-ão, no próximo capítulo, os desafios para o sindicalismo no Brasil, que devem ser enfrentados independentemente do modelo sindical que seja adotado no país, caracterizados pela nova morfologia do trabalho e conseqüente necessidade de ampliação da representação sindical, aliada ao problema da falta de consciência de classe dos trabalhadores, que implica a baixa filiação sindical, sendo imprescindível que os sindicatos passem a utilizar a internet e mídias sociais em prol da aproximação com os trabalhadores, fomentando a associação sindical.

4 DESAFIOS PARA O SINDICALISMO NO BRASIL

4.1 Nova morfologia do trabalho

Independentemente do modelo sindical que seja adotado no Brasil, percebe-se no cenário político, econômico e social mundial uma metamorfose pela qual passa a categoria trabalho, afetando, por consequência os trabalhadores e as entidades sindicais que os representam, fazendo-se necessário tecer alguns comentários a respeito, inclusive para delimitar os desafios do sindicalismo no país.

O trabalho, na sua definição técnica, corresponde à utilização da força de trabalho, em proveito do próprio trabalhador ou de terceiro. Essa utilização, na esteira de Marx¹⁵⁶, dá-se por meio de uma interação entre o homem e a natureza.

Importante esclarecer que o trabalho é uma categoria que independe do sistema onde inserido, ou seja, pode ser utilizado em uma sociedade arcaica de mera subsistência e eventuais trocas entre pequenas regiões, até em um sistema capitalista, socialista ou comunista. Por isso, apesar de Marx¹⁵⁷ inserir o processo de trabalho no sistema capitalista na sua obra “O Capital”, o autor esclarece que o trabalho é incorporado na mercadoria por meio de valor de uso, que sirva de alguma forma às necessidades humanas básicas e que, portanto, encontra-se em qualquer forma social.

Especificamente no capitalismo, os meios de produção pertencem ao capitalista, restando ao trabalhador tão somente lhe vender a sua força de trabalho, seguindo suas ordens durante o processo de trabalho, para, ao final, produzir a mercadoria, que, de igual modo, integrará a propriedade daquele.

¹⁵⁶ MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da economia política. Livro I - O processo de produção do capital, traduzido por Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 326. Para o autor, o trabalho ocorre através de um "processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza."

¹⁵⁷ Ibid. p. 326. Nas palavras do autor: "A produção de valores de uso ou de bens não sofre nenhuma alteração em sua natureza pelo fato de ocorrer para o capitalista e sob seu controle, razão pela qual devemos, de início, considerar o processo de trabalho independentemente de qualquer forma social determinada."

Assim, o sistema capitalista, ao menos na sua origem, após ter abandonado o regime de escravidão, utilizou-se da mão de obra de empregados, dirigindo-lhes o serviço e pagando-lhes uma remuneração, como contrapartida à disponibilização da força de trabalho. Neste diapasão, o trabalhador confundia-se com a figura do empregado.

No entanto, o mundo do trabalho passa por uma metamorfose e, para alguns, uma crise de identidade.

Desta forma, Claus Offe¹⁵⁸ afirma que diante da vasta gama de espécies diferentes de trabalho (nova morfologia do trabalho), este deixa de ser a categoria sociológica fundamental. Sustenta ainda que o trabalho não é mais visto como obrigação moral do homem, nem como uma virtude, passando a ser enquadrado como categoria secundária, dando lugar a outras questões de maior importância, como tradições familiares, vinculações a organizações, lazer, consumo e instrução. Com isso, haveria uma tendência de o indivíduo trabalhar menos, expandindo o tempo livre para outras áreas da vida, como família, lazer, paz interior, amizades e satisfações pessoais fora do trabalho.

Pensamento similar é de André Gorz¹⁵⁹, defendendo que a crise do capitalismo acarretou a crise do proletariado, dando lugar a uma não-classe de não-trabalhadores, abolindo-se a categoria trabalho.

No mesmo diapasão, Robert Kurz¹⁶⁰ ataca frontalmente o trabalho abstrato, criado e utilizado pelo capitalismo para a obtenção do mais valor, afirmando que o objetivo do socialismo não deve ser libertar o trabalho do capital, com a diminuição de tempo de trabalho abstrato, mas sim libertar o homem do trabalho abstrato. Assim, com a unificação do tempo

¹⁵⁸ OFFE, Claus. **Trabalho & Sociedade: Problemas Estruturais e Perspectivas para o futuro da Sociedade do Trabalho**. Volume I - A Crise. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989. p. 19-20, 26-32.

¹⁵⁹ GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982. p. 87-89. Elucida o autor: "Não se coloca mais, para o trabalhador, como uma questão o liberar-se no interior do trabalho, nem o tornar-se senhor do trabalho, ou conquistar o poder no contexto desse trabalho. A única questão é liberar-se do trabalho, recusando, ao mesmo tempo, a natureza, o conteúdo, a necessidade e as modalidades. Mas recusar o trabalho é também recusar a estratégia tradicional do movimento operário e suas formas de organização: não se trata mais de conquistar o poder como trabalhador, mas de conquistar o poder de não funcionar mais como trabalhador. Não se trata, de maneira alguma, do mesmo poder. A própria classe entrou em crise [...]"

Essa não-classe engloba, na realidade, o conjunto dos indivíduos que se encontram expulsos da produção pelo processo de abolição do trabalho, ou subempregados em suas capacidades pela industrialização (ou seja, pela automatização e pela informatização) do trabalho intelectual. Engloba o conjunto desses extra-numerários da produção social que são os desempregados reais e virtuais, permanentes e temporários, totais e parciais [...]. Diferentemente do proletário de Marx, o neoproletário não se define mais por "seu" trabalho e não pode ser definido por sua posição no interior do processo social de produção [...]"

¹⁶⁰ KURZ, Robert. **A Honra perdida do Trabalho: O socialismo dos produtores como impossibilidade lógica**. Lisboa, Portugal: Antígona, 2018.

de trabalho e do tempo livre, extinguir-se-ia a categoria trabalho, dando origem apenas à categoria do ócio produtivo, implementando-se o denominado reino da liberdade, pelo qual o processo de metabolismo do homem com a natureza não mais seria definido como “trabalho”.

Diferentemente dos autores citados anteriormente que se inclinam pela extinção da sociedade do trabalho, Ricardo Antunes sustenta que o trabalho continua sendo a categoria fundante da sociedade.

Para ele¹⁶¹, o trabalho passa sim por uma acentuada mudança, devido à diminuição da classe operária industrial, em contrapartida ao aumento dos trabalhadores assalariados no setor de serviços, do subproletariado, dos trabalhadores em regime de tempo parcial, temporários, terceirizados, subcontratados, trabalhadores informais e autônomos, além do incremento significativo do desemprego estrutural.

De acordo com o autor¹⁶², a desproletarização do trabalho nas indústrias deu-se diante do quadro recessivo e, principalmente, por conta da automação, afetando diversos países, como França, EUA, Itália, Japão e Canadá.

Desta forma, o trabalho assalariado, antigamente predominante no sistema capitalista de produção, dá lugar a diversas outras formas de trabalho, heterogeneizando e diversificando a classe trabalhadora, sem prejuízo do incremento do desemprego estrutural. Tal movimento corresponde à denominada sociedade dual, em que se identifica uma desproletarização, ou seja, um decréscimo do emprego tradicional de jornada integral e com certa estabilidade, aliada a um acréscimo das mais variadas formas de trabalho precário, informal, flexível e autônomo.

Antunes¹⁶³ aponta ainda para uma importante consequência na metamorfose do trabalho: a redução quantitativa do proletariado na indústria acarreta uma necessidade de

¹⁶¹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 8. ed. Campinas, SP: Ed. da Unicamp; Perdizes, SP: Cortez, 2002. p. 49. Em suas palavras: “Observa-se, no universo do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado, com maior ou menor repercussão em áreas industrializadas do Terceiro Mundo. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado”, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado, [...]”

¹⁶² Ibid. p. 50-52.

¹⁶³ Ibid. p. 55. Nas palavras do autor: “[...] paralelamente à redução quantitativa do operariado industrial tradicional dá-se uma alteração qualitativa na forma de ser do trabalho, que de um lado impulsiona para uma maior qualificação do trabalho e, de outro, para uma maior desqualificação.”

maior qualificação do trabalho que permanece e uma desqualificação daqueles trabalhadores dispensados do quadro. Isso significa que, com a automação, o trabalho vivo passa a ser substituído em grande parte, mas não totalmente, pelo trabalho morto (tecnologia), fazendo com que os empregos disponíveis sejam aqueles que exijam qualificação, necessária e indispensável para supervisionar, regular e controlar as máquinas.

Sobressaem-se então os trabalhos intelectuais em determinados setores produtivos, restritos aos empregados mais qualificados. Por outro lado, como o mercado de trabalho também é competitivo internamente e as vagas de emprego são restritas, nem todos os trabalhadores conseguem se qualificar, passando vários ex-proletários de fábrica a laborarem em cargos não qualificados, precários, em trabalho informal e geralmente inseridos no setor de serviço ou em outros setores produtivos não qualificados.

Ganha relevo também o trabalho em domicílio, em virtude do avanço da telecomunicação, da necessidade de enxugamento das empresas para redução dos custos, que passam a utilizar centros administrativos menores, assim como do incremento das pequenas empresas em domicílio na venda de produtos e serviços pela internet e redes sociais. Assim, o trabalho em domicílio é mais uma faceta do trabalho heterogeneizado.

Em adição, o desemprego estrutural amplia-se. Anteriormente se tratava de um incidente na trajetória do trabalhador, mas, hodiernamente, passa a ser encarado como uma questão do cotidiano. Assim, o subemprego, como um nível intermediário entre o pleno emprego estável e o desemprego, passa a predominar no mundo do trabalho.

Ulrick Beck¹⁶⁴, ao tratar da flexibilização espacial e temporal do trabalho assalariado, elucida que os empregos tradicionais de jornada integral por prazo indeterminado, típicos da antiga sociedade industrial, estão cada vez mais se reduzindo e sendo convertidos em postos de trabalho diversos, como terceirizados, em regime de tempo parcial, trabalho flexível, criando o que chama de sistema de subemprego da sociedade de risco, em que já não ocorre mais o problema de desemprego, uma vez que este se integra ao sistema de subemprego que predomina na sociedade, caracterizada por uma generalização de incertezas ocupacionais.

¹⁶⁴ BECH, Ulrich. **Sociedade de risco**: Rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo, SP: Ed. 34, 2011. p. 207-210. Destaca-se o seguinte trecho, contido na página 210: "É possível também apresentar a perspectiva abordada anteriormente do seguinte modo: aquilo que até o momento foi considerado antitético - trabalho formal e informal, emprego e desemprego - será no futuro amalgamado num novo sistema de formas flexíveis, plurais e precárias de subemprego [...] Esse processo pode ser descrito como uma bipartição do mercado de trabalho segundo normas padronizadas e despadrionizadas de mobilização de mão de obra (do ponto de vista temporal, espacial e previdenciário). Produz-se dessa forma uma nova cisão do mercado de trabalho entre um mercado de trabalho normal, unificado, típico da sociedade industrial, e um mercado de subempregos flexível, plural, típico da sociedade de risco, com a ressalva de que esse segundo mercado se expande quantitativamente e absorve cada vez mais o primeiro [...]"

Logo, uma vez desaparecendo a certeza de emprego em jornada integral e estável, perde-se sentido o debate sobre desemprego, de modo que todos os trabalhadores ficam submetidos a um sistema de subemprego, abrangendo essas variadas formas precárias de trabalho.

Neste panorama diversificado de trabalho heterogeneizado e de subemprego, Ricardo Antunes¹⁶⁵ sustenta, com razão, que a sociedade do trabalho não se extinguiu, uma vez que o trabalho continua exercendo papel fundante na sociedade e no homem, mas apenas se apresenta sob uma nova morfologia. Por isso, categoriza-a como classe-que-vive-do-trabalho, abarcando todas as formas de trabalho, assim como a mão de obra de reserva, ou seja, os desempregados.

Esta nova morfologia do trabalho é frequentemente debatida pela OIT, associando-a como um novo desafio do sindicalismo mundial. Neste sentido, A. V. Jose¹⁶⁶, em trabalho publicado pela referida organização, aduz que as mudanças implicaram uma polarização da força de trabalho em duas categorias, ambas menos representadas pelo sindicato: a) a primeira corresponderia aos trabalhadores mais capacitados, voltados para a carreira, individualistas e menos motivados por interesses de classe e solidariedade; b) a segunda refere-se aos trabalhadores com menos habilidades, marginalizados, dispersos e sujeitos à exploração, inseridos neste rol os subcontratados, terceirizados, temporários, intermitentes, assim como o ingresso exacerbado da mão-de-obra feminina e de migrantes no mercado de trabalho.

Assumindo então esta classe-que-vive-do-trabalho na sociedade capitalista da atualidade, urge a necessidade de reformulação das entidades sindicais, para que elas passem a representar não somente os tradicionais empregados de fábrica, de jornada integral e de

¹⁶⁵ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 8. ed. Campinas, SP: Ed. da Unicamp; Perdizes, SP: Cortez, 2002. p. 94. Explica o autor: "Embora heterogeneizado, complexificado e fragmentado, as possibilidades de uma efetiva emancipação humana ainda podem encontrar concretude e viabilidade social a partir das revoltas e rebeliões que se originam centralmente no mundo do trabalho; um processo de emancipação simultaneamente do trabalho e pelo trabalho. Esta não exclui nem suprime outras formas de rebeldia e contestação. Mas, vivendo numa sociedade que produz mercadorias, valores de troca, as revoltas do trabalho têm estatuto de centralidade. Todo o amplo leque de assalariados que compreendem o setor de serviços, os trabalhadores "terceirizados", os trabalhadores do mercado informal, os "trabalhadores domésticos", os desempregados, os subempregados etc., que padecem enormemente da desmontagem social operada pelo capitalismo em sua lógica destrutiva, podem (e devem) somar-se aos trabalhadores diretamente produtivos e por isso, atuando enquanto classe, constituem-se no segmento social dotado de maior potencialidade anticapitalista."

¹⁶⁶ JOSE, A. V. (Ed.). **Organized Labour in the 21st Century**. Genebra: OIT, 2002. Disponível em: http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9290146427_EN/lang-en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 02-03.

relativa estabilidade, mas sim todos os trabalhadores no seu contexto mais amplo possível, inclusive o contingente de reserva, como será visto adiante.

4.2 Necessidade de ampliação da representação sindical

A mudança significativa da categoria trabalho repercute tanto na atuação sindical como na consciência de cada trabalhador, quanto à necessidade de organizarem-se e reivindicarem, em conjunto, melhores condições de trabalho.

Há, portanto, desafios a serem enfrentados tanto pelo sindicato como por cada indivíduo.

O primeiro desafio do sindicalismo, destarte, é conseguir representar adequadamente toda a classe-que-vive-do-trabalho, não ficando restrito aos empregados estáveis ou proletariado de fábrica. Isto porque, tradicionalmente, os sindicatos apenas se preocuparam em representar e atender aos interesses dos empregados assalariados, não estando preparados para alterar sua estrutura formal e burocrática, para expandir sua atuação em prol dos trabalhadores em condições precárias, trabalhadores em tempo parcial, intermitentes, temporários, informais, autônomos, terceirizados e, inclusive, os desempregados, que formam o “exército” de mão de obra.

O desafio vai além das diversas espécies de trabalhadores, pois internamente o sindicato deve preocupar-se, também, em atender à mão de obra que passou a incorporar-se no mercado de trabalho e sempre foi alijada da participação sindical, quais sejam, as mulheres, que deixaram os afazeres domésticos para competirem em condições de igualdade com os homens, os trabalhadores jovens cada vez mais ingressando, precocemente, no mercado de trabalho e, principalmente, os desempregados que formam o “exército” de reserva de mão de obra do mercado de trabalho e são utilizados pelo capital, para precarizar cada vez mais os direitos dos trabalhadores, possibilitando o proveito de mais trabalho e assim a obtenção de mais valor.

Conforme salientado por A. V. Jose¹⁶⁷, alguns sindicatos já antevendo os desafios de atender aos requisitos de mudança da força de trabalho, cuidaram de fornecer uma variedade

¹⁶⁷ JOSE, A. V. (Ed.). **Organized Labour in the 21st Century**. Genebra: OIT, 2002. Disponível em: http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9290146427_EN/lang-en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 07-08.

de serviços aos membros e não membros, incluindo mútuo, crédito, habitação, fundiram-se entre si para ficarem mais fortes e deram atenção especial às categorias informais em ascensão. Tornaram-se assim parceiros confiáveis dos trabalhadores.

O segundo desafio do sindicalismo refere-se à economia multinacional, ou seja, a intrínseca relação de dependência econômica entre as empresas situadas nos diversos países do globo, inclusive a existência de diversos estabelecimentos de uma mesma empresa espalhados nos mais variados territórios. O capital utiliza-se do transnacionalismo, há algum tempo, inclusive como meio importante para a obtenção do mais valor, o que não foi acompanhado pelos entes sindicais, ainda primordialmente restritos a microrregiões ou, no máximo, ao próprio país, como é o caso das centrais sindicais. Neste sentido, explica Ricardo Antunes¹⁶⁸ que os organismos sindicais não conseguiram responder, adequadamente, ao processo de transnacionalização da economia e dispersão internacional da força de trabalho.

De igual modo, Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho¹⁶⁹, que defende, em sua tese, a necessidade de reinvenção do sindicalismo tradicional, ampliando-o para um nível supranacional e fomentando a negociação coletiva no âmbito transnacional. No mesmo sentido, Carlos Chiarelli¹⁷⁰ sustenta que os entes sindicais devem enfrentar os desafios extraterritoriais, em decorrência do capitalismo global.

¹⁶⁸ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho** - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 116. Esclarece o autor: "Os organismos sindicais internacionais existentes no mundo contemporâneo têm quase sempre uma estruturação tradicional, burocrática e bastante institucionalizada, mostrando-se por isso completamente incapazes de oferecer um desenho societal alternativo e claramente contrário à lógica do capital. Assumem uma pauta sobretudo defensiva ou que se subordina à lógica da internacionalização do capital, opondo-se apenas a algumas das suas consequências mais nefastas. O conflito entre trabalhadores nacionais e imigrantes é também um claro exemplo desse processo de transnacionalização da economia, reterritorialização e desterritorialização da força de trabalho, a que o movimento sindical não tem conseguido responder satisfatoriamente."

¹⁶⁹ VASCONCELOS FILHO, Paulo Américo Maia de. **Negociação Coletiva, Transnacionalização e Procedimentalidade**. São Paulo: Juruá, 2020. p. 166. Em suas palavras: "Assim, apesar de se dizer que as ambições de emancipação e de solidariedade operária internacional *"permanecem bem vivas nos dias de hoje, sobretudo por ter sido o capital e não o trabalho a lograr internacionalizar-se com êxito"*, as dificuldades do sindicalismo internacional são enormes, pois mesmo o trabalho tendo se convertido em recurso global, *"não se pode falar num mercado de trabalho global, pois os mercados de trabalho são hoje mais segmentados que outrora"*.

Disso, pode resultar o fim do sindicalismo tradicional, que terá de se reinventar, para: (a) em nível supranacional, fortalecer-se como organização sindical para agir de forma autônoma, que não se limite à mera coordenação de sindicatos nacionais; e (b) de forma paralela e simultânea, os sindicatos estatais terão de desenvolver um âmbito de atuação próprio à dimensão supranacional da sua ação sindical."

¹⁷⁰ CHIARELLI, Carlos Alberto: **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005. p. 294: "O sindicato terá de entender, claramente, e, por isso, com pragmatismo posicionar-se, que o Direito do Trabalho, historicamente marcado pela *territorialidade*, na prática está a vê-la alterar-se, no marco crescente das relações comerciais além-fronteiras, múltiplas e íntimas. Sem deixar de lado sua base nacional, há de compreender que, para bem geri-la, terá de sair de seu casulo e enfrentar desafios forâneos [...]"

Partindo do pressuposto que as implicações das transformações sociais e econômicas para os sindicatos são semelhantes em todo o mundo, José Ricardo Barbosa Gonçalves e Maria Alejandra Caporale Madi¹⁷¹ exortam a necessidade de reestruturação das organizações sindicais, inclusive por meio de fusões e reorganizações internas, com o objetivo ainda de organizarem-se em prol de demandas universais.

Por sua vez, a nova morfologia do trabalho atinge a consciência de cada trabalhador, uma vez que, diante da diversidade de espécies de trabalho e da dispersão do local de trabalho, inclusive no regime de teletrabalho, tende-se a preponderar a individualidade nas relações de trabalho, fazendo com que os trabalhadores não se vejam coletivamente. Preocupam-se, desta forma, apenas com o seu específico contrato de trabalho.

Este panorama acaba, inclusive, refletindo na falta de interesse de filiação ao sindicato, seja porque o trabalhador não tem interesse em arcar com contribuições, seja porque não vislumbra no sindicato uma possível arma contra seu empregador, na luta por melhores condições de trabalho.

Carnelutti¹⁷², aliás, já elucidava que a amplitude de uma categoria representada pelo sindicato era proporcional à afinidade ou identidade dos interesses dos seus representados e à capacidade de o ente sindical conseguir defender tais interesses. Logicamente, se um trabalhador verificar que seu interesse não é afim aos interesses dos demais representados e perceber que o sindicato não adotará medidas para satisfazer aos seus interesses, a sua tendência é permanecer alheio ao sindicato, desconsiderá-lo do seu projeto de vida.

Com isso, a taxa de filiação dos trabalhadores na maioria dos países é baixa e, via de regra, abrange somente os empregados assalariados, afastando-se todos os demais trabalhadores que laboram em condições precárias, trabalhadores em tempo parcial, intermitentes, temporários, informais e autônomos.

¹⁷¹ GONÇALVES, José Ricardo Barbosa; MADI, Maria Alejandra Caporale. Private Equity Investment and Labour: Faceless Capital and the Challenges to Trade Unions in Brazil. In: SERRANO, Melisa; XHAFI, Edlira; FICHTER, Michael (eds.). **Trade unions and the global crisis: Labour's visions, strategies and responses**. Geneva: OIT, 2011. p. 108-110. Destaca-se o seguinte trecho contido na página 110: "Os desafios para os sindicatos no Brasil refletem a complexa reconfiguração do mercado de trabalho em condições de fragmentação que limitam o potencial de organização. A estratégia futura de representação dos trabalhadores precisa ser fomentada por meio de novas articulações centradas na dimensão global no mercado internacional." (tradução nossa). O texto em língua estrangeira é: "[...] The challenges to trade unions in Brazil reflect the complex reconfiguration of the labour market in conditions of fragmentation that limit the potential for organization. The future strategy for worker representation needs to be fostered through new articulations centred on the global dimension in the international market."

¹⁷² CARNELUTTI, Francesco. **Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro**. Padova, Itália: CEDAM, 1930. p. 78.

Ademais, os trabalhadores, independentemente da subcategoria a que pertençam momentaneamente, devem se unir e não competirem entre si. Na luta contra o capital, não cabem mais os ideais egoístas dos empregados assalariados de tentarem se defender perante o capital, com ampliação de direitos ou melhoria salarial, preterindo os demais trabalhadores, ou seja, esquecendo dos seus pares. A sua luta não pode ficar restrita a eles próprios, sendo imprescindível o movimento de todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação interna entre as subcategorias de trabalhadores.

Carlos Chiarelli¹⁷³ enfatiza, ainda, que há uma competição intraclassista, ou seja, entre os trabalhadores na luta pelas vagas de emprego, acarretando uma quebra de solidariedade, devendo ser evitada.

Greve, representação dos trabalhadores, instrumentos coletivos de trabalho devem sempre abranger todos os trabalhadores, evitando qualquer restrição a apenas uma parcela dos trabalhadores representados pelo sindicato, mesmo que isso cause maior dificuldade para obtenção de melhorias de condições de trabalho e salariais frente as empresas.

Um viés a ser abordado, nesta longa jornada por que devem passar os sindicatos, é a aliança permanente com os partidos políticos, de forma que as reivindicações econômicas dos entes sindicais sejam engendradas simultaneamente com as postulações políticas em prol da classe trabalhadora, como bem esclarece Ricardo Antunes¹⁷⁴.

O sindicato também deve ser um ator social atuante na democracia, permitindo que os trabalhadores participem e tenham voz em várias áreas da vida dos cidadãos de algum modo associadas ou interligadas ao trabalho, como por exemplo, meio ambiente, política e educação, não se restringindo, simplesmente, às questões trabalhistas.

¹⁷³ CHIARELLI, Carlos Alberto: **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005. p. 312: Tendo como pressuposto a diminuição de vagas de emprego com despedida de trabalhadores, para redução dos custos na produção, diz o autor: “[...] É nesse momento, de agudo risco, que o trabalhador assalariado trata de aferrar-se ao emprego, que necessita manter e que mais difícil se torna preservar, ante sua progressiva redução, numa cruel equação econômico-social. Neste instante e por tudo isso, estabelece-se uma competição *intraclassista* (trabalhador *versus* trabalhador), visando a garantir o posto de trabalho que ele e seu colega ambicionam - e precisam - ocupar. A carência ocupacional, real e potencial, fez surgir, e alimenta, a *quebra da solidariedade interna corporis*, levando até o rompimento, nem sempre nítido, da unidade grupal obreira.”

¹⁷⁴ ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho** - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 242: “[...] Os sindicatos e os movimentos sociais de trabalhadores devem procurar ampliar e fundir suas lutas sindicais e políticas, dando amplitude e abrangência às ações contra o capital, e evitar de todo modo a disjunção, operada pelo capital, e realizada também pela via social-democrática do sindicalismo e do movimento operário, entre a realização da luta econômica (efetivada pelos sindicatos) e a atuação político-parlamentar (de responsabilidade dos partidos) [...]”.

Como bem esclarecido por Ney Maranhão e Felipe Mendes¹⁷⁵, grande parte dos sindicatos simplesmente repetem as mesmas cláusulas nos instrumentos coletivos de trabalho, ano após ano, sem promoverem qualquer debate com os trabalhadores quanto às suas necessidades, de modo que passam por uma crise de identidade, dificultando aos cidadãos identificarem onde os entes sindicais inserem-se na sociedade.

Neste contexto, de acordo com o posicionamento de Carlos Chiarelli¹⁷⁶, os sindicatos devem ter ciência de que vivem num mundo de exigências e precisam se capacitar para obter a credibilidade da categoria, atentando para a proteção de todos os trabalhadores na sua nova morfologia.

Diante do exposto, resta imperiosa uma readequação dos sindicatos, para que consigam efetivamente representar e atuar na defesa dos trabalhadores, extremamente diversificados entre si, na luta contra o capital, deixando de lado a sua atuação meramente participativa de simplesmente esforçar-se, para manter os escassos direitos conquistados historicamente ou para preservar o emprego, como salientado por Antunes¹⁷⁷, passando a almejar, verdadeiramente, uma ampliação dos direitos trabalhistas, enquanto inserido no sistema capitalista, ou então, a emancipação da classe trabalhadora, que propiciará a queda do sistema produtivo capitalista e o fim da superexploração do trabalho, retornando este a ser um meio de satisfação das necessidades humanas e de dignificação do homem, e, não mais, mero meio de obtenção de mais valor.

¹⁷⁵ MARANHÃO, Ney; MENDES, Felipe. Democracia e sindicalismo na contemporaneidade: breves notas reflexivas. In: SILVA NETO, Manoel Jorge e (org.). **Desafios à Autonomia Negocial Coletiva**: Estudos em homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto. Brasília: ESMPU, 2021. p. 280-281. Em suas palavras: "[...] o papel dos sindicatos não se resume à celebração de convenções e acordos coletivos, uma vez que a representação abrange outros pontos, que, comumente, são negligenciados. Os sindicatos deveriam desempenhar, com frequência, funções como: negociar condições de trabalho dentro das empresas; organizar reuniões de trabalhadores; integrar comissões para a discussão de políticas de governo; falar, em nome dos trabalhadores, sobre questões de grande interesse público, dentre outras funções que sequer são conhecidas pelos trabalhadores e pela sociedade em geral."

¹⁷⁶ CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005. p. 316. Debatendo o futuro do sindicato, diz o autor: "Um sindicato que se aperceba que está num mundo concorrencial e que ele precisa estar apto a enfrentá-lo; num mundo de exigências de qualidade gestora e que ele precisa qualificar-se para merecer credibilidade intra e extracategorial; um sindicato que se atine da fragilidade da adesão associativa - não mais compelida pela imposição social - e que, fruto do individualismo criativo do novo empregado, será cobradora de retornos utilitários como condição para manter-se; que esteja atento à possibilidade permanente de múltiplas subdivisões intracategoriais (uma quase pulverização) [...]"

¹⁷⁷ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 8. ed. Campinas, SP: Ed. da Unicamp; Perdizes, SP: Cortez, 2002. p. 150.

4.3 Consciência de classe e filiação sindical

Debateu-se a nova morfologia do trabalho e a necessidade de readequação dos sindicatos para representarem a classe mais ampla denominada classe-que-vive-do-trabalho, não mais se limitando à representação dos empregados assalariados.

Passa-se então ao segundo desafio do sindicalismo, qual seja, o fortalecimento da consciência de classe com o engajamento dos trabalhadores para fortalecerem o sindicato, independentemente do modelo sindical adotado.

Leôncio Rodrigues¹⁷⁸ enfatiza que o movimento associativo operário depende, para a sua existência, de elementos subjetivos, tais como a coesão da classe operária, a solidariedade dos membros e a experiência e maturidade de sua liderança, cabendo aos trabalhadores avaliarem suas ações, táticas e resultados obtidos.

A importância da filiação é sintetizada de forma clara por Guy Mundlak¹⁷⁹, elucidando que os sindicatos contam com a filiação dos trabalhadores para obterem financiamento, legitimidade e poder.

A questão problemática da filiação pode então ser resumida, por meio das seguintes perguntas levantadas por Guy Mundlak¹⁸⁰, quanto às dificuldades de recrutamento e de organização dos trabalhadores: “Como os sindicatos organizam novos trabalhadores? Qual é a mensagem que eles transmitem para persuadir os trabalhadores a filiarem-se? Onde eles encontram os trabalhadores? Como eles lidam com a resistência dos empregadores, ou com indiferença dos trabalhadores?”.

A consciência de classe, chamada também de “instinto de classe”, corresponde à consciência da classe trabalhadora de que ela é explorada pelo capital e que, unida, possui condições para lutar por melhorias nas condições de trabalho ou mesmo se emancipar frente o sistema capitalista, mediante movimento revolucionário, com a extinção daquele.

¹⁷⁸ RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Localizador 94.

¹⁷⁹ MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters: Two Logics of Trade Union Representation**. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton, MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 19.

¹⁸⁰ Ibid. p. 05.

Para isso, mostra-se imprescindível o fomento à filiação dos trabalhadores com maior participação na vida sindical, fortalecendo o sindicato com a majoração do custeio sindical.

Qualquer sistema de representação sindical que venha a ser utilizado em um ordenamento jurídico possui como questão de prejudicialidade ou requisito o regime de financiamento das entidades sindicais.

No sistema de pluralidade sindical o sindicato é custeado pelas contribuições dos trabalhadores e das empresas que lhe sejam filiados, havendo uma cristalina relação entre custeio e extensão subjetiva da representação sindical, podendo ser traduzido da seguinte forma: somente os trabalhadores ou empresas filiados ao sindicato são representados por estes, vinculam-se aos instrumentos coletivos de trabalho e usufruem da assistência jurídica prestada pelo sindicato, e apenas eles participam do custeio da entidade sindical.

A mesma relação de dependência existe no sistema de unicidade sindical, com o diferencial de que a representação do sindicato abrange todos os trabalhadores ou empresas, independentemente de estarem filiados ou não ao sindicato, e, por isso, todos os trabalhadores ou empresas participam do custeio da entidade sindical.

Esse último, portanto, era o sistema vigente no ordenamento jurídico brasileiro, da unicidade sindical, em que todos os atores sociais contribuía de alguma forma com o custeio da entidade sindical que representava seus interesses, o qual vigorou até a lei 13.467, de 13.07.2017.

Outro ponto em comum é o fraco apoio dos trabalhadores no movimento sindical, independentemente do modelo adotado.

A cultura dos brasileiros é avessa à filiação e participação nos movimentos sindicais, fazendo com que um número insignificante de trabalhadores seja filiado ao sindicato e ficando os movimentos sindicais nas mãos de um grupo pequeno de diretores e ativistas.

Essa falta de interesse de filiar-se ao sindicato remonta à nossa formação histórica.

Oliveira Vianna¹⁸¹, ao descrever o processo de desbravamento e aproveitamento da terra e povoamento do território brasileiro no período colonial, frisa a repulsa à vivência em comunidade e em aldeias, como tipicamente realizado nos povos europeus, prevalecendo na consciência dos indivíduos a preferência pelo individualismo em seu trabalho agrícola, antagônico a qualquer espécie de solidariedade social. Assim, diz o autor, que as tentativas

¹⁸¹ VIANNA, Oliveira. **Instituições Políticas Brasileiras**. Brasília: Conselho Editorial do Senado Federal, 1999. p. 127-137.

dos governadores das províncias de agremiarem os "moradores dispersos" em povoações, sob a gestão poderosa e onipotente de um "capitão-mor regente", fracassaram.

De acordo com o autor¹⁸², o sistema de povoamento dispersivo da terra, por meio de atribuição de sesmarias individualistas de larga dimensão e distantes uma das outras, estimulava o sentimento antiurbanizante dos indivíduos.

Evaristo de Moraes Filho¹⁸³ também acentua o insolidarismo do povo brasileiro, imputando-o à herança racial (escravidão) e cultural proveniente de Portugal, ao isolamento agrário existente na enorme extensão territorial brasileira e à ausência de luta de classes que fomentasse uma união entre os seus membros.

Especificamente quanto aos sindicatos¹⁸⁴, até pelo menos 1930, Oliveira Vianna aduz que a desorganização ou a inorganização da massa trabalhadora decorre da fraqueza de espírito de solidariedade social e da ausência dos hábitos de cooperação profissional, fazendo com que as classes patronal e operária não tenham nem consciência de classe, nem organização profissional.

Argumenta que a mão-de-obra brasileira permaneceu por quase quatro séculos sob o regime da escravidão, que inviabilizava qualquer ideal de organização sindical, ao passo que, quando se tornou livre em 1888, nunca sofrera qualquer pressão social ou econômica que o compelsse a associar-se¹⁸⁵.

¹⁸² Ibid. p. 135, 141. Destacam-se os seguintes trechos, respectivamente das páginas 135 e 141:
 "Esta a estruturação ecológica, sob a qual evoluiu a nossa população colonial. Caracterizada pela rarefação e adelgaçamento da massa povoadora, pela dispersão dos moradores por uma base territorial imensa e inculta, apenas percorrida *calcante pede* pelo povo-massa e carecente quase em absoluto de comunicações espirituais, tinha que acabar, como acabou, por enformar o homem, criando-lhe um tipo humano adequado a essa disposição dispersiva, individualista e atomística. E criou o *homo colonialis*, amante da solidão e do deserto, rústico e antiurbano, fragueiro e dentrófilo, que evita a cidade e tem o gosto do campo e da floresta [...]"(p. 135)
 "No Brasil, só o indivíduo vale e, o que é pior, vale sem precisar da sociedade -- da comunidade. Estude-se a história da nossa formação social e econômica e ver-se-á como tudo concorre para dispersar o homem, isolar o homem, desenvolver, no homem, o indivíduo. O homem socializado, o homem solidarista, o homem dependente de grupo ou colaborando com o grupo não teve, aqui, clima para surgir, nem temperatura para desenvolver-se: [...]"(p. 141)

¹⁸³ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 314. Diz o autor: "Entre nós, por mais de uma causa - que não vem a propósito esmiuçar, porque não é sobre isso que estamos particularmente escrevendo, - talvez pela herança racial e cultural da Península Ibérica; pela extensão do país, que muito favoreceu o insulamento agrário; pela falta de uma luta de classes cruenta e permanente, embora tivesse ela existido em várias oportunidades; nunca vivemos mergulhados profundamente nessas instituições de solidariedade social [...]"

¹⁸⁴ VIANNA, Oliveira. **História Social da Economia Capitalista no Brasil**: Segundo Volume. Belo Horizonte, MG: Editora Itatiaia; Niterói, RJ: Ed. da Universidade Federal Fluminense, 1987. p. 103.

¹⁸⁵ Ibid. p. 109: "Entre nós, com efeito, as organizações profissionais, as "corporações dos ofícios" medievais e os "grêmios" peninsulares, não tiveram nunca ambiente histórico-social para florescer, embora fossem trazidos

Ainda no esteio de Oliveira Vianna¹⁸⁶, havia duas características que inibiam a organização sindical, já na fase do capitalismo industrial a partir de 1850 até 1930: a proximidade entre os centros industriais urbanos e os centros de recrutamento da massa trabalhadora nas zonas rurais e a dispersão das fábricas no interior. Isto porque, em qualquer início de crise dos trabalhadores urbanos, estes retornavam ao meio rural de onde vieram, evitando assim a formação do desemprego crônico na cidade, que corresponderia à principal causa dos conflitos de trabalho, da consciência da necessidade de associação sindical e das reformas sociais de tipo revolucionário. Ademais, a organização industrial brasileira era dominada por pequenas fábricas e médias indústrias, o que fragmentava a massa operária e dificultava a sua concentração. Por sua vez, essas fábricas eram dispersas geograficamente, não se concentrando exclusivamente nos centros metropolitanos, mas em cidades do interior, dificultando, de igual modo, a associação.

A Revolução de 1930, capitaneada por Getúlio Vargas, demonstrou grande preocupação com a questão social, objetivando estender aos trabalhadores as benesses e vantagens da civilização, até então usufruídas somente pelo patronato. Seu governo teve o atributo de reconhecer a indignação e miséria por que passava o proletariado, realizando acentuada reforma social, composta por três procedimentos: a) restrição da exploração dos trabalhadores pela classe patronal, por meio de legislação que disciplinasse o limite máximo da jornada de trabalho, concedesse repouso aos trabalhadores, fixasse um valor mínimo do salário, dentre outros; b) criação e fortalecimento das instituições sociais, abrangendo os entes sindicais e as instituições de previdências social; c) representação da classe operária e da classe patronal em órgãos colegiados estatais, corporações paraestatais, autarquias administrativas e conselhos administrativos e técnicos do Estado.

para aqui desde o primeiro século [após o descobrimento]. Somos um povo de classes sociais ou econômicas em estado atomístico - [...] E isto é tanto verdade nas cidades como nos campos.

[...]

Por isso mesmo, carece inteiramente, ainda hoje, de solidariedade de classe, como de qualquer outra espécie de solidariedade social. Não sabe se associar para coisa nenhuma, nem para fundar uma cooperativa de consumo ou uma filarmônica, salvo as cooperações efêmeras e periódicas do "mutirão". Vive isolado no pequeno lote de terra, nas 'larguezas' que o grande proprietário lhe cede no interior dos seus grandes domínios, nas terras marginais e disponíveis. Não sente necessidade de associar-se - mesmo porque não encontra objetivo prático a alcançar com esta solidariedade. Para a sua defesa pessoal, o grande proprietário, a cujo clã ele pertence e que, por isto, é seu protetor, lhe basta."

¹⁸⁶ Ibid. p. 128-131.

Especificamente quanto à organização sindical, argumenta Oliveira Vianna¹⁸⁷ que até 1930, a massa trabalhadora não tinha organização própria, vivendo como uma massa anônima, mas que, dez anos após a revolução, passou a viver num ambiente de segurança material e jurídica, de organização e consciência profissional, mediante transformações classificadas pelo autor como de ambiente, de estrutura, de posição e de mentalidade.

Para atingir este objetivo, a organização sindical das profissões foi de suma importância e inseriu-se na transformação de estrutura da classe trabalhadora. Isto porque, para a completa proteção do trabalhador, havia a necessidade de resolver o problema da solidariedade social e da organização dos trabalhadores em sindicatos, dificultada pela característica do individualismo excessivo do povo brasileiro.

De acordo com Oliveira Vianna¹⁸⁸ esta política sindical foi orientada por três princípios: a) dissociação da relação entre sindicalismo e socialismo, característico dos países europeus, em que o sindicato sempre fora o instrumento de que se utilizaram os proletários, para tentarem uma reforma social ou uma revolução socialista. Com isso, os sindicatos foram fortalecidos, mas sem estimular a luta de classes, preservando-se a propriedade privada e o regime capitalista. Fundou-se em um espírito de aproximação das classes patronal e operária, de colaboração, de pacificação, objetivando uma integração social do povo, arrancando-o do seu individualismo; b) separação entre os sindicatos e os partidos políticos, vedando-se qualquer interferência dos sindicatos nos partidos e vice-versa; c) considerar o sindicato não tanto como uma técnica de organização profissional, mas principalmente como uma técnica de organização social do povo. Evitou-se uma organização de classes exclusivamente feita para a luta contra o patronato, não ficando restrita aos empregados. A organização sindical, destarte, estabeleceu a sindicalização simultânea de todas as classes profissionais, incluindo os profissionais liberais, os trabalhadores autônomos, assim como as classes patronais.

Segadas Vianna¹⁸⁹, de igual modo, enfatiza que o avanço da organização sindical de 1930, consubstanciada posteriormente na CLT de 1943, não foi fruto do espírito de classe dos

¹⁸⁷ VIANNA, Oliveira. **Direito do Trabalho e Democracia Social** (O problema da incorporação do trabalhador no Estado). Rio de Janeiro: José Olympio, 1951. p. 65-68.

¹⁸⁸ VIANNA, Oliveira. **Direito do Trabalho e Democracia Social** (O problema da incorporação do trabalhador no Estado). Rio de Janeiro: José Olympio, 1951. p. 79-83.

¹⁸⁹ VIANNA, José de Segadas. **Organização Sindical Brasileira**. Rio de Janeiro: Cruzeiro, 1943. p. 213-214. Diz o autor: "Se os sindicatos brasileiros possuíam uma legislação bem orientada de modo a facilitar o desenvolvimento das entidades, não estava, no entanto, desenvolvido o espírito de classe entre os trabalhadores. Não se verificará, no Brasil, o fenômeno tão comum em outros países, de ter o trabalhador de se reunir a mais companheiros para impor direitos, reivindicar vantagens.

população a associar-se aos respectivos sindicatos, dentro de uma campanha denominada de “sindicalização em massa”, como acentuado por Evaristo de Moraes Filho¹⁹⁴.

Percebe-se, então, que o ideário da referida política sindical governista era de organizar o povo como um todo e incentivar a solidariedade social.

Para isso, os sindicatos exerceram elevada função, pois foram verdadeiras escolas de educação moral e cívica, estimulando o indivíduo a compreender o interesse coletivo e a praticar a solidariedade social, por meio das condutas seguintes, citadas por Oliveira Vianna¹⁹⁵: a) reuniam-se periodicamente para debaterem interesses profissionais e do patrimônio comum da sua pequena coletividade; b) reuniam-se para fundarem uma escola de capacitação, um ambulatório, uma cooperativa de consumo, dentre outros benefícios aos seus integrantes; c) reuniam-se para elegerem seus diretores; d) reuniam-se para aprovarem sua convenção coletiva de trabalho.

No entanto, apesar do fortalecimento das entidades sindicais, a ditadura do Governo de Vargas introduziu uma severa restrição à atuação sindical.

Quando Getúlio Vargas assumiu o poder em 1930, por meio de golpe de estado, vindo a implementar a ditadura a partir de 1937, iniciou-se o controle ferrenho dos sindicatos pelo Governo, através do Ministério do Trabalho, tudo devidamente regulado pelo Decreto 19.770, de 19.03.1931.

Na Constituição de 1937, os sindicatos deixaram de ser entidades de direito privado e passaram a ser entidades de direito público, com prerrogativas delegadas pelo Estado, como de cobrar contribuições de caráter compulsório de todos os integrantes da categoria e firmar convenção coletiva de trabalho de cunho obrigatório para toda a categoria, exercendo nítida função legislativa.

Conforme Ricardo Antunes¹⁹⁶, o sindicalismo autônomo deu lugar ao sindicalismo oficial. O autor chama a atenção para o fato de que os sindicatos, controlados pelo Estado, acabaram se restringindo a prestar serviços assistencialistas aos seus filiados, ainda que tivessem a legitimidade para negociar coletivamente com as empresas melhores salários.

¹⁹⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952. p. 256.

¹⁹⁵ VIANNA, Oliveira. **Direito do Trabalho e Democracia Social** (O problema da incorporação do trabalhador no Estado). Rio de Janeiro: José Olympio, 1951. p. 85-86.

¹⁹⁶ ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão** - o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 180: Destaca-se o seguinte trecho: “Foi uma engenharia poderosa, pois, ao mesmo tempo que a legislação trabalhista foi criada, sua aplicação e sua efetividade estavam vinculadas à vida do sindicato oficial, o que representou um duro golpe no pequeno mas ativo sindicalismo autônomo existente no pré-1930, o qual procurou resistir no período seguinte.”

Os sindicatos prestavam os mais diversos serviços aos integrantes da categoria, como escolas de alfabetização, clubes, auxílios financeiros, assistência jurídica gratuita, tudo patrocinado pela contribuição sindical obrigatória.

O fato de relevo nessa organização sindical engendrada pelo Estado, entretanto, era que os entes sindicais não se desenvolveram ou fortaleceram por conta de hostilidade ou lutas de classes entre burguesia e o proletariado, mas sim em decorrência da própria iniciativa e política estatal de Vargas.

Oliveira Vianna¹⁹⁷ enfatiza bem que, no Brasil, nunca houve lutas de classes entre a burguesia e o proletariado. A burguesia industrial brasileira, por ter sido influenciada pela mentalidade patriarcal e parental da aristocracia rural, nunca se colocou, como nos países europeus, contra a classe trabalhadora, de modo a provocar a hostilidade desta. Por isso, a questão social surgiu no Brasil, mas não como um problema decorrente de lutas sociais, mas como um imperativo moral, que se impôs à consciência dos dirigentes do país em 1930.

A questão social existia sim no Brasil, mesmo sem as lutas de classes, porque ela decorre do próprio capitalismo, ou seja, do fato de haver classe rica, que detêm os meios de produção e usufruem somente para si as vantagens da civilização, e a classe pobre, composta pelos trabalhadores que são alijados das referidas benesses. Pode-se dizer então que existia a questão social que seria resolvida pelo Governo revolucionário, mas estava ausente o espírito de luta de classes e assim se desejava que permanecesse.

A legislação reguladora do sindicalismo serviu então como redutor das ações de classe, conforme os ensinamentos de Ricardo Antunes¹⁹⁸.

Como acentuado pelo autor¹⁹⁹, a estrutura organizacional sindical foi novamente afetada com o golpe de Estado de 1964, iniciando-se a ditadura militar que restringiu ainda

¹⁹⁷ VIANNA, Oliveira. **Direito do Trabalho e Democracia Social** (O problema da incorporação do trabalhador no Estado). Rio de Janeiro: José Olympio, 1951. p. 113-114.

¹⁹⁸ ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão** - o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 181. Diz o autor: "Seu objetivo não era outro senão desestruturar qualquer experimento de sindicalismo autônomo no Brasil. Travado em suas possibilidades de exercer com liberdade a representação dos interesses do trabalho, o "sindicalismo de Estado" criou, desde 1931, a unicidade sindical; consolidou sua estrutura confederativa; ampliou crescentemente sua prática assistencialista, sendo que, ao fim da década de 1930, especialmente com a criação do imposto sindical e da Lei de Enquadramento Sindical, aumentou ainda mais o controle do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos, o que se consubstanciou, em 1943, na CLT."

¹⁹⁹ Ibid. p. 182. Nas palavras do autor: "Desencadeando enorme repressão contra o sindicalismo, a ditadura decretou a ilegalidade dos organismos intersindicais e determinou a intervenção em mais de uma centena de entidades sindicais, sendo, obviamente, o golpe mais duro desfechado naquelas lideradas pela aliança comunista trabalhista."

mais a atuação sindical, reprimindo e intervindo nos setores sindicais mais combativos, liderados por comunistas ou trabalhadores reformistas.

Portanto, a participação efetiva dos trabalhadores nos sindicatos sempre esbarrou no Brasil em dois obstáculos: a) o individualismo, falta de interesse e ausência de viés solidário dos trabalhadores; b) repressão estatal aos trabalhadores ativistas dos sindicatos.

Não se nega que a partir de 1980, o sindicalismo mostrou suas virtudes por meio de inúmeras greves de fábrica e, mesmo, gerais, num contexto propício inclusive para a implementação da democracia direta e fim da ditadura militar, que veio a ocorrer com o advento da Constituição de 1988. Entretanto, como bem explica Ricardo Antunes, o movimento sindical não logrou êxito esperado na proximidade com os trabalhadores no chão de fábrica²⁰⁰.

Como se não bastasse, a economia informacional, hodiernamente vigente nos países capitalistas, dentre eles o Brasil, com a utilização em massa das tecnologias da informação e comunicação e, conseqüentemente, redução dos empregos formais relativamente estáveis, prejudica ainda mais o sindicalismo. O neoliberalismo impôs uma flexibilização das normas trabalhistas e maior precarização dos direitos trabalhistas, o que pode ser facilmente visualizado com a reforma trabalhista introduzida pela lei 13.467, de 13.07.2017.

Neste panorama, formalizou-se o antigo trabalho dito informal, como o trabalho intermitente, o trabalho autônomo sem limites, o trabalho em tempo parcial, a pejetização, a terceirização exacerbada em qualquer atividade, tornando o empregado padrão regido pelo contrato por prazo indeterminado, com mais direitos do que os demais, cada vez mais escasso.

As grandes fábricas, ao estilo fordista, dão lugar às indústrias enxutas com um número menor de operários, utilizando-se de uma acentuada terceirização. A redução das plantas empresariais diminui a interação entre os empregados e, com isso, enfraquece a associação sindical.

Ocorre que os sindicatos tradicionalmente ocuparam-se por representar e defender estes empregados de fábrica que, atualmente, perdem espaço para os trabalhadores ditos informais. Há necessidade então de os sindicatos reinventarem-se, para atuarem também em prol desses trabalhadores, adequando-se à nova morfologia do trabalho.

²⁰⁰ Ibid. p. 190: Em seus apontamentos: "Não se pode deixar de indicar que, nos anos 1980, apesar das muitas e importantes conquistas em diversos planos, o sindicalismo não conseguiu superar alguns de seus tradicionais limites, mantendo, por exemplo, a dificuldade de se enraizar no interior das empresas. Dessa forma, embora muito valorizadas no discurso, as organizações por local de trabalho acabaram se tornando uma experiência muito esparsa e pontual."

Ricardo Antunes, ao indagar se ainda há espaço para os sindicatos, elenca alguns desafios que devem ser enfrentados por eles²⁰¹.

Logo, se os sindicatos já passavam por dificuldades quanto à baixa filiação dos trabalhadores formais, diante da nova morfologia do trabalho, a tendência é agravar-se a situação.

Guy Mundlak²⁰² aponta também outras causas para a diminuição da densidade sindical: a) o fato de os trabalhadores jovens da atualidade não terem interesse em assuntos ligados às questões de classe para uma mudança social, preferindo colocar suas energias nas organizações da sociedade civil de direitos humanos e movimentos sociais; b) o aumento de empresas de pequeno e médio porte dificultam a aproximação do sindicato aos trabalhadores, tornando-a mais custosa, difícil e demorada; c) a globalização estaria facilitando a instalação de empresas em países em que os custos trabalhistas são baixos e os sindicatos são menos atuantes e menos eficazes, prejudicando a filiação em locais em que os sindicatos seriam mais fortes e eficazes; d) as próprias estratégias dos sindicatos, a depender do nível de coerção e violência de suas condutas ou atos discriminatórios internos, podem acabar desestimulando os trabalhadores a filiarem-se ao sindicato.

Não se deve desconsiderar o descrédito que vários trabalhadores possuem em face dos sindicatos, preferindo manter-se isolados, unicamente com sua relação trabalhista em face do empregador, sem qualquer solidarização social, acreditando ainda que não usufruirão de qualquer vantagem adicional caso sejam filiados, ao contrário, serão obrigados a contribuir financeiramente em prol do sindicato, com prejuízo ao seu salário. Optam, então, por serem

²⁰¹ ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão** - o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 294-295. Diz o autor: "1) O primeiro deles, determinante para a sua própria sobrevivência, será romper a enorme barreira social que separa a classe trabalhadora "estável", em franco processo de redução, dos trabalhadores e trabalhadoras intermitentes, em tempo parcial, precarizados, subempregados e desempregados, todos em significativa expansão no cenário mundial de hoje. Os sindicatos devem se empenhar fortemente na organização sindical ampliada em todos os seus setores e recortes. Ou os sindicatos organizam o conjunto da classe trabalhadora ou estarão cada vez mais restritos a um contingente minoritário e parcial, perdendo a possibilidade de representá-los enquanto classe [...]"

3) Os sindicatos devem incorporar também aqueles expressivos contingentes do novo proletariado de serviços que vende sua força de trabalho nas empresas de call-center, telemarketing, supermercados, comércio, indústria hoteleira e tantas outras áreas por onde se amplia o universo dos assalariados, muitos deles sem nenhuma experiência de atuação na organização sindical. Portanto, as novas categorias de trabalhadores e trabalhadoras que não têm tradição anterior de organização em sindicatos devem, necessariamente, ser representadas por um verdadeiro sindicato de classe, contemporâneo aos problemas divisados no horizonte do século XXI."

²⁰² MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters: Two Logics of Trade Union Representation**. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton, MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 40-42.

meros caronas (*free rider*) de eventuais benefícios alcançados pelo sindicato, por meio dos trabalhadores que a ele se associaram.

Conforme notícia de 26.08.2020 extraída do site do IBGE²⁰³, a taxa de filiação sindical no Brasil está em queda, encontrando-se atualmente no patamar de 11%, conforme planilha aqui copiada:

População ocupada, população associada a sindicatos e taxa de sindicalização - PNAD Contínua 2012 a 2019								
	Ano							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total [em milhões]	89.233	90.715	91.945	92.163	90.776	91.073	92.333	94.642
Associadas a sindicato [em milhões]	14.403	14.615	14.592	14.576	13.502	13.070	11.518	10.567
Taxa de sindicalização [em porcentagem]	16,1	16,1	15,9	15,8	14,9	14,4	12,5	11,2

Saliente-se ainda que o referido percentual é alavancado por força da maior tendência de sindicalização dos servidores públicos que, tradicionalmente, foi sempre superior à dos trabalhadores da iniciativa privada, conforme planilha abaixo, também retirada da mesma notícia do site do IBGE:

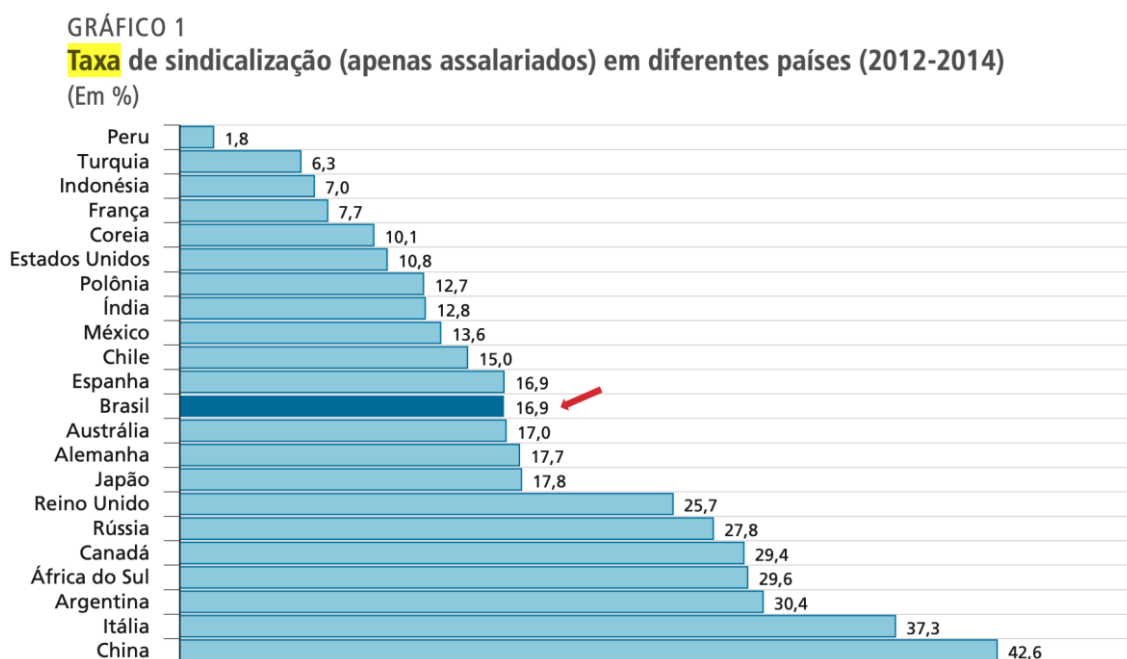
Tabela 3 – Taxa de sindicalização [em porcentagem] das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal - Brasil - 2012/2019					
Posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal	2012	2016	2017	2018	2019
Total	16,1	14,9	14,4	12,5	11,2
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	20,9	18,7	19,1	16,0	14,0

²⁰³ Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. **Agência IBGE Notícias**, 26 de agosto de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 05 nov. 2020.

Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	5,4	5,7	5,1	4,5	4,5
Trabalhador doméstico	2,7	3,5	3,1	2,8	2,8
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	28,4	27,5	27,3	25,7	22,5
Empregador	18,6	17,4	15,6	12,3	10,3
Conta própria	11,3	9,7	8,6	7,6	7,3
Trabalhador familiar auxiliar	14,7	14,7	11,5	11,9	11,8

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2019.

Por sua vez, comparando-se com os demais países, verifica-se que a taxa de filiação no Brasil é relativamente baixa, como se percebe do gráfico obtido do texto “SINDICATOS NO BRASIL: O QUE ESPERAR NO FUTURO PRÓXIMO?”, escrito por André Gambier Campos, publicado em 12.2016 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA²⁰⁴, copiado a seguir:



A baixa densidade sindical deve ainda ser analisada com profundidade, especialmente em países, como o Brasil, em que os instrumentos coletivos de trabalho aplicam-se a todos os trabalhadores, incluindo aqueles não associados ao sindicato.

De todo modo, este descrédito dos trabalhadores quanto à filiação sindical gera um ciclo vicioso destrutivo da própria organização sindical, uma vez que o trabalhador, sentindo-se desmotivado com o sindicato pelo fato deste não alcançar vantagens de relevo nas negociações coletiva de trabalho, não se filia e acaba sedimentando ainda mais a situação de fraqueza do sindicato para negociar, impedindo qualquer possibilidade de melhoria.

Por outro lado, em estudo feito por Julius G. Getman²⁰⁵ sobre as negociações coletivas de trabalho realizadas pelos sindicatos dos trabalhadores em hotéis em algumas cidades norte-americanas, concluiu-se que os melhores acordos coletivos de trabalho com mais e melhores benefícios aos trabalhadores foram obtidos onde a densidade sindical era alta. De acordo com a sua assertiva, o fortalecimento e solidez da associação sindical acarreta diversas vantagens à classe operária.

Portanto, independentemente da adoção do modelo da unicidade sindical ou do modelo do pluralismo sindical, o grande entrave para o desenvolvimento, fortalecimento e aperfeiçoamento do movimento sindical é a adesão voluntária dos trabalhadores, por meio da filiação e maior participação na vida sindical.

Sem isso, torna-se meramente jurídica a discussão quanto ao melhor modelo, sem obter uma efetiva melhoria na estrutura sindical.

4.4 Internet e mídias sociais em proveito dos sindicatos

²⁰⁵ GETMAN, Julius G. **The Supreme Court on Unions: Why Labor Law Is Failing American Worker**. Estados Unidos: ILR, 2016. p. 129. Em suas palavras: "Além disso, uma maior densidade de união inevitavelmente aumenta a potência da arma de ataque. Onde os sindicatos têm mais membros, é provável que haja mais pressão para evitar e resolver as greves. Mais afiliação aumenta os recursos, a presença sindical e número de apoiadores em potencial. Aumenta a profundidade da linha de piquete e diminui o número daqueles que estão dispostos a atravessá-la.

A participação em eventos sociais e beneficentes aumenta o número de apoiadores sindicais, o que aumenta a capacidade de greve, que afeta os resultados da negociação." (tradução nossa). O texto em língua estrangeira é: "In addition, higher union density inevitably increases the potency of the strike weapon. Where unions have members, there is bound to be more pressure to avoid and settle strikes. More membership increases resources, union presence, and the number of potential supporters. It increases the depth of the picket line and decreases the number of those who are willing to cross.

Participation in social and charitable events increases the number of union supporters, which increases the union's ability to strike, which affects the outcomes of bargaining [...]"

O capitalismo de vigilância é fortemente utilizado na atualidade pelas empresas de tecnologia de informação para obtenção de dados comportamentais dos usuários, possibilitando produzir uma predição de seus comportamentos futuros, vendendo-os às empresas anunciantes de produtos, que são, a rigor, seus principais clientes.

No entanto, outras empresas são potenciais clientes, bastando para tal terem algum interesse nas informações, para utilização em proveito próprio.

Em adição, não só as predições de comportamentos futuros são úteis às empresas clientes, mas também a possibilidade de moldá-los para atender aos seus objetivos, procedimento este denominado de poder instrumentário.

Neste diapasão, as técnicas do capitalismo de vigilância já são utilizadas no âmbito do Direito do Trabalho, mas somente pelos empregadores em face de seus empregados, como facetas do seu poder fiscalizatório, ficando os entes sindicais representantes dos trabalhadores, na sua maioria, alheios à inovação tecnológica.

Assim, considerando a vigilância exercida pelas empresas de tecnologia em face dos milhões de usuários, juntamente com o poder instrumentário a ela inerente, questiona-se como tal procedimento também pode ser usado em proveito dos sindicatos, para auxiliá-los a fomentar a filiação, fortalecê-los e ganharem mais respeito e confiança do seu público-alvo, isto é, dos trabalhadores.

Os sindicatos podem de alguma forma se beneficiar das técnicas utilizadas pelas empresas capitalistas de vigilância, tanto no aspecto da vigilância em si, como por meio do poder instrumentário, ou seja, na capacidade de moldar os comportamentos dos trabalhadores para os influenciar a associarem-se e lutarem por seus direitos trabalhistas.

Shoshana Zuboff²⁰⁶, ao tratar das fortificações realizadas pelo Google, para manter ileso sua atividade principal de extração gratuita de superávit comportamental, longe de qualquer regulação, trata do poder daquela empresa de influenciar o resultado das eleições. Mediante aliança com o Google, o Comitê da campanha do Obama conseguia saber antecipadamente em quem cada eleitor iria votar, o que era preciso para convencer os indecisos a votarem no referido candidato, como direcionar anúncios na televisão para grupos segmentados de cidadãos e também tinha condições de apurar o impacto nos eleitores a partir de cada evento da campanha.

²⁰⁶ ZUBOFF, Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância**: A luta por um futuro humano na nova fronteira de poder. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Intrínseca, 2021. p. 186-194.

Como se conseguiam estas informações? Coletando informações e comportamentos dos eleitores nas redes sociais (Facebook, Instagram, Twitter, ...) e na sua interação com os sites da campanha. A partir desta extração de dados comportamentais, produzia-se uma predição de comportamentos futuros dos eleitores e tentava-se, inclusive, moldar o comportamento para o influenciar a votar no candidato pretendido.

Assim, os sindicatos devem ingressar no mundo digital e também se utilizarem das mídias sociais para conhecer melhor seu público-alvo, ou seja, os trabalhadores. Devem conhecer, mostrar que se importam, aproximarem-se dos trabalhadores, montando seus perfis de gostos, interesses, preferências e hábitos, fazendo com que os trabalhadores passem a ter confiança no sindicato. Além disso, os sindicatos, de posse da predição de comportamentos futuros, devem influenciar os trabalhadores a filiarem-se, mostrando-lhes a importância da vida associativa sindical em prol da luta pela melhoria das suas condições sociais. Esta influência será ainda melhor se for inserida inconscientemente em cada trabalhador, fazendo com que ele próprio perceba a importância da filiação e opte, voluntariamente, pela associação, acreditando que o ato de filiação foi fruto de sua exclusiva vontade e decisão.

Algumas formas são plenamente viáveis para que os sindicatos usem a seu favor a internet e produtos digitais, para manter contato com o trabalhador, em qualquer instante do dia, mas, principalmente, fora da jornada de trabalho.

Para Julius G. Getman²⁰⁷, os empregadores gozam de uma enorme vantagem na comunicação com os empregados, com acesso imediato a eles durante a jornada de trabalho, pelo fato de os trabalhadores estarem fisicamente no estabelecimento, ao passo que os sindicatos encontram grandes dificuldades de atrair os operários para reuniões de seu interesse fora do horário de trabalho e fora das dependências da empresa, como na sede do sindicato, por exemplo. Daí, a relevância de os entes sindicais utilizarem-se dos meios digitais para se relacionarem com os trabalhadores.

O meio mais simples é o acesso às redes sociais dos trabalhadores, onde poderá apreender diversas informações de relevância, para melhor conhecê-los e elaborar um mapeamento personalizado de interesses de cada um. A mineração de dados será mais acurada se o sindicato obtiver a autorização do trabalhador para acesso ao seu perfil de usuário. Assim, será capaz de arregimentar diversas informações relevantes como:

- Se o trabalhador está desempregado ou é empregado em alguma empresa;

²⁰⁷ GETMAN, Julius G. **The Supreme Court on Unions: Why Labor Law Is Failing American Worker**. Estados Unidos: ILR, 2016. p. 21-22.

- Se está satisfeito com o labor na empresa e com o salário recebido;
- Se possui um bom relacionamento com os demais colegas de trabalho;
- Se já fora sindicalizado anteriormente;
- Se conhece o sindicato que lhe representa e se tem interesse de filiar-se;
- O que o trabalhador espera do sindicato;
- Se há outros colegas de trabalho filiados ao sindicato;
- Se já utilizou, alguma vez, os serviços prestados pelo sindicato;

De posse das informações, o ente sindical estudará o perfil do trabalhador, preverá os seus comportamentos futuros e tentará influenciá-lo a ingressar no quadro associativo. Para tal, poderá:

- Apresentar-lhe anúncios de serviços direcionados ao seu perfil, atendendo exatamente às suas expectativas;
- Informar ao trabalhador todas as conquistas obtidas e o que se pretende alcançar, beneficiando-lhe diretamente a curto ou longo prazo;
- Oferecer-lhe incentivos para filiação, como consultoria jurídica periódica, associação a clube de lazer, descontos em mensalidades sindicais.

Analisando tais procedimentos, parecem que são simples e realmente o são. No entanto, a realidade sindical brasileira, salvo um pequeno grupo de sindicatos bem organizados, está bem aquém do modelo proposto. Grande parte dos sindicatos não possuem site na internet, quando muito contam com uma conta no Facebook. Em ambos os casos, tanto o site como a conta na rede social encontram-se desatualizados sem qualquer notícia recente ou de interesse para os trabalhadores. Raras vezes são publicizados no site os instrumentos coletivos de trabalho firmados pelo sindicato e as vantagens conquistadas com as devidas explicações dos direitos trabalhistas alcançados.

Sabe-se que o Google incentiva os estabelecimentos comerciais a implementarem um passeio virtual no interior das suas dependências, inserindo o vídeo e fotos no *Google Maps* e *Street View*, o que alavancaria o consumo dos produtos e serviços do estabelecimento pelos clientes. O mesmo deve ser feito pelos sindicatos. Todavia, geralmente, as dependências físicas da sede do sindicato não se encontram em boas condições de manutenção, fazendo com que não sejam inseridas fotos da sede no site, muito menos é realizado um *tour* virtual na sede, para apresentação aos trabalhadores que resolvam navegar pelo site. Assim, um trabalhador, que se interesse pela primeira vez em conhecer o interior das dependências do

sindicato, não logra êxito pela modalidade virtual, seja no site do sindicato, seja no *Google Maps* e *Street View*.

Os entes sindicais poderiam também contratar os serviços do Google e das redes sociais como Facebook e Instagram, para fornecerem anúncios personalizados aos usuários da rede social, utilizando-se dos algoritmos da empresa de tecnologia para identificar os usuários que trabalham ou já trabalharam na categoria profissional representada pelo sindicato. As empresas de tecnologia verificariam o momento certo para o disparo do anúncio ou informativo de notícias ao usuário, para aumentar a probabilidade de visualização e ingresso do trabalhador na associação sindical.

Os sindicatos podem, com a concordância do trabalhador, orientá-los a instalarem *software-as-a-service*, que realizariam uma mineração completa das redes sociais e dados públicos dos trabalhadores. Esta seria realizada com maior acuracidade, se o trabalhador autorizasse o acesso do software às suas contas de redes sociais, inclusive analisando todo o comportamento *on-line* e geolocalização do usuário no celular, caso o trabalhador tenha permitido a instalação do software em seu aparelho. Estes dados seriam utilizados pelo sindicato para predição de comportamentos futuros do trabalhador, possibilitando ao ente sindical ser transparente com as expectativas do trabalhador, apresentar-lhe notícias e informativos personalizados ao seu perfil e interesses, antever suas reivindicações e frustrações trabalhistas e salariais, influenciar o trabalhador a filiar-se e manter-se filiado, incitando-o da importância e dos benefícios da vida associativa sindical.

Esta mudança de posicionamento dos sindicatos depende, por certo, da compreensão da pertinência de inserir-se no ciberespaço para a sua manutenção e crescimento, pois a renegação no mundo digital implicará necessariamente o enfraquecimento e até o desaparecimento no mundo físico.

Assim, é preciso que os sindicatos invistam na internet, construindo site constantemente atualizado, atraente, com fotos e informações de interesse; criem contas nas diversas redes sociais, atualizadas diariamente, instigando os trabalhadores a seguirem-no na plataforma; disponibilizem email e número WhatsApp para contato imediato com os trabalhadores, tanto pelo site como nas contas das redes sociais; criem grupos de conversação, pelo WhatsApp ou aplicativo similar, segmentados por empresa, região e mais abrangente, alcançando todos os trabalhadores representados; invistam na manutenção das suas dependências físicas; implementem *tour* virtual das suas dependências, disponibilizando vídeo e fotos no site, nas redes sociais e no *Google Maps* e *Street View*.

Imprescindível, destarte, que os próprios sindicatos conscientizem-se da importância de ingresso no ciberespaço para a sua conservação no mundo físico, focando na contratação de serviços de engenharia de computação, *web designer* e de vigilância na internet.

Encerrado o debate acerca dos desafios a serem enfrentados pelo sindicalismo brasileiro, discutir-se-á, no próximo capítulo, a modificação drástica da fonte de custeio das entidades sindicais pela lei 13.467, de 13.07.2017, fato este que propicia uma nova leitura da atribuição dos sindicatos na defesa dos interesses dos integrantes da categoria, prevista no art. 8, III da Constituição Federal.

5 CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

5.1 Custeio das entidades sindicais no sistema da unicidade sindical no Brasil

Até o advento da reforma trabalhista, introduzida pela lei 13.467, de 13.07.2017, as entidades sindicais recebiam a contribuição sindical prevista nos artigos 578 a 580 da CLT de todos os empregados e empregadores, independentemente de serem filiados ou não ao sindicato ou de qualquer autorização expressa do trabalhador ou do empregador, uma vez que se tratava de uma contribuição compulsória.

Essa era a principal fonte de custeio das entidades sindicais, além das contribuições anteriormente denominadas de facultativas, tais como assistenciais, de fortalecimento, confederativa, que, a rigor, deveriam ser cobradas exclusivamente dos empregados e empregadores filiados ao sindicato, não obstante, por ausência de restrição legal expressa, frequentemente eram cobradas também dos empregados e empregadores não filiados, oportunizando-lhes, entretanto, o direito de oposição.

A jurisprudência, entretanto, há muito, sustenta a tese de que tais contribuições anteriormente denominadas de facultativas, tais como assistenciais, de fortalecimento, confederativa, somente podem ser cobradas dos empregados filiados, conforme Precedente Normativo nº 119 do TST, Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção de Dissídios Coletivos - SDC do TST e Súmula vinculante 40 do STF, por força do princípio constitucional da liberdade sindical (art. 8, V da Constituição Federal). Tal raciocínio aplica-se igualmente aos empregadores, ou seja, as referidas contribuições somente podem ser cobradas daqueles que sejam associados ao sindicato da categoria econômica.

Neste panorama, em que a entidade sindical era custeada por todos os empregados e empregadores, filiados ou não, não havia dúvidas quanto às suas atribuições na tutela dos interesses dos integrantes da categoria profissional e da categoria econômica, beneficiando indistintamente os filiados e não filiados ao sindicato.

No entanto, a reforma trabalhista, introduzida pela lei 13.467, de 13.07.2017, modificou radicalmente a fonte de custeio das entidades sindicais, mediante alterações introduzidas nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT e, apesar de questionada

judicialmente, o Supremo Tribunal Federal reconheceu sua constitucionalidade no julgamento da ADI 5794, em 29.06.2018 (DJE 23.04.2019).

Restou extinta, então, a compulsoriedade do recolhimento da contribuição sindical prevista nos artigos 578 a 580 da CLT, o qual passou a depender de prévia autorização individual e expressa de cada trabalhador e empregador.

Alberto Emiliano e Oliveira Neto²⁰⁸ sintetiza a questão, esclarecendo que o fim da compulsoriedade da contribuição sindical não veio acompanhada de outras alterações para possibilitar a plena liberdade sindical, implicando, sim, o enfraquecimento das entidades sindicais.

Desta forma, no ano de 2018 a receita das entidades sindicais sofreu drástica redução, uma vez que a maioria dos empregados, já sacrificados com a crise econômica vivenciada no país, não autorizou o desconto da contribuição sindical, evitando assim uma redução no salário líquido recebido da empresa. Vários empregadores, em especial de pequeno porte, também desgastados com a crise não autorizaram expressamente o recolhimento da contribuição sindical.

A saída engendrada por várias entidades sindicais de categoria profissional foi obter a autorização por meio da assembleia dos trabalhadores, convocada pelo próprio sindicato, valendo a referida autorização para efetuar o desconto da contribuição sindical de todos os empregados, filiados ou não.

Tal artifício pôde ser utilizado, por força de uma interpretação literal dos artigos 578 e 579 da CLT, com redação dada pela lei 13.467, de 13.07.2017, que impunham apenas “autorização prévia e expressa”.

Entretanto, com o intuito de esclarecer categoricamente que a autorização prévia e expressa deveria ser por escrito e individual, ou seja, dada diretamente pelo próprio trabalhador e empregador, a medida provisória 873, de 01.03.2019 alterou novamente a

²⁰⁸ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical: de acordo com a Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista)**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 15-16. Em suas palavras: "A Lei n. 13.467/17, também conhecida como reforma trabalhista, dentre outras modificações, condicionou o desconto das contribuições sindical e negocial à “autorização prévia e expressa” do trabalhador. Dessa forma, com relação à contribuição sindical, especula-se a revogação de sua compulsoriedade pelo legislador ordinário (dessa forma decidiu o STF). Aos menos avisados pode parecer tratar-se de adequação ao modelo preconizado pela OIT, notadamente no âmbito da Convenção n. 87 da OIT, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro.

Entretanto, considerando-se que não houve alteração [no] critério de organização por categoria, no efeito erga omnes da negociação coletiva, bem como diante da manutenção do princípio da unicidade sindical, é possível aventar a hipótese de que a inovação legislativa representa grave ataque à liberdade sindical, ao passo que impõe aos sindicatos a defesa de todos os trabalhadores que integram a categoria, não obstante a retirada dos meios de financiamento necessários à execução dessa árdua missão."

redação dos artigos 578 e 579 da CLT, além de reconhecer a nulidade de cláusula de instrumento coletivo de trabalho que impusesse compulsoriamente a contribuição sindical aos empregados e empregadores (parágrafos 1o e 2o do art. 579 da CLT).

A mesma medida provisória incluiu o art. 579-A à CLT, determinando, agora expressamente, que as anteriormente denominadas contribuições facultativas, tais como assistenciais, de fortalecimento, confederativa, fossem cobradas exclusivamente dos empregados e empregadores filiados ao sindicato, afastando por completo a possibilidade de cobrança dos empregados e empregadores não filiados, perdendo, inclusive, qualquer serventia o exercício do direito de oposição, isto porque, uma vez filiados, o empregado e o empregador seriam obrigados a pagar tais contribuições não podendo se opor e, caso não se filiassem, não poderiam em momento algum ser cobrados das referidas contribuições.

Todavia, a medida provisória 873, de 01.03.2019 perdeu sua validade em 28.06.2019, por não ter sido convertida em lei no prazo previsto no art. 62, parágrafo 3o da Constituição Federal.

Não obstante, os artigos 578 e 579 da CLT em vigor, com a redação dada pela lei 13.467, de 13.07.2017, que impõem “autorização prévia e expressa”, já foi levada ao STF, em sede de reclamação (Reclamações Constitucionais de n. 35.540 - RJ - DJE no. 140, 28.06.2019 e de n. 34.889 - RS - DJE no. 113, 29.05.2019) para garantir a autoridade de sua decisão na ADI 5794, em 29.06.2018 (DJE 23.04.2019), quando a Suprema Corte esclareceu que a contribuição sindical tornou-se facultativa, sendo necessária a autorização prévia, individual e expressa do trabalhador e do empregador, não sendo válida a autorização dada em Assembleia do sindicato.

Aliás, o art. 611-B, inciso XXVI da CLT, incluído pela lei 13.467, de 13.07.2017, veda que o instrumento coletivo de trabalho supra a autorização prévia, individual e por escrito do empregado para que o mesmo seja cobrado ou descontado no salário de qualquer tipo de contribuição sindical ou demais contribuições (assistenciais, de fortalecimento, associativa, participativa, de melhoria/aquisição de direito, ...).

Portanto, no atual panorama do custeio das entidades sindicais, a contribuição sindical somente pode ser cobrada do empregado filiado ao sindicato da categoria profissional e do empregador filiado ao sindicato da categoria econômica; ou do empregado e empregador que tenham autorizado a cobrança previamente, individualmente e por escrito, ao passo que as demais contribuições somente podem ser cobradas dos empregados e empregadores filiados.

Não se olvide ainda que a tradição no sistema sindical brasileiro é a baixa filiação dos trabalhadores e empregadores de pequeno porte, acostumados a beneficiarem-se com

instrumentos coletivos de trabalho firmados pelo sindicato ou usufruam dos seus serviços diversos previstos em lei, sem participarem do custeio, afetando, por conseguinte a receita proveniente das denominadas contribuições facultativas, tais como assistenciais, de fortalecimento, confederativa, e agora também da denominada contribuição sindical.

Vive-se então uma situação em que os sindicatos encontram grandes dificuldades de obtenção de recursos por meio de contribuições e, ao mesmo tempo, estão proibidos de angariar receitas por meio do exercício de atividades econômicas, por força do art. 564 da CLT.

Panorama diametralmente oposto verifica-se na Alemanha²⁰⁹, em que os sindicatos são fortes, com prestígio e receitas consideráveis, devido à maciça associação dos trabalhadores com pagamento de contribuições de valores elevados e em virtude do exercício de atividades econômicas, por meio de participação societária em bancos, companhias de seguros e outros negócios. Ampla adesão dos trabalhadores também ocorre na Suécia, Dinamarca e Finlândia²¹⁰, implicando sindicatos vigorosos.

Portanto, tendo por marco histórico a lei 13.467, de 13.07.2017, a fonte de custeio das entidades sindicais foi severamente restringida, tornando o momento propício para uma mutação constitucional do papel das entidades sindicais previsto no art. 8, III da Constituição Federal e nos dispositivos da CLT, possibilitando uma reanálise da representação sindical, mantendo-se a unicidade sindical, mas com a possibilidade de conferir um tratamento diferenciado mais favorável aos empregados filiados.

5.2 Relação entre custeio das entidades sindicais e extensão subjetiva dos efeitos dos instrumentos coletivos de trabalho

Como se pode perceber, a questão do custeio dos sindicatos é de suma importância para definir o alcance subjetivo dos instrumentos coletivos de trabalho firmados pelo sindicato, assim como para fixar os beneficiários dos serviços prestados pela entidade sindical.

²⁰⁹ PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Européia e no Brasil: estímulos para uma reflexão comparativa**. São Paulo: LTR, 2015. p. 39.

²¹⁰ Ibid. p. 46.

Assim, os empregados filiados ao sindicato, que, conseqüentemente, contribuem com o sindicato, são sempre alcançados pelos instrumentos coletivos de trabalho firmados e beneficiados dos serviços fornecidos pela entidade sindical.

Por outro lado, os empregados não filiados podem ser ou não atingidos pelos instrumentos coletivos de trabalho e usufruírem dos serviços do sindicato, a depender de cada legislação pátria.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto²¹¹ dedicou capítulo próprio em sua obra, resumindo a relação entre o custeio e a extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho na legislação de diversos países. Em todos os países analisados pelo autor, os trabalhadores filiados são alcançados pelos efeitos dos instrumentos coletivos de trabalho, adotando-se os seguintes procedimentos quanto aos não filiados: a) atingidos pelos instrumentos coletivos de trabalho, mesmo sem participar do custeio da entidade sindical: Austrália, Espanha, México, Venezuela; b) atingidos pelos instrumentos coletivos de trabalho, sendo descontados obrigatoriamente de uma contribuição de solidariedade/negocial: Argentina, Chile, Equador, Estados Unidos; c) atingidos pelos instrumentos coletivos de trabalho, desde que, por vontade própria, autorizem o desconto de uma contribuição de solidariedade/negocial: África do Sul, Áustria, Colômbia, Paraguai, Peru, Portugal; d) não há possibilidade de serem atingidos pelo instrumento coletivo de trabalho: Japão.

Nos Estados Unidos, a seção 8, parágrafo 158, alínea “a”, item “3” do *National Labor Relations Act*²¹² autoriza que a empresa e o sindicato mais representativo, subscreventes de um acordo coletivo de trabalho, estipulem cláusula de filiação (cláusula de segurança sindical) como requisito para contratação e/ou manutenção do trabalhador no emprego. Para Julius G. Getman²¹³, como os trabalhadores da empresa serão beneficiados pelo instrumento coletivo, é justo que participem do custeio.

²¹¹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical: de acordo com a Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista)**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 68-101.

²¹² ESTADOS UNIDOS. NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD. **National Labor Relations Act.**: Estados Unidos: NLRB, 1935. Disponível em: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>. Acesso em: 18 jul. 2021.

²¹³ GETMAN, Julius G. **The Supreme Court on Unions: Why Labor Law Is Failing American Worker**. Estados Unidos: ILR, 2016. p. 126. Diz o autor: "O motivo da autorização dessas cláusulas é que, como todos os funcionários da unidade recebem os benefícios da negociação coletiva, é justo que paguem por isso." (tradução nossa). O texto em língua estrangeira é: "[...] The reason behind permitting such clauses was that since all employees in the unit receive the benefits of collective bargaining, it is fair that they pay for it [...]".

Julius G. Getman²¹⁴ cita também o caso *Abood x Detroit Board of Education*, julgado em 1977, em que a Suprema Corte Americana reconheceu o direito de o sindicato cobrar taxa de agência dos servidores públicos não filiados, como forma de compensar os gastos da negociação coletiva e os próprios benefícios que lhes são estendidos no acordo coletivo de trabalho firmado, criticando, entretanto, a posição atual daquela Corte, verificada nos julgamentos dos casos *Citizens United x Federal Election Comm'n* em 2010 e *Harris x Quinn* em 2014, de refutar a cobrança da taxa de agência em virtude da prevalência da primeira emenda (liberdade de expressão), ou seja, de o trabalhador somente pagar qualquer contribuição, se assim desejar.

Desta forma, auxiliando-se dos sistemas sindicais alienígenas e da mudança introduzida pela lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com o término da compulsoriedade da contribuição sindical, o sistema sindical brasileiro passa de um modelo em que todos os trabalhadores participavam do custeio e também se beneficiavam dos instrumentos coletivos de trabalho para um modelo em que apenas os trabalhadores filiados contribuem com o sindicato, estendendo as benesses de um instrumento coletivo de trabalho e serviços sindicais a todos os trabalhadores, filiados ou não ao sindicato.

Neste sentido, Alberto Emiliano de Oliveira Neto²¹⁵, implicitamente, reconhece a necessidade de uma nova interpretação dos efeitos *erga omnes* dos instrumentos coletivos de trabalho, diante da alteração do custeio sindical.

Urge, então, uma nova interpretação do modelo sindical brasileiro, que será abordada no capítulo seguinte, com a proposta de adoção de um modelo sindical denominado de “unicidade sindical mitigada”, debatendo-se os limites de um tratamento diferenciado mais favorável pela entidade sindical, no exercício de suas atribuições, em prol dos trabalhadores filiados, ou não filiados que participem do custeio sindical, em detrimento dos não filiados que não participem do custeio sindical.

²¹⁴ Ibid. p. 130-136.

²¹⁵ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical: de acordo com a Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista)**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2019. p. 115. Em suas palavras: "Se o fim da compulsoriedade da contribuição sindical pretende estimular novas filiações e, conseqüentemente, atribuir aos sindicatos mais legitimidade em sua atuação, esse objetivo só será alcançado com o fim da unicidade e do efeito *erga omnes* da negociação coletiva, [...] A impossibilidade de escolha do sindicato mais combativo e a certeza de que a negociação coletiva será estendida a todos os trabalhadores, independente da filiação, implica em desincentivo à filiação [...] De outro lado, não se ignora a possibilidade de uma interpretação conforme a constituição do conceito de categoria, do efeito *erga omnes* e da própria unicidade em um modelo de terceirização irrestrita da atividade fim, [...]"

6 UNICIDADE SINDICAL MITIGADA

6.1 Unicidade sindical com representação exclusiva dos empregados filiados

O modelo da unicidade sindical com representação exclusiva dos empregados filiados é, na prática, o mais simples de ser administrado, pois o sindicato somente atuará em prol dos trabalhadores que se associem, excluindo os não filiados.

Como consectário, eventual instrumento coletivo de trabalho firmado pelo sindicato somente afetará os empregados filiados e o sindicato apenas atuará na defesa dos trabalhadores filiados em questões judiciais e administrativas. Logo, o sindicato ajuizará reclamatória trabalhista individual, prestando assistência judiciária gratuita, exclusivamente ao trabalhador que seja filiado, assim como eventual ação coletiva em sentido amplo beneficiará restritamente aqueles que sejam associados ao sindicato.

Neste cenário, a única alternativa para o trabalhador ser tutelado de alguma forma pelo ente sindical é sindicalizar-se, passando então a arcar com a contribuição sindical dos artigos 578 e 579 da CLT e com eventuais mensalidades associativas.

Este modelo seria facilmente aplicado em um país em que houvesse uma forte consciência de classe da categoria, unida e convencida de que precisa fortalecer o ente sindical para contrapor ao poderio empresarial, por meio de um simples ato, qual seja, o da filiação e participação sindical efetiva. Todavia, não é o que ocorre no Brasil, onde o percentual de filiação é cada vez mais reduzido.

Por isso, propõem-se nos próximos tópicos formas de mitigar este modelo rígido da unicidade sindical, seja possibilitando a cobrança de uma contribuição negocial/de solidariedade dos empregados não filiados ao sindicato para se beneficiarem do instrumento coletivo de trabalho firmado, seja definindo os direitos trabalhistas que podem ser previstos no instrumento coletivo de trabalho restritamente aos empregados filiados.

6.2 Extensão do instrumento coletivo de trabalho aos empregados não filiados, mediante o pagamento de contribuição

Um meio de flexibilizar o modelo rígido da unicidade sindical consiste em estender os efeitos do instrumento coletivo de trabalho aos empregados não filiados, mediante a cobrança de uma contribuição negocial.

Isto porque, como explicado anteriormente, a lei 13.467, de 13.07.2017 alterou os artigos 578 a 580 da CLT, afastando a compulsoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa.

Com a alteração legislativa, a contribuição sindical somente será paga pelo empregado filiado ao sindicato da categoria profissional ou pelo não filiado, mas que tenha dado autorização prévia, individual e por escrito para o desconto.

Neste panorama, o sindicato continuará atuando em prol dos empregados filiados que arcarão com a contribuição sindical e com as mensalidades associativas, sendo então beneficiados pelos instrumentos coletivos de trabalho firmados pelo sindicato, assim como pela assistência judiciária gratuita no ajuizamento de reclamações trabalhistas individuais e na substituição processual por meio de ações coletivas.

Caso um trabalhador não filiado ao sindicato deseje se beneficiar de um instrumento coletivo de trabalho já firmado pelo sindicato ou que está em vias de sê-lo, deve se associar, passando a contribuir para o custeio do sindicato.

Mas se não quiser se filiar, pois não intenta participar efetivamente da vida sindical, votando para a diretoria ou se candidatando a cargo de diretoria sindical, deve haver alguma forma de o trabalhador simplesmente ser beneficiado do instrumento coletivo de trabalho subscrito pelo sindicato. Neste raciocínio, o trabalhador terá direito de aplicação do instrumento coletivo de trabalho ao seu contrato individual de trabalho se concordar em contribuir com o sindicato por meio da denominada contribuição de solidariedade/negocial prevista no próprio instrumento coletivo de trabalho. Trata-se de uma contribuição cobrada somente dos empregados não filiados que desejem se beneficiar do instrumento coletivo de trabalho.

Giancarlo Perone e Luís Felipe Lopes Boson intitulam de “remissão” ao instituto jurídico citado, de o trabalhador não sindicalizado solicitar a aplicação da parte normativa do contrato coletivo, o que se dará mediante o pagamento de uma contribuição²¹⁶.

Neste exato sentido, o verbete 555 da OIT esclarece que a cláusula de segurança sindical, que pode abranger a filiação ou, simplesmente, a contribuição para o custeio do sindicato, somente pode ser implementada mediante acordo das partes, ou seja, previsão em instrumento coletivo de trabalho e não por imposição legal, ao passo que o verbete 559 da OIT²¹⁷ diz que é possível o acordo entre trabalhador não filiado e o sindicato, para pagar contribuição, com vistas a beneficiar-se dos direitos previstos no instrumento coletivo de trabalho firmado pelo sindicato.

Assim, como elucida Guy Mundlak²¹⁸, caso o trabalhador prefira manter-se dissociado, mas almeje beneficiar-se do instrumento coletivo de trabalho, poderá ser cobrada uma contribuição, geralmente um pouco mais baixa do que a contribuição de associação, mas de forma que a pequena diferença não incentive a desfiliação. Conforme exposto em seu trabalho²¹⁹, o referido modelo é adotado em Israel, onde um acordo coletivo de trabalho firmado pelo sindicato que conte com pelo menos 1/3 dos empregados da empresa estende-se

²¹⁶ PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Européia e no Brasil: estímulos para uma reflexão comparativa**. São Paulo: LTR, 2015. p. 154, 167. Destaca-se o seguinte trecho: "Os não associados, que não concederam às associações o poder de agir por sua conta e em seu nome, portanto, coerentemente com a mencionada teoria majoritária, são excluídos do âmbito de eficácia normativa própria do contrato coletivo. Todavia, participam, pelo menos de forma não ativa, do interesse coletivo defendido pelas organizações sindicais, de modo que permanecem, contudo, livres para aproveitar do conteúdo do contrato coletivo, recebendo tal conteúdo em seus contratos individuais de trabalho através da remissão, da qual já tratamos supra [...]". [p.154]

²¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020. p. 102-103: "555. As cláusulas de segurança sindical devem ser acordadas livremente. [...]

559. No caso em que a lei autorizava o sindicato a fixar unilateralmente e a receber de não associados o montante da contribuição especial fixada para os associados, a título de solidariedade e em reconhecimento das vantagens obtidas em convenção coletiva, a Comissão concluiu que, para alinhar isso com os princípios da liberdade sindical, a lei deve estabelecer a possibilidade de ambas as partes agindo em conjunto - e não o sindicato unilateralmente - concordarem em acordos coletivos sobre a possibilidade de cobrar tal contribuição de não filiados pelos benefícios de que podem desfrutar." (tradução nossa). O texto em língua estrangeira encontra-se no ANEXO.

²¹⁸ MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters: Two Logics of Trade Union Representation**. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton, MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 53.

²¹⁹ Ibid. p. 71.

a todos os empregados, sendo lícita a cobrança de contribuição dos não associados para se beneficiarem do instrumento coletivo de trabalho por ele firmado, em valor ligeiramente inferior ao custo da associação, que varia de 0,5% a 1% do salário. Por sua vez, sob o ponto de vista do sindicato, explica Guy Mundlak²²⁰ que a receita ligeiramente mais reduzida, cerca de 84% do custo da associação, não lhe acarreta maiores prejuízos, porque não arca com gastos inerentes à organização desses trabalhadores não filiados, compensando-se.

Assim, a instituição da contribuição a ser paga pelo trabalhador não filiado que queira se beneficiar do instrumento coletivo de trabalho e de outros serviços prestados pelo sindicato mostra-se atrativa, pois corresponderia a cerca de 80% da contribuição que seria paga mensalmente pelo trabalhador associado, ficando o trabalhador não filiado desvinculado de qualquer compromisso associativo, como a participação em eleições sindicais, a participação em Assembleias Gerais para aprovação de instrumentos coletivos de trabalho e demais reuniões na sede do sindicato. Ademais, não sendo filiado ao sindicato, o trabalhador ficaria isento do pagamento de mensalidade sindical associativa, assim como de qualquer outra contribuição de natureza facultativa restrita aos associados, como confederativa, assistencial ou de fortalecimento.

Trata-se de uma solução alternativa e intermediária entre a filiação sindical e a completa ausência do trabalhador na vida sindical, permitindo que uma gama de trabalhadores não interessados em frequentar e participar do cotidiano sindical possam, ao menos, contribuir para com o custeio sindical, fortalecendo minimamente o sindicato.

Portanto, no próprio instrumento coletivo de trabalho pode constar previsão expressa de que suas cláusulas somente se aplicarão aos empregados não filiados, caso estes paguem ao sindicato uma contribuição de solidariedade/negocial, cujo valor deve estar previsto no próprio instrumento.

É importante esclarecer que não importa a denominação da contribuição que será cobrada dos empregados não filiados, mas sim que estes, de alguma forma, participem do custeio das entidades sindicais. Portanto, pode ser instituída a contribuição de solidariedade/negocial ou então, simplesmente, a exigência de pagamento da contribuição sindical dos artigos 578 e 579 da CLT. Nesta última hipótese, o instrumento coletivo de

²²⁰ MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters**: Two Logics of Trade Union Representation. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton, MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 93-94.

trabalho será aplicável ao trabalhador não filiado caso este dê sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical.

Enoque Ribeiro dos Santos²²¹, ao tratar da necessidade de reforma da organização sindical brasileira e assumindo o modelo de pluralidade sindical, apresenta algumas propostas, sendo uma delas a de instituição de contribuição negocial cobrada dos empregados não filiados.

De fato, essa anuência do trabalhador não filiado poderia em tese ser dada na própria Assembleia utilizada para aprovar a pauta de reivindicações e a minuta do acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, no entanto tal hipótese foi vedada expressamente pela reforma trabalhista. Neste sentido, o art. 611-B, inciso XXVI da CLT²²², incluído pela lei 13.467, de 13.07.2017, proíbe que o instrumento coletivo de trabalho supra a autorização prévia, individual e por escrito do empregado para que o mesmo seja cobrado ou descontado no salário de qualquer tipo de contribuição.

Logo, a anuência do trabalhador deve ser por escrito, individualmente e diretamente ao sindicato, que, por sua vez, deverá comunicar à empresa para que esta aplique integralmente o instrumento coletivo de trabalho ao trabalhador.

Este procedimento que permite ao trabalhador não filiado ao sindicato beneficiar-se do instrumento coletivo de trabalho firmado é adotado em Portugal, no âmbito do modelo do pluralismo sindical. O art. 497 do Código do Trabalho de Portugal²²³ trata justamente da

²²¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ed. Forense, 2018. p. 340: "Com o fim da contribuição sindical obrigatória pela Lei no. 13.467/2017, deverá ocorrer sua substituição por outras formas de custeio, que serão feitas pelos sindicatos mais representativos, sob a forma de taxas negociais, associativas ou contribuições de negociação, devidamente aprovadas pela Assembleia dos trabalhadores."

²²² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]"

²²³ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Portugal: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 497o - Escolha de convenção aplicável

1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável.

hipótese em que o trabalhador não é filiado a qualquer sindicato de categoria profissional, mas deseja escolher uma das convenções coletivas firmadas pelos sindicatos de trabalhadores com a empresa.

Assim, perante a legislação portuguesa, o trabalhador não filiado escolhe a convenção coletiva que deseja que lhe seja aplicável, sem os custos inerentes à filiação sindical, mas para evitar um aproveitamento pelo trabalhador sem qualquer contrapartida, o art. 492, item 4 do Código do Trabalho de Portugal²²⁴ permite que a convenção coletiva preveja contribuição a ser paga pelo trabalhador não filiado que pretenda se beneficiar do instrumento coletivo.

Portanto, caso o trabalhador almeje que o instrumento coletivo de trabalho seja-lhe aplicável, deve filiar-se ao sindicato ou então anuir com a cobrança de uma contribuição de solidariedade/negocial prevista no próprio instrumento, contribuição esta que pode ser instituída pelo sindicato com base no art. 513, “e” da CLT. Aliás, o art. 7 da lei 11.648, de 31.03.2008, que criou as centrais sindicais, previu a revogação dos artigos que disciplinam a contribuição sindical (que naquele momento era obrigatória), quando fosse elaborada lei disciplinando a contribuição negocial, vinculada ao efetivo exercício da negociação coletiva. No entanto, não fora editada a referida lei, mas o art. 513, “e” da CLT já fundamenta a instituição da referida contribuição negocial ou de solidariedade.

Trata-se de uma contribuição em virtude de o sindicato ter participado das negociações coletivas, tendo incorrido em custos para esse fim, por ter celebrado eventual instrumento coletivo de trabalho, que beneficia diversos trabalhadores, ou então para custear a função assistencial prestada pelo sindicato, como assistência judiciária no ajuizamento de ações trabalhistas ou assistência jurídica e contábil ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual.

Importante esclarecer que a referida contribuição tem por fim os trabalhadores que não são filiados ao sindicato e que, portanto, não participam do custeio sindical, sendo a forma

2 - A aplicação da convenção nos termos do n.o 1 mantém-se até ao final da sua vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - No caso de a convenção coletiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

4 - O trabalhador pode revogar a escolha, sendo neste caso aplicável o disposto no n.o 4 do artigo anterior."

²²⁴ PORTUGAL. **Código do Trabalho. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009.** Portugal: Assembleia da República, 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 492.o. - Conteúdo de convenção coletiva

[...]

4 - A convenção coletiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.o, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação. [Alínea h) do n.o 1 aditada pela Lei n.o 23/2012, de 25 de junho]."

encontrada para que possam usufruir dos benefícios do instrumento coletivo de trabalho ou de outros serviços sindicais, mediante o pagamento de alguma contribuição. Todavia, caso seja a vontade dos trabalhadores filiados em assembleia, é possível que a referida contribuição também seja cobrada dos próprios trabalhadores associados, no mesmo valor cobrado dos trabalhadores não filiados ou em valor inferior.

Logo, a contribuição negocial ou de solidariedade deve ser fixada na Assembleia Geral do sindicato e, para fins de transparência, deve ser informada no instrumento coletivo de trabalho porventura firmado pelo sindicato.

Assim o requisito para a cobrança desta contribuição é que a Assembleia Geral tenha autorizado a cobrança e, nesta hipótese, poderá ser cobrada de todos os filiados, mesmo daqueles que não tenham participado da Assembleia, pois a decisão da assembleia vincula todos os associados.

Neste ponto, é importante ressaltar que, não obstante haja divergência doutrinária quanto ao art. 612 da CLT, adere-se à tese de que somente podem votar na assembleia geral do sindicato os empregados que sejam filiados ao sindicato, independentemente de tratar-se de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Assim, todos os empregados filiados ao sindicato têm a oportunidade de votar na assembleia pela cobrança da contribuição, que se aprovada pela maioria, poderá ser cobrada de todos os filiados somente. A decisão assemblear, por si só, não fundamenta a cobrança da contribuição dos empregados que não sejam filiados ao sindicato.

Repise-se que alguns sindicatos chegaram a oportunizar a participação dos empregados não filiados (além dos filiados) na assembleia para a fixação da contribuição, com o intuito de obter a autorização por meio da assembleia dos trabalhadores valendo a referida autorização para efetuar o desconto da contribuição de todos os empregados, filiados ou não. Todavia, tal artifício era abusivo, uma vez que a grande maioria dos empregados não filiados não acompanham as convocações para assembleia e não comparecem ao ato. Não sendo obrigados a participarem da assembleia, não podem sofrer o ônus de sofrerem desconto de contribuição com base em uma decisão assemblear que não se lhes estende, mesmo que a assembleia geral tenha decidido pela inserção no instrumento coletivo de trabalho do direito de oposição pelo empregado não filiado, uma vez que, tal trabalhador não acompanha a assembleia, nem a publicação do instrumento coletivo de trabalho e encontra grande dificuldade de manifestar sua oposição à cobrança da contribuição perante o sindicato.

Assim, em respeito ao princípio da liberdade sindical (art. 8, V da Constituição Federal), esta contribuição negocial não deve ser imposta ao trabalhador não filiado por meio

do instrumento coletivo de trabalho firmado pelo sindicato, nem mesmo imposta por simples decisão da assembleia geral dos trabalhadores convocada pelo sindicato. Neste sentido, o Precedente Normativo nº 119 do TST²²⁵ e a Orientação Jurisprudencial nº 17 da Seção de Dissídios Coletivos - SDC do TST²²⁶ vedam que seja estipulada contribuição no instrumento coletivo de trabalho “obrigando” trabalhadores não filiados ao sindicato.

De igual modo, o art. 611-B, inciso XXVI da CLT, incluído pela lei 13.467, de 13.07.2017, proíbe que o instrumento coletivo de trabalho supra a autorização prévia, individual e por escrito do empregado para que o mesmo seja cobrado ou descontado no salário de qualquer tipo de contribuição ao sindicato.

Logo, para que não haja conflito com o princípio da liberdade sindical (art. 8, V da Constituição Federal), art. 611-B, inciso XXVI da CLT e com a jurisprudência consolidada do TST, anteriormente citada, a contribuição negocial pode ser fixada no instrumento coletivo de trabalho, mas, para ser cobrada do trabalhador não filiado, há necessidade de sua prévia autorização expressa e individual. Assim, uma vez firmado o acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, o trabalhador não filiado ao sindicato terá duas opções: a) permanecer inerte e não aderir à contribuição negocial fixada no instrumento coletivo, não se beneficiando das vantagens nele previstas; b) aderir expressamente e individualmente à contribuição negocial fixada no instrumento coletivo, perante o sindicato e, somente após esta adesão, a empresa poderá efetuar o desconto da contribuição negocial na remuneração do trabalhador, estendendo-lhe os efeitos do instrumento coletivo.

Por sua vez, a súmula vinculante 40 do STF restringe-se à contribuição confederativa prevista no art. 8, IV da Constituição Federal, a qual somente pode ser cobrada dos empregados filiados ao sindicato, não se aplicando à contribuição negocial aqui debatida.

²²⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **PN n. 119 - Contribuições Sindicais - Inobservância de Preceitos Constitucionais** – (mantido). DEJT: 25.08.2014. "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

²²⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **OJ 17 da SDC - Contribuições para Entidades Sindicais. Inconstitucionalidade de sua Extensão a não Associados** - (mantida). DEJT: 25.08.2014. "As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados."

Portanto, se o trabalhador tiver interesse de ser beneficiado pelo instrumento coletivo de trabalho deve escolher entre a filiação ao sindicato ou a participação no custeio, por meio da autorização para o desconto da contribuição sindical (art. 578 a 580 da CLT) ou da contribuição negocial fixada no instrumento. Este também é o posicionamento de Alberto Emiliano de Oliveira Neto²²⁷.

Mas no Brasil, em que vigora o modelo da unicidade sindical e o princípio da não discriminação, se o trabalhador não optar por nenhuma das hipóteses, ficará ele excluído por completo do instrumento coletivo de trabalho, ou apenas de algumas de suas cláusulas? É o que será visto em tópico específico, com a proposta do modelo da unicidade sindical mitigada.

6.3 Tratamento diferenciado justificado na solidariedade de grupo

O que une os trabalhadores para pleitearem perante o empregador melhores condições de trabalho é a solidariedade, com fundamento no art. 3, I da Constituição Federal, a qual é consubstanciada por meio do ente sindical por eles criado. Nesta esteira, uma vez instituído o sindicato, este defenderá os interesses coletivos e individuais da categoria, nos exatos moldes do art. 8, III da Constituição Federal.

Todavia, a solidariedade pode ser ampla, abrangendo todos os trabalhadores da categoria, enquadrada como solidariedade social, ou abarcando apenas os trabalhadores filiados ou que participem do custeio sindical, chamada de solidariedade de grupo.

Tais institutos são frequentemente utilizados no Direito Previdenciário, associando-se a solidariedade de grupo ao modelo *Bismarckiano* de Previdência Social, financiado por contribuições sociais suportadas apenas pelo grupo beneficiado, e a solidariedade social ao modelo *Beveridgiano* de Previdência Social, financiado por impostos pagos por todos os

²²⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Reforma trabalhista e financiamento sindical - contribuição assistencial/negocial dos não filiados. **Revista LTR**. 83-05/519, v. 83, n. 05, mai. 2019. São Paulo: LTR, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152271/2019_oliveira_neto_alberto_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 fev. 2021. Em suas palavras: "Em outras palavras, ao trabalhador não é imposto a associação ao sindicato, muito menos permanecer filiado. Entretanto, ao se beneficiar da negociação coletiva realizada pelo sindicato (CLT, art. 611), é razoável que participe do seu financiamento, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações."

membros da sociedade. Os dois regimes de solidariedade são tratados por Fábio Zambitte Ibrahim²²⁸.

Transportando então para o Direito do Trabalho, mais especificamente para o instituto da representação sindical, propõe-se que a solidariedade social continue sendo utilizada para justificar a extensão a todos os empregados dos benefícios impostos por lei ou que integrem a remuneração inseridos no instrumento coletivo de trabalho e das cláusulas ditas desvantajosas inseridas no instrumento, ao passo que a solidariedade de grupo seja operada para o *plus* de benefícios não impostos por lei e que não integrem a remuneração criados no instrumento coletivo de trabalho, para a assistência judiciária e outros serviços de assessoramento jurídico e contábil ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual.

Desta forma, pelo regime da solidariedade social, a atuação do sindicato continuará sendo ampla na defesa dos integrantes da categoria, conforme art. 8, III da Constituição Federal, respeitando-se o princípio da não discriminação salarial (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal) e a efetividade dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na legislação trabalhista infraconstitucional, inclusive permitindo que o sindicato melhore estes direitos trabalhistas.

Por outro lado, o sindicato terá um campo flexível de atuação em prol somente dos empregados filiados ou que participem do custeio sindical, pelo regime da solidariedade de grupo, permitindo-lhe angariar um *plus* de vantagens na negociação coletiva, criando um interesse no trabalhador para se filiar e participar da vida sindical. De igual modo, serviços de assistência judiciária e outros serviços de assessoramento jurídico e contábil ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual também seriam compreendidos pela solidariedade de grupo.

Guy Mundlak²²⁹ esclarece que existem dois caminhos para superar a questão da constante redução da densidade sindical: o oferecimento de serviços individualizados aos

²²⁸ IBRAHIM, Fábio Zambitte. **A Previdência Social no Estado Contemporâneo** - Fundamentos, Financiamento e Regulação. Niterói, RJ: Impetus, 2011. p. 21. Em suas palavras: "Um tema recorrente no estudo da solidariedade é a diferença entre a solidariedade de grupo, a qual restringe o agir solidário a determinadas pessoas, pertencentes a uma mesma comunidade ou grupo de pessoas identificável, ou a solidariedade social, a qual abarca todo o corpo social.

No primeiro caso, a preferência, em matéria de financiamento de ações estatais, seria o arcabouço das parafiscalidade, instrumentada pelas contribuições especiais, evitando encargo sobre toda a coletividade em matéria de interesse restrito a determinadas categorias. Já os temas fundados na solidariedade social, abrangente, como saúde pública, seriam financiados por toda a sociedade, preferencialmente por impostos."

²²⁹ MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters: Two Logics of Trade Union Representation**. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton, MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 43. Em suas palavras, autor esclarece que a solução para a redução da densidade sindical será "[...] fornecendo

trabalhadores e o senso de lealdade destes. Em seu trabalho²³⁰, ao analisar a associação sindical em Israel, aduz que naquele país a assistência judiciária para o ajuizamento de reclamações trabalhistas em juízo ou extrajudicialmente é restrita aos filiados, assim como outros relacionados ao consumidor, como seguro de vida, por exemplo. Complementa²³¹ que, na Alemanha, os instrumentos coletivos de trabalho são aplicados somente aos trabalhadores filiados ao sindicato e são instituídos serviços também exclusivos aos filiados, como por exemplo o fundo de greve sindical, para suportar financeiramente os trabalhadores durante uma greve, quando não recebem salário.

Portanto, com base nesse fundamento de concessão de benefícios exclusivos para os filiados e fomento à solidariedade, será analisado, adiante, o modelo de representação sindical denominado unicidade sindical mitigada.

6.4 Unicidade sindical com representação de todos os integrantes da categoria, mas com tratamento diferenciado entre filiados e não filiados (unicidade sindical mitigada)

Propõe-se uma reformulação do modelo sindical, intermediário entre a pluralidade sindical e a unicidade sindical pura, denominado de unicidade sindical mitigada.

Pelo referido sistema, somente poderá haver um único sindicato para a categoria profissional dentro de uma mesma base territorial, assemelhando-se ao sistema da unicidade sindical pura, todavia o sindicato poderá conferir um tratamento diferenciado mais favorável aos empregados filiados em detrimento dos não filiados.

A rigor, o modelo sindical continua sendo o da unicidade sindical, por força do art. 8, II da Constituição Federal, pelo qual o sindicato representa e atua em prol de todos os integrantes da categoria, mas com o abrandamento de poder tratar de forma diferenciada aqueles que são filiados, por meio de um dos seguintes procedimentos:

serviços individualizados em troca de associação ou promovendo um forte senso de comunidade onde a voz e a lealdade atenuam o problema do carona.” (tradução nossa). O texto em língua estrangeira é: “[...] by providing individualized services in return for member ship, or by fostering a strong sense of community where voice and loyalty attenuate the free-rider problem [...]”.

²³⁰ MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters: Two Logics of Trade Union Representation**. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton, MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021. p. 71.

²³¹ Ibid. p. 68.

- instituição de alguns benefícios no instrumento coletivo de trabalho somente aos empregados filiados, assim como aos empregados não filiados que autorizem o desconto da contribuição sindical ou paguem a contribuição de solidariedade/negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho;
- cobrança dos empregados não filiados pelos serviços que lhes sejam prestados na assistência judiciária para ajuizamento de reclamação trabalhista ou em liquidações e execuções individuais e coletivas das ações coletivas ajuizadas pelo sindicato;
- cobrança dos empregados não filiados pelos serviços que lhes sejam prestados na assistência jurídica e contábil ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual.

Ao menos quanto à restrição dos instrumentos coletivos de trabalho somente aos empregados filiados, não se trata de novidade no ordenamento jurídico, pois tal sistema já vigorou antes do advento da CLT, como se depreende do art. 5 do Decreto 21.761, de 23.08.1932²³², que restringia os efeitos do instrumento somente aos empregados filiados ao

²³² BRASIL. **Decreto 21.761, de 23.08.1932**. Institui a convenção coletiva de trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

[...]

Art. 5º Desde que preencham as formalidades exigidas pelos artigos anteriores, as convenções coletivas obrigam tanto aos sindicatos ou agrupamentos que as ajustarem ou que vierem a aderir, como aos seus componentes, os quais não ficarão exonerados das obrigações assumidas pelo fato de retirarem a sua adesão ou deixarem de fazer parte dos sindicatos ou agrupamentos.

§ 1º Todo empregador e sindicato, ou agrupamento de empregadores ou empregados de uma mesma região e do mesmo ramo de atividade profissional, poderá em qualquer tempo, aderir à convenção coletiva celebrada, desde que consintam as partes convenientes, e, neste caso, a adesão só se tornará operante quando feito o registro e arquivamento no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos termos do art. 2º, deste decreto.

§ 2º O componente de um sindicato ou de qualquer outra associação que não haja concordado em ratificar uma convenção coletiva, quer tenha votado contra ela, quer não tenha comparecido à assembléia ratificadora, poderá exonerar-se de qualquer compromisso, demitindo-se, por escrito, do sindicato ou associação no prazo de 10 dias, contados da data em que se tiver realizado a referida assembléia.

[...]

Art. 11. Quando uma convenção coletiva houver sido celebrada em um ou mais Estados ou Municípios por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ouvida a competente Comissão de Conciliação, tornar o cumprimento da Convenção obrigatório, naqueles Estados ou Municípios, para os demais empregadores e empregados do mesmo ramo de atividade profissional e em equivalência de condições, se assim o requerer um dos convenientes.

[...]

Art. 12. A convenção coletiva quando tornada geralmente obrigatória, vigorará pelo mesmo prazo que tenha sido nela estipulado ou por outro, resolvido entre as partes interessadas, respeitado o disposto no § 2º do art. 7º."

sindicato, mas por decisão do Ministro do Trabalho o instrumento poderia ser aplicado também a todos os demais integrantes da categoria profissional (art. 11, 12).

A CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 01.05.1943²³³, em seu artigo 612, de igual modo, restringia os efeitos da convenção coletiva de trabalho (denominada anteriormente de contato coletivo de trabalho) aos empregados e empregadores filiados aos respectivos sindicatos subscritores do instrumento coletivo de trabalho. O instrumento coletivo de trabalho somente estender-se-ia aos empregados e empregadores não filiados aos sindicatos, se houvesse decisão neste sentido pelo Ministro do Trabalho.

Portanto, ao menos entre 1932 a 1967, a convenção coletiva de trabalho vinculava apenas os trabalhadores e empregadores filiados aos respectivos sindicatos da categoria profissional e da categoria econômica que formalizaram o instrumento.

Posteriormente, em 1967, o art. 612 da CLT²³⁴ foi alterado pelo Decreto-lei 229, de 28.02.1967, excluindo a restrição dos efeitos somente aos associados do sindicato.

A partir de 1967, destarte, o instrumento coletivo de trabalho aplica-se integralmente a todos os empregados da categoria, independentemente do seu vínculo associativo.

Em decorrência do novo panorama de custeio reduzido das entidades sindicais introduzido pela lei 13.467, de 13.07.2017, entretanto, vários sindicatos passaram a levantar novamente a tese de atuação somente em prol dos empregados filiados ou que tenham autorizado o desconto da contribuição sindical, ou, então, passaram a instituir determinados benefícios nos instrumentos coletivos de trabalho em prol apenas dos empregados filiados ou que tenham autorizado o desconto da contribuição sindical.

A tese de restrição dos efeitos do instrumento coletivo de trabalho somente aos empregados filiados, aliás, já é adotada em diversos países, como explica Amauri Mascaro Nascimento²³⁵, conforme síntese abaixo:

²³³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.** Rio de Janeiro, RJ: Poder Executivo, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

"Art. 612. O contrato coletivo, celebrado nos termos do presente capítulo, aplica-se aos associados dos sindicatos convenientes, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio."

²³⁴ Ibid. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jul. 2021: "Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)"

- países em que o instrumento coletivo de trabalho produz efeitos somente aos empregados filiados ao sindicato, podendo ser estendido aos não filiados por decisão do Ministério do Trabalho: Argentina, Venezuela, França, Alemanha, Espanha, Grécia.
- países em que a produção de efeitos do instrumento coletivo de trabalho restringe-se aos empregados filiados: Itália, Portugal e Inglaterra.

Giancarlo Perone e Luís Felipe Lopes Boson²³⁶ também citam os países em que o instrumento coletivo de trabalho produz efeitos somente aos empregados filiados ao sindicato, podendo ser estendido aos não filiados por decisão do Ministério do Trabalho: França, Grécia, Espanha, Alemanha, Países Baixos. Na Bélgica e Luxemburgo a extensão ocorre mediante decreto real e do Grão-Duque, respectivamente.

Já Ronaldo Lima dos Santos²³⁷, Francisco Gerson Marques de Lima²³⁸ e Cláudio Victor de Castro Freitas²³⁹ defendem a aplicação dos instrumentos coletivos de trabalho para todos os empregados, filiados ou não, inclusive para evitar o enfraquecimento do sistema sindical e a prática de atos discriminatórios.

Esta é a regra na Áustria, conforme Giancarlo Perone e Luís Felipe Lopes Boson²⁴⁰.

Por sua vez, no Brasil, a jurisprudência posterior à reforma trabalhista ainda não se consolidou a respeito, enfrentando o tema, a título de exemplo, nos dois julgamentos abaixo:

- a decisão da SDC do TST no RO 0000772-57.2016.5.08.0000, publicada em 15.04.2019, que, por maioria, anulou cláusula de instrumento coletivo de trabalho sobre fornecimento de cesta básica, que restringia sua aplicação

²³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 490-492, 536.

²³⁶ PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Européia e no Brasil**: estímulos para uma reflexão comparativa. São Paulo: LTR, 2015. p. 168-169.

²³⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos Santos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTR, 2007. p. 208-209.

²³⁸ LIMA, Francisco Gerson Marques de. Restrição das Cláusulas Negociadas pelos Sindicatos somente aos seus Filiados. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 38, n. 2, jul./dez. 2018. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/39900>. Acesso em: 05 nov. 2020.

²³⁹ FREITAS, Cláudio Victor de Castro. Reforma trabalhista e a eficácia erga omnes das negociações coletivas: Uma análise da extensão das negociações coletivas em ordenamentos jurídicos estrangeiros. **Jota**. [São Paulo]: Jota, jun. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/erga-omnes-negociacoes-coletivas-20062018>. Acesso em: 07 dez. 2021.

²⁴⁰ PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. op. cit., nota 236. p. 169.

somente aos empregados filiados. Frise-se, entretanto, que, no referido acórdão, o Ministro Relator Maurício Godinho Delgado votou no sentido da legalidade da restrição, sendo voto vencido.

- decisão da SDC do TST no RO 0000167-14.2016.5.08.0000, publicada em 18.06.2018, em que a Ministra Relatora Maria de Assis Calsing manifestou seu posicionamento pessoal pela legalidade da cláusula que confere preferência para a contratação de empregados sindicalizados pelas empresas, apesar de ter rendido-se à tese prevalecente do TST pela ilegalidade, na esteira da OJ 20 daquele órgão.

Em consonância com seu voto no RO 0000772-57.2016.5.08.0000 da SDC do TST, o Ministro Maurício Godinho Delgado já defendia, antes da reforma trabalhista, a possibilidade de o instrumento coletivo de trabalho especificar direitos exclusivos aos empregados filiados, conforme acórdão em que seu voto saiu vencedor por maioria, exarado em 19.04.2011 no ROAA - 0068200-37.2008.5.08.0000, quando validou cláusula de gratuidade de anuidade escolar exclusivamente aos professores filiados ao sindicato.

O modelo aqui proposto, de unicidade sindical mitigada, não pretende excluir os efeitos de todo o instrumento coletivo de trabalho aos empregados não filiados, mas apenas discutir a possibilidade de serem instituídos alguns benefícios no instrumento coletivo de trabalho restritos aos empregados filiados.

Francisco Gerson Marques de Lima²⁴¹ cita 11(onze) argumentos para atacar a restrição dos efeitos dos instrumentos coletivos de trabalho apenas aos filiados, a seguir resumidos: (a) cria desigualdade entre filiados e não filiados; (b) estabelece cizânia na base do sindicato e podem ocorrer negociações desvantajosas; (c) transforma o sindicato em associação, prejudicando ainda o direito de greve; (d) abre margem ao pluralismo; (e) possibilita que os não-filiados encontrem outra forma de representação e de negociação com as empresas; (f) admite pedido de extensão (art. 868, CLT); (g) implica em “dupla folha salarial”; (h) engana-se em “quem serão os discriminados”: os filiados ou os não-filiados? (i) fomenta as ações de equiparação salarial; (j) estimula discriminação na admissão e na rescisão; (k) contraria a liberdade de filiação, na medida em que a força.

²⁴¹ LIMA, Francisco Gerson Marques de. Restrição das Cláusulas Negociadas pelos Sindicatos somente aos seus Filiados. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 38, n. 2, jul./dez. 2018. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/39900>. Acesso em: 05 nov. 2020.

Para efeitos didáticos, contra-argumentar-se-á cada um deles, de forma sucinta, tendo por base o modelo da unicidade sindical mitigada, objeto deste estudo.

De fato, haverá desigualdade de tratamento, a depender se o empregado é filiado ou não ao sindicato, pois alguns benefícios instituídos no instrumento coletivo de trabalho seriam extensíveis somente aos filiados, todavia, a referida distinção corresponde apenas a tratar de forma desigual aqueles que se encontram em situação de desigualdade, beneficiando aqueles que, voluntariamente, se filiaram ao sindicato e arcaram com as contribuições sindicais.

Ademais, a referida desigualdade é temporária e pode cessar a livre critério do empregado, ou seja, basta que ele se filie ao sindicato.

A cizânia na base do sindicato não seria novidade, isto porque antes mesmo da lei 13.467, de 13.07.2017, que excluiu a natureza compulsória da contribuição sindical dos artigos 578 a 580 da CLT, já era possível existir um conflito aparente ou camuflado entre os empregados filiados que, além da contribuição sindical, também arcavam com as contribuições facultativas (assistencial, confederativa, fortalecimento, ...) e os empregados não filiados que somente sofriam desconto da contribuição sindical. Logo, parcela dos empregados já era mais onerada do que outra e, mesmo assim, todos se beneficiavam dos instrumentos coletivos de trabalho.

A partir da lei 13.467, de 13.07.2017, os empregados filiados continuam a suportar as contribuições sindicais e as demais contribuições facultativas (assistencial, confederativa, fortalecimento, ...), ao passo que os não filiados estão livres de qualquer contribuição, piorando ainda mais o conflito entre os empregados filiados e não filiados quanto ao custeio, caso todos continuem sendo igualmente beneficiados pelos instrumentos coletivos de trabalho e pelos serviços prestados pelo sindicato.

Com o modelo aqui debatido, poderá persistir a divisão da base entre os filiados e os não filiados, pelo fato de aqueles serem beneficiados e estes não, mas caberá aos últimos conscientizarem-se da importância da solidariedade e de contribuírem para o custeio da entidade sindical, fortalecendo-a.

No que se refere às negociações desvantajosas, autorizadas pela CLT, como por exemplo a que institui o banco de horas em detrimento do pagamento de horas extras, que reduzem o intervalo intrajornada, que prorrogam a jornada para 2 horas extras diárias, aquelas sempre existiram no modelo da unicidade sindical, aplicando-se a todos os empregados filiados ou não. No modelo proposto da unicidade sindical mitigada, as cláusulas desvantajosas do instrumento coletivo de trabalho continuariam sendo aplicadas a todos os empregados, filiados ou não ao sindicato. Neste ponto o tratamento dado aos empregados

filiados e não filiados seria isonômico, em respeito também ao princípio da solidariedade social.

Quanto à natureza jurídica dos sindicatos, não obstante o tratamento diferenciado dado pela jurisprudência trabalhista na substituição ampla e irrestrita aos sindicatos, com o cancelamento da súmula 310 do TST pela Resolução 121/2003, quando em comparação com as associações, é certo que aqueles não são pessoas jurídicas autônomas, inclusive porque não elencados no rol taxativo do art. 44 do Código Civil. Tratam-se, sim, de associações, na esteira do art. 44, I do CC, com atribuições constitucionais e legais, podendo atuar no interesse de todos os integrantes da categoria, por força do art. 8, III da Constituição Federal.

O que se sustenta nesse novo modelo, é que o sindicato continua representando e atuando na defesa de todos os integrantes da categoria, mas poderá conferir um tratamento diferenciado em prol daqueles que se associaram.

O direito à greve, todavia, poderia ser exercido por todo e qualquer trabalhador, filiado ou não ao sindicato, uma vez que se trata de direito previsto no art. 9 da Constituição Federal extensível a todo trabalhador, independentemente de sua relação jurídica com o sindicato da categoria. O empregado não filiado, entretantes, estará ciente de que o instrumento coletivo que venha a ser firmado após o término da greve poderá conter alguns benefícios que não o alcançarão.

Continuando a contra-argumentação, o modelo da unicidade sindical mitigada pode até estimular a adoção do modelo do pluralismo sindical, de todo favorável, aliás. No entanto, por força do art. 8, II da Constituição Federal e a ausência de ratificação da Convenção 87 da OIT, é inviável juridicamente a sua implementação no Brasil. Logo, não será permitido aos empregados não filiados ao único sindicato existente para a categoria na base territorial organizarem-se para instituírem um segundo sindicato para lhes representar, com vistas a negociar com a empresa, uma vez que eles continuam sendo representados pelo sindicato único, passíveis, entretantes, de um tratamento diferenciado em comparação aos filiados. A única solução permitida aos empregados não filiados é associarem-se, para serem amplamente beneficiados pelo sindicato único ou, se desejarem modificar o modo de atuação do sindicato, devem montar uma chapa para concorrer à diretoria, mediante novas eleições. Ainda como última alternativa defendida neste trabalho, os trabalhadores dissidentes poderiam instituir uma associação profissional e, com base nos artigos 519 e 520 da CLT, requererem a investidura sindical comprovando que é mais representativa do que o atual sindicato, assumindo a posição de ente sindical no seu lugar.

Como explicado no capítulo da unicidade sindical pura, recomenda-se veementemente a mudança de posicionamento do Ministério do Trabalho e Previdência (anteriormente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT do Ministério da Economia) quanto ao requerimento de registro sindical e cancelamento de registro sindical, autorizando a renovação do sindicato único pela associação que, no momento, seja a mais representativa da categoria, bastando para tal a aplicação justa e razoável dos artigos 519 e 520 da CLT. Essa renovação do sindicato mais representativo encontra guarida no regime democrático e deve ser utilizado no modelo da unicidade sindical mitigada defendido neste trabalho.

No que se refere ao pedido de extensão do art. 868, 869 da CLT, já vigente no modelo da unicidade sindical pura, há de concordar que tal preceito pode ser utilizado para estender determinadas cláusulas de uma decisão proferida em dissídio coletivo de trabalho aos empregados não filiados ao sindicato dissidente, seja a requerimento dos sindicatos dissidentes ou da empresa dissidente. Este procedimento, portanto, não seria alterado no modelo da unicidade sindical mitigada.

Por outro lado, em se tratando de um instrumento coletivo de trabalho firmado pelo sindicato dos trabalhadores com a empresa ou o sindicato patronal, contendo cláusulas de aplicação restrita aos empregados filiados, não será possível aos empregados não filiados negociarem diretamente com a empresa ou o sindicato patronal para fins de celebração de aditamento daquele instrumento coletivo de trabalho, com base no art. 617 da CLT, ambicionando a extensão de todas as suas cláusulas aos empregados não filiados, seja porque carecem de legitimidade para a negociação coletiva e subscrição de instrumento coletivo de trabalho, seja porque violaria o princípio da autonomia sindical, no que tange à decisão do sindicato dos trabalhadores de estabelecer um tratamento diferenciado em prol dos empregados filiados na norma coletiva.

Em continuidade, uma vez firmado um acordo coletivo de trabalho com algumas cláusulas restritas aos empregados filiados, impor-se-ia verdadeiramente uma folha salarial dupla, no sentido de que os empregados filiados receberiam alguns benefícios previstos no instrumento ao passo que os não filiados nada receberiam. Tal distinção será melhor analisada em capítulo próprio, onde serão definidos quais benefícios podem ser instituídos em prol apenas dos empregados filiados, sem que haja violação ao princípio da isonomia e da não discriminação. Todavia, acaso existente o instrumento coletivo de trabalho com algumas cláusulas restritas aos filiados, a empresa, por meio do seu setor de recursos humanos, deverá gerir a folha de pagamento com cuidados adicionais. Trata-se, tão somente, de um encargo burocrático complementar, facilmente solucionado.

Por sua vez, sendo lícita esta diferença de tratamento, a depender do tipo de benefício instituído no instrumento coletivo de trabalho, não caberá a equiparação salarial. Caso o empregado deseje receber aquele benefício pago ao paradigma, deve filiar-se ao sindicato.

Francisco Gerson Marques de Lima²⁴², defensor da extensão subjetiva dos instrumentos coletivos de trabalho a todos os empregados, aduz ainda, com razão, que eventual restrição dos efeitos somente aos filiados acarretaria uma conduta antissindical das empresas de pressionarem os empregados a desfilarem-se do seu sindicato, com o intuito de não serem obrigadas a pagar os benefícios instituídos no instrumento a seus empregados, motivo pelo qual os discriminados não seriam os empregados não filiados mas sim os empregados filiados, vítimas da conduta antissindical. Todavia, apesar de forte o argumento do renomado autor, ousa-se discordar. O referido temor de prática de conduta antissindical pelas empresas não é novidade, já que ocorre em qualquer modelo sindical, seja pluralidade ou unicidade sindical pura, cabendo ao Estado, por meio de suas instituições, coibir tal práxis e punir as empresas infratoras. Ademais, a empresa, quando negocia com o sindicato da categoria profissional um acordo coletivo de trabalho, ciente de que algumas cláusulas com benefícios produzirão seus efeitos somente aos empregados filiados, já sabe, de antemão, que poderá haver uma tendência de filiação dos empregados, devendo arcar com os benefícios instituídos a todos os seus empregados que se filiem.

Note-se que as cláusulas denominadas *closed shop* (empresa somente pode contratar empregados filiados), *preferencial shop* (empresa deve dar preferência para contratar empregados filiados), *union shop* (a filiação é requisito para o empregado continuar no emprego) continuam vedadas no modelo da unicidade sindical mitigada, uma vez elas violam o direito constitucional ao trabalho de todo cidadão (art. 7 da Constituição Federal) e o princípio da não discriminação (art. 7, XXX da Constituição Federal), sendo um daqueles benefícios que não podem ser instituídos no instrumento coletivo de trabalho. Logo, o modelo da unicidade sindical mitigada não estimula discriminação na admissão ou na rescisão.

Obviamente se deseja um sistema sindical fortalecido que possa tutelar adequadamente os interesses dos trabalhadores e das empresas, mas não parece que o tratamento igualitário de todos os trabalhadores e empregadores implique o fortalecimento do sindicato. A estrutura de qualquer entidade sindical somente sairá robusta e apta a defender os

²⁴² LIMA, Francisco Gerson Marques de. Restrição das Cláusulas Negociadas pelos Sindicatos somente aos seus Filiados. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 38, n. 2, jul./dez. 2018. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/39900>. Acesso em: 05 nov. 2020.

interesses dos representados, se houver um custeio adequado para tal e comprometimento dos seus dirigentes.

Desta forma, sabendo, de antemão, que a entidade sindical beneficiará igualmente o trabalhador ou a empresa, mesmo sem a sua filiação e sem qualquer tipo de contribuição financeira em favor do sindicato, a conduta natural do ator social será de manter-se alienado, sem filiar-se ao sindicato, sendo raros aqueles que desembolsariam valores mensais ou anuais ao ente sindical, numa atitude de cidadania e de participação social em prol da categoria, num viés de solidariedade.

Diante do exposto, não se vislumbra qualquer vantagem na utilização cega da unicidade sindical pura para a melhoria da estrutura sindical, por meio da qual o sindicato continua beneficiando igualmente todos os trabalhadores da categoria profissional ou empregadores da categoria econômica, sem a contrapartida financeira dos representados. Ao contrário, no modelo de unicidade sindical mitigada o sindicato continuará representando e atuando em prol de toda a categoria, mas poderá atribuir um tratamento mais benéfico aos filiados, instituindo alguns benefícios no instrumento coletivo de trabalho restritos aos filiados, assim como aos empregados não filiados que autorizem o desconto da contribuição sindical ou paguem a contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho, e prestando a assistência judiciária gratuita e a assistência jurídica e contábil gratuita ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual somente aos filiados. Estes dois últimos serviços seriam prestados aos empregados não filiados, mediante o pagamento de uma contribuição. Trata-se de uma forma de indução e convencimento dos trabalhadores a participarem efetivamente da vida sindical, em nome da solidariedade.

Não há a rigor uma coação do sindicato para que os empregados filiem-se, isto é, a restrição dos efeitos de alguns benefícios contidos no instrumento coletivo de trabalho somente aos filiados não corresponde à prática atentatória à liberdade sindical (art. 8, V da Constituição Federal), mas tão somente à instituição de benefícios para atrair os empregados à sindicalização, permanecendo, a seu livre arbítrio, manter-se associado ou não ao sindicato.

Persiste ainda um argumento jurídico de relevo constitucional, salientado também por Francisco Gerson Marques de Lima²⁴³, que, numa interpretação literal, acarretaria a obrigação das entidades sindicais de atuarem na defesa de todos os integrantes da categoria, motivo pelo

²⁴³ LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos Coletivos de Trabalho, num Contexto de Reforma Trabalhista. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 37, n. 2, jul./dez. 2017. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916>. Acesso em: 05 nov. 2020.

qual, eventual instrumento coletivo de trabalho firmado deveria se estendido integralmente a todos os empregados, filiados ou não ao sindicato. Trata-se do art. 8, III da Constituição Federal²⁴⁴.

No entanto, diante do novo panorama de custeio das entidades sindicais, surge a necessidade e conveniência de uma mutação constitucional quanto ao referido dispositivo.

Realmente, conforme o referido preceito, os sindicatos têm o dever de tutelar os integrantes da categoria, sendo irrelevantes se filiados ou não ao ente sindical, mas tal preceito foi inserido na Carta maior juntamente com o inciso IV do mesmo artigo²⁴⁵, ou seja, a representação do sindicato da categoria profissional em prol de todos os empregados tinha como pressuposto que todos, independentemente de estarem ou não filiados, arcavam com a contribuição sindical de natureza compulsória, mencionada no final do dispositivo.

Logo, como a lei 13.467, de 13.07.2017, excluiu a natureza compulsória da contribuição sindical dos artigos 578 a 580 da CLT a que se refere o texto final do inciso IV do art. 8 da Constituição Federal, então, a obrigação constitucional dos sindicatos, prevista no inciso III daquele mesmo artigo, também deve ser remodelada, para que continue representando e atuando na defesa de todos os integrantes da categoria, mas possa conferir um tratamento diferenciado em prol dos empregados e empresas que sejam filiados ao sindicato, pois, a rigor, somente estes seriam responsáveis pelo recolhimento da contribuição sindical. Como exposto anteriormente, os empregados não filiados que autorizem o desconto da contribuição sindical ou paguem a contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho também seriam beneficiados pelo instrumento coletivo, pois estariam participando do custeio sindical.

²⁴⁴ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

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

[...]

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

[...]”

²⁴⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

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

[...]

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

[...]”

Obviamente, se houver uma adesão significativa dos empregados para filiação ao sindicato, fortalecendo a sua fonte de custeio por meio da contribuição sindical e das demais contribuições facultativas, e o sindicato da categoria profissional optar por firmar um instrumento coletivo de trabalho extensível integralmente e expressamente a todos os integrantes da categoria, independentemente de serem ou não filiados, não haverá qualquer empecilho, entretanto, trata-se de mera faculdade do ente sindical. Isto porque, na proposta do modelo da unicidade sindical mitigada, o instrumento coletivo de trabalho será extensível a todos os empregados, mas nele poderão ser instituídos alguns benefícios restritos aos empregados filiados.

Neste diapasão, é facultativo ao sindicato estender alguns benefícios do instrumento coletivo de trabalho aos empregados não filiados que tenham optado por escrito pelo desconto e recolhimento da contribuição sindical ou que tenham concordado em pagar a contribuição negocial fixada no instrumento coletivo, afastando apenas os não filiados que não tenham dado autorização prévia para participar do custeio sindical. Tal panorama, ao menos no que tange ao desconto da contribuição sindical, corresponderia na prática ao modelo da unicidade sindical pura, antes da lei 13.467, de 13.07.2017, quando a contribuição sindical era obrigatória para todos os integrantes da categoria e os instrumentos coletivos de trabalho a todos se estendiam de forma integral.

Essa é a proposta da mutação constitucional aqui defendida.

Portanto, o modelo proposto da unicidade sindical mitigada não abandona, por completo, os integrantes da categoria e não afasta a tão almejada normatividade dos instrumentos coletivos de trabalho, defendida, há tempos, por Oliveira Vianna.

Ao defender a criação de uma Justiça do Trabalho autônoma, com competência para proferir sentenças coletivas com eficácia normativa, geral e abstrata, extensível a toda a classe, para dirimir os conflitos coletivos de natureza econômica, assim como a solução convencional dos conflitos coletivos de trabalho, Oliveira Vianna²⁴⁶ sustenta, com razão, que os conflitos do trabalho não devem ser resolvidos por meio de soluções singulares ou fragmentadas, limitadas apenas a uma parte da classe ou da categoria ou a uma fábrica ou estabelecimento. Isto porque, as soluções parciais, restritas a uma empresa ou a um pequeno grupo de empresas e não à totalidade da profissão ou ramo da atividade econômica, não instituem a paz econômica e social.

²⁴⁶ VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Corporativo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938. p. 124.

Por isso, salienta o autor²⁴⁷ a importância das soluções que resolvam os conflitos do trabalho para toda a classe, eliminando os conflitos pela uniformização das condições do trabalho, evitando-se um regime de regulamentação isolada, parcial ou fracionada das condições de trabalho, regime que decorre do conceito individualista da economia e do princípio da liberdade dos contratos.

De acordo com seu posicionamento, o instrumento coletivo de trabalho será realmente efetivo se a extensão subjetiva de sua força normativa alcançar o máximo de trabalhadores que vivam nas mesmas condições de vida e trabalho. Logo, Oliveira Vianna²⁴⁸ rejeita a convenção coletiva obrigatória unicamente para os membros do sindicato (lei do sindicato), assim como a convenção coletiva que seja obrigatória somente para todos os empregados da empresa, independentemente de serem filiados ao sindicato (lei da empresa), dando maior valor àquelas que sejam obrigatórias para toda a categoria dos trabalhadores, independentemente de serem filiados ao sindicato (lei da profissão) e, principalmente, para as que sejam obrigatórias para as categorias conexas dos trabalhadores, independentemente de serem filiados ao sindicato (lei da categoria).

Para Oliveira Vianna²⁴⁹, a verdadeira convenção coletiva é aquela em que sua força normativa atinge toda uma categoria de trabalhadores (lei da profissão) ou categorias conexas (lei da categoria). Um regime plúrimo de condições de trabalho, como nas convenções do sindicato e nas convenções da empresa, estabelecendo diversos tipos de remuneração dentro de uma mesma categoria, geraria uma série de desnivelamentos nas condições de vida dos trabalhadores, e, portanto, uma inquietação e instabilidade para a categoria.

É importante registrar o posicionamento do autor, porque, realmente, esta é a melhor opção para a pacificação social, ou seja, que seja dado um tratamento uniforme a toda a categoria.

Por isso, defende-se no modelo da unicidade sindical mitigada que determinados direitos trabalhistas sejam sempre extensíveis a todos os integrantes da categoria, justamente para nivelar, minimamente, as condições de vida dos trabalhadores.

Entretanto, este nivelamento deve ser relativizado, não deve ser rígido, absoluto, justamente porque houve modificação do panorama fático e jurídico.

²⁴⁷ Ibid. p. 128.

²⁴⁸ VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Corporativo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938. p. 162.

²⁴⁹ Ibid. p. 164.

Na época em que Oliveira Vianna debruçara sobre os “Problemas de Direito Corporativo”, vigeu logo em seguida o art. 3, “f” do Decreto-lei 1.402, de 05.07.1939 que instituíra a contribuição sindical imposta a todos os empregados da categoria, independentemente de serem ou não filiados ao sindicato. Hodiernamente, como amplamente debatido, por conta da lei 13.467, de 13.07.2017 que alterou a CLT, o custeio sindical ficou, praticamente, restrito aos empregados filiados ao sindicato.

Logo, se a participação dos trabalhadores no custeio sindical não é igualitária, mostra-se razoável que os benefícios também não os sejam, inibindo-se, inclusive, qualquer irresignação e instabilidade entre os membros da categoria que efetivamente contribuem em detrimento daqueles que apenas usufruem sem participar financeiramente do custeio, denominados de *free riders*.

Por sua vez, o argumento principal utilizado para a manutenção da aplicação integral do instrumento coletivo de trabalho em face de todos os empregados, sejam filiados ou não ao sindicato, deve ser melhor analisado. Corresponde ao princípio da isonomia ou não discriminação que vigora para os empregados de uma mesma empresa, na esteira dos incisos XXX a XXXII do art. 7 da Constituição Federal.

Em relação aos empregados é imperioso, sim, respeitar o princípio da isonomia e não discriminação, mas nos limites da própria empresa e não entre empregados de empresas diferentes.

Sendo empregados de empresas distintas, não há qualquer ilicitude na fixação de salários-base distintos para um mesmo cargo e tal distinção pode, inclusive, ser fixada no acordo coletivo de trabalho celebrado entre a empresa “X” com o sindicato da categoria profissional e em outro acordo coletivo de trabalho formalizado entre a empresa “Y” e o mesmo sindicato da categoria profissional.

No entanto, em se tratando de empregados da mesma empresa e inseridos na mesma categoria profissional, representados pelo mesmo sindicato, não deve haver discriminação salarial, sendo necessário estudar especificamente quais benefícios podem ser fixados em um instrumento coletivo de trabalho com efeitos subjetivos restritos aos empregados filiados ou aos não filiados que concordem expressamente em participar do custeio por meio do desconto da contribuição sindical ou pagamento da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo.

Assim, no âmbito da unicidade sindical mitigada, caracterizada pela possibilidade de o sindicato conferir um tratamento mais favorável aos trabalhadores filiados, ou não filiados que participem do custeio sindical, serão analisados, no próximo capítulo, os critérios

objetivos que devem ser respeitados para que sejam instituídos benefícios restritivamente a seu favor no instrumento coletivo de trabalho, apresentando-se alguns exemplos.

7 BENEFÍCIOS QUE PODEM SER ESTABELECIDOS NO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO COM EFICÁCIA EXCLUSIVA AOS EMPREGADOS FILIADOS. ALGUMAS QUESTÕES.

7.1 Benefícios a cargo do próprio sindicato

O instrumento coletivo de trabalho pode elencar cláusulas com benefícios custeados com contribuições ao sindicato e, com isso, organizados e prestados pelo próprio sindicato aos empregados. Logo, como a relação jurídica estabelece-se somente entre o trabalhador e o sindicato, não se aplica o princípio da isonomia ou não discriminação previsto nos incisos XXX a XXXII do art. 7 da Constituição Federal e art. 461 da CLT, que trata da equiparação salarial. Nestes casos, a distinção de tratamento jurídico e social em face dos trabalhadores não decorre de conduta ilícita da empresa, mas sim corresponde a benefício instituído pelo próprio sindicato aos seus filiados.

Na verdade, tais benefícios poderiam estar previstos no regulamento do sindicato ou em seu estatuto social, onde seria disciplinado o Plano Assistencial aos sindicalizados, não havendo, a rigor, qualquer necessidade de que tais benefícios estejam previstos no instrumento coletivo de trabalho.

No entanto, caso fixados, podem livremente ser estendidos somente aos empregados filiados ao sindicato. Seriam exemplos de benefícios assistenciais e previdenciários disponibilizados somente aos empregados filiados: plano de assistência médico-hospitalar e odontológico prestado pelo sindicato ou por ele contratado; plano de previdência privada complementar prestado pelo sindicato ou por ele contratado; livre acesso a clubes de lazer de propriedade do sindicato ou a ele conveniado; cestas básicas fornecidas pelo sindicato; auxílio-natalidade pago pelo sindicato; auxílio-educação pago pelo sindicato; auxílio-doença pago pelo sindicato; auxílio-farmácia pago pelo sindicato; auxílio-invalidez pago pelo sindicato; auxílio-funeral pago pelo sindicato; seguro de vida ou contra infortúnios contratado pelo sindicato; seguro residencial ou de veículo contratado pelo sindicato; cursos e treinamentos; auxílio para recolocação profissional do trabalhador e para procura de emprego, dentre outros.

A questão torna-se tormentosa quando envolve benefícios fixados no instrumento coletivo de trabalho de responsabilidade da empresa, ou seja, instituídos, organizados e pagos por ela aos seus empregados.

7.2 Benefícios a cargo da empresa passíveis de tratamento diferenciado

Antes de debruçar sobre os benefícios que podem ser especificados somente para os empregados filiados em detrimento dos não filiados, deve-se esclarecer que essas situações de distinção remuneratória entre empregados da mesma empresa já ocorrem há bastante tempo, sem qualquer peca de ilegalidade.

De início, o tratamento remuneratório distinto, dá-se em relação ao próprio empregado ao longo do tempo, quando caduca o instrumento coletivo de trabalho que fixava algum benefício remuneratório, uma vez que o instrumento coletivo de trabalho vige pelo prazo máximo de 2 anos, não se incorporando ao contrato individual de trabalho, conforme art. 614, parágrafo 3o da CLT. Com isso, empregado de uma indústria automobilística que esteja coberto por um seguro de vida e por um plano de assistência médico-hospitalar, previstos na convenção coletiva de trabalho, durante os dois anos da sua vigência, perderá automaticamente tais benefícios se não for formalizado novo instrumento coletivo de trabalho prevendo tais benesses.

Este tratamento remuneratório diferenciado também ocorre na relação interpessoal entre os empregados pertencentes a categorias profissionais diferentes.

É certo que cada categoria profissional será representada pelo seu respectivo sindicato e, provavelmente, será fixado um piso normativo diferenciado para cada categoria, com base no art. 7, V da Constituição Federal. Neste sentido, poder-se-ia sustentar que esse piso salarial diferenciado entre duas categorias de trabalhadores existentes na mesma empresa possui respaldo constitucional, não implicando, destarte, violação ao princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição).

Mas o que falar sobre outro benefício comum a qualquer categoria profissional? É possível instituir direitos em instrumentos coletivos de trabalho diferentes para empregados da mesma empresa, como, por exemplo, acordo coletivo de trabalho firmado entre sindicato dos motoristas e a empresa prevendo adicional de 100% nas horas extras e acordo coletivo de trabalho firmado entre sindicato dos empregados no comércio e a mesma empresa sem

previsão do adicional de 100%, prevalecendo o adicional de 50% previsto no art. 7, XVI da Constituição Federal.

O mesmo se diga quando um acordo coletivo de trabalho firmado entre o sindicato dos empregados nas indústrias têxteis e a empresa prevê o fornecimento de ticket-refeição de R\$50,00 diários e uma cesta básica mensal no valor de R\$500,00, ao passo que o acordo coletivo de trabalho subscrito pelo sindicato dos vigilantes e a mesma empresa é silente sobre tais benefícios. A mesma situação de distinção remuneratória entre empregados da mesma empresa ocorreria se, no exemplo citado, não houvesse acordo coletivo de trabalho firmado pelo sindicato dos vigilantes.

Portanto, pelos exemplos supracitados, fica claro perceber que o ordenamento jurídico não veda o tratamento diferenciado entre categorias profissionais distintas no âmbito da mesma empresa, sendo possível a instituição de alguns benefícios em prol de uma categoria em detrimento de outra.

Por consequência, ao menos ressalvado o piso salarial e o salário-base propriamente dito, defende-se a licitude da estipulação de alguns benefícios no instrumento coletivo de trabalho em prol somente dos empregados filiados, criando assim um tratamento diferenciado entre empregados da mesma categoria profissional no âmbito da mesma empresa.

Todavia essa diferenciação entre empregados da mesma categoria profissional deve ser atenuada, em respeito ao princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal) e por serem representados pelo mesmo sindicato.

Neste diapasão, serão passíveis de tratamento diferenciado todos os benefícios criados pelo instrumento coletivo de trabalho que atendam, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

- o pagamento ou fornecimento não seja imposto pela Constituição ou pela lei à empresa. Assim, como regra geral, os direitos trabalhistas do art. 7 da Constituição Federal não são passíveis de tratamento diferenciado entre empregados da mesma categoria profissional;
- não integre a remuneração do trabalhador.

A cumprir os critérios objetivos supracitados, será respeitado o princípio da não discriminação salarial e ainda se evitará qualquer prática atentória contra os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na legislação trabalhista infraconstitucional, permitindo-se que o sindicato da categoria profissional esforce-se na negociação para obter um *plus* de vantagens que serão estendidas aos empregados filiados ou que participem do

custeio sindical, criando um interesse no trabalhador para se filiar e participar da vida sindical.

No que se refere a esse *plus* de vantagens, o critério adotado é o da solidariedade de grupo e não o da solidariedade social, ou seja, somente receberiam esses benefícios os empregados que contribuam financeiramente com o sindicato, seja em decorrência da filiação, seja por força de autorização de desconto da contribuição sindical ou da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho.

Seguem, a título exemplificativo, os benefícios que podem ser instituídos somente em prol dos empregados filiados, assim como dos não filiados que participem do custeio sindical, excluindo, assim, os não associados que não contribuam financeiramente para o sindicato; ou então instituídos para todos, mas com valores mais vantajosos aos empregados filiados, bem como não filiados que participem do custeio sindical:

1. plano de assistência médico-hospitalar e odontológico:

O plano de assistência médico-hospitalar e odontológico está previsto no art. 458, parágrafo 2º, IV da CLT, informando que não integra a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o plano de assistência médico-hospitalar e odontológico somente aos empregados filiados; ou então um plano de melhor categoria aos empregados filiados e de um padrão inferior aos não filiados.

2. plano de previdência privada complementar:

A aposentadoria é um direito dos trabalhadores previsto no art. 7, XXIV da Constituição Federal, paga pela Previdência Social, desde que cumpridos os requisitos para sua concessão, dentre eles a carência.

Quanto à previdência privada complementar, há previsão no art. 458, parágrafo 2º, VI da CLT, informando que não integra a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar a previdência privada complementar somente aos empregados filiados; ou então um plano de melhor categoria aos empregados filiados e de um padrão inferior aos não filiados.

3. ticket-alimentação, ticket-refeição e cesta básica:

O ticket-alimentação, ticket-refeição e a cesta básica estão previstos no art. 458, *caput* e parágrafo 3º da CLT, como modalidades de alimentação, informando que integra a remuneração, mas não há obrigação legal de o empregador conceder tais benefícios aos empregados.

Se o ticket-alimentação, ticket-refeição e cesta básica integrarem a remuneração, devem ser fornecidos igualmente para todos os empregados, filiados ou não.

No entanto, se a empresa aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, tais benefícios não integrarão a remuneração, por força do art. 457, parágrafo 2º da CLT, art. 3º da lei 6.321, de 14.04.1976 e art. 6º do Decreto 5, de 14.01.1991. Logo, poderá constar o fornecimento de ticket-alimentação, ticket-refeição e cesta básica somente aos empregados filiados; ou então ticket-alimentação, ticket-refeição e cesta básica em valores maiores aos empregados filiados e em valores inferiores aos não filiados.

4. auxílio-natalidade:

O auxílio-natalidade não está previsto na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tal benefício integre a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o pagamento de auxílio-natalidade somente aos empregados filiados; ou então auxílio-natalidade em maior valor aos empregados filiados e em menor valor aos não filiados.

5. auxílio-educação:

O auxílio-educação está previsto no art. 458, parágrafo 2o, II da CLT, informando que não integra a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o auxílio-educação somente aos empregados filiados; ou então um auxílio-educação de maior valor aos empregados filiados e de valor inferior aos não filiados.

6. auxílio-doença complementar ao pago pela Previdência Social:

O auxílio-doença previdenciário, inclusive o acidentário, corresponde a 91% do salário-de-benefício, conforme art. 61 da lei 8.213, de 24.07.1991, motivo pelo qual pode haver interesse de a empresa complementar o auxílio-doença, para totalizar o valor do salário de empregado.

Todavia, o auxílio-doença complementar não está previsto na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tal benefício integre a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar complemento do auxílio-doença somente aos empregados filiados; ou então o complemento do auxílio-doença em maior valor aos empregados filiados e em menor valor aos não filiados.

7. auxílio-farmácia:

O auxílio-farmácia não está previsto na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tal benefício integre a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o pagamento de auxílio-farmácia somente aos empregados filiados; ou então auxílio-farmácia em maior valor aos empregados filiados e em menor valor aos não filiados.

8. auxílio-funeral:

O auxílio-funeral não está previsto na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tal benefício integre a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o pagamento de auxílio-funeral somente aos empregados filiados; ou então auxílio-funeral em maior valor aos empregados filiados e em menor valor aos não filiados.

9. seguro de vida ou contra acidentes pessoais:

O seguro de vida ou contra acidentes pessoais estão previstos no art. 458, parágrafo 2º, V da CLT, informando que não integram a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tais benefícios aos empregados, poderão constar o seguro de vida ou contra acidentes pessoais somente aos empregados filiados; ou então um plano de melhor categoria aos empregados filiados e de um padrão inferior aos não filiados.

10. seguro residencial ou de veículo:

O seguro residencial ou de veículo não estão previstos na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tais benefícios integrem a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tais benefícios aos empregados, poderá constar o fornecimento de seguro residencial ou de veículo aos empregados filiados; ou então um plano de melhor categoria aos empregados filiados e de um padrão inferior aos não filiados.

11. gratificações não previstas em lei:

Há previsão no art. 457, parágrafo 1o, da CLT, de que as gratificações legais, como a gratificação do 13o salário, integram a remuneração, motivo porque, a contrário *sensu*, as gratificações instituídas no instrumento coletivo de trabalho, não previstas em lei, não integram a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar a gratificação somente aos empregados filiados; ou então um valor superior de gratificação aos empregados filiados e inferior aos não filiados.

12. prêmios:

Os prêmios estão previstos no art. 457, parágrafo 2o, da CLT, informando que não integram a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o prêmio somente aos empregados filiados; ou então um valor superior de prêmio aos empregados filiados e inferior aos não filiados.

13. abonos:

Os abonos estão previstos no art. 457, parágrafo 2o, da CLT, informando que não integram a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o abono somente aos empregados filiados; ou então um valor superior de abono aos empregados filiados e inferior aos não filiados.

14. Ingressos de cinema, show e teatro e vale-cultura:

Não há obrigação legal de a empresa fornecer ingressos de cinema, show e teatro ao empregado, mas se o fizer, a contrário *sensu* do art. 458, parágrafo 2o, VIII da CLT e art. 11, I

da lei 12.761, de 27.12.2012, integrará a remuneração. Assim, devem ser fornecidos igualmente para todos os empregados, filiados ou não.

No entanto, se a empresa aderir ao Programa de Cultura do Trabalhador - PCT, fornecendo o vale-cultura aos empregados que recebam até 5 salários-mínimos no mês, nos termos do art. 7 da lei 12.761, de 27.12.2012, tal benefício não integrará a remuneração, por força do art. 458, parágrafo 2o, VIII da CLT e art. 11, I da lei 12.761, de 27.12.2012. Logo, inexistindo natureza remuneratória e diante da ausência de obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar o fornecimento de vale-cultura somente aos empregados filiados; ou então vale-cultura em valores maiores aos empregados filiados e em valores inferiores aos não filiados.

15. complemento ao seguro-desemprego:

Previsto no art. 7, II da Constituição Federal e implementado pela lei 7.998, de 11.01.1990, o seguro-desemprego é fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência (anteriormente Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia) e pago pelo Banco do Brasil S.A. e Caixa Econômica Federal aos empregados dispensados sem justa causa, submetidos a regime de trabalho forçado ou reduzidos a condição análoga a de escravos, variando de três a cinco parcelas mensais.

Apesar de o seguro-desemprego estar previsto na Constituição Federal, não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, pois se trata de prestação social de incumbência do Ministério do Trabalho e Previdência.

Por sua vez, o complemento ao seguro-desemprego não está previsto na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tal benefício integre a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, poderá constar complemento do seguro-desemprego somente aos empregados filiados; ou então o complemento do seguro-desemprego em maior valor aos empregados filiados e em menor valor aos não filiados.

16. complemento ao salário-família:

Previsto no art. 7, XII da Constituição Federal e implementado pelos artigos 65 a 70 da lei 8.213, de 24.07.1991, o salário-família é pago pela empresa ao empregado, apenas por questão de facilidade técnica, com posterior compensação quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, não integrando a remuneração.

Apesar de o salário-família estar previsto na Constituição Federal, como o encargo do salário-família é da Previdência Social, não obstante o empregador adiante o valor ao empregado com posterior compensação, conclui-se que o empregador não é obrigado legalmente a arcar com o referido benefício previdenciário.

Por sua vez, o complemento ao salário-família não está previsto na Constituição Federal nem na CLT e não há previsão legal de que tal benefício integre a remuneração.

Como não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados, o instrumento coletivo de trabalho poderá prever complemento do salário-família somente aos empregados filiados; ou então o complemento do salário-família em maior valor aos empregados filiados e em menor valor aos não filiados.

17. complemento ao salário-maternidade:

Previsto no art. 7, XVIII da Constituição Federal e implementado pelos artigos 71 a 73 da lei 8.213, de 24.07.1991, na hipótese de nascimento de filho(a), o salário-maternidade é pago pela empresa à empregada (art. 72, parágrafo 1o da lei 8.213, de 24.07.1991), apenas por questão de facilidade técnica, com posterior compensação quando do recolhimento das contribuições previdenciárias.

Apesar de o salário-maternidade estar previsto na Constituição Federal, como o encargo do salário-maternidade é da Previdência Social, não obstante o empregador adiante o valor à empregada com posterior compensação, conclui-se que o empregador não é obrigado legalmente a arcar com o referido benefício previdenciário.

O benefício previdenciário, excepcionalmente, integra o salário-de-contribuição, para fins de incidência de contribuição previdenciária, conforme art. 28, parágrafo 2o da lei 8.212, de 24.07.1991, mas não há previsão legal de que integre a remuneração do trabalhador.

Assim, como não se trata de benefício de natureza remuneratória e não há imposição legal de o empregador arcar com o encargo deste benefício, já que assumido pela Previdência

Social, eventual complemento previsto no instrumento coletivo de trabalho, para ser pago durante os 120 dias da licença-maternidade, poderá ser restrito às empregadas filiadas ao sindicato.

Registre-se que, caso a empresa adira ao Programa Empresa Cidadã, a licença será majorada para 180 dias (art. 1, inciso I da lei 11.770, de 09.09.2008), cabendo à empresa pagar normalmente o salário à empregada pelo período da prorrogação de 60 dias (art. 3 da lei 11.770, de 09.09.2008). Portanto, neste prazo adicional de 60 dias, não se trata de salário-maternidade e, pelo fato de integrar a remuneração, eventual complemento previsto no instrumento coletivo de trabalho, para ser pago durante estes 60 dias adicionais, deverá ser estendido às empregadas filiadas e não filiadas ao sindicato.

7.3 Benefícios a cargo da empresa não passíveis de tratamento diferenciado

Não serão objeto de tratamento diferenciado mais prejudicial aos empregados não filiados os benefícios trabalhistas com previsão na Constituição Federal ou na lei, como direito de greve, direito de representação dos trabalhadores na empresa, direito ao FGTS, direito ao adicional de horas extras e todos os demais relacionados no art. 7 da Constituição.

Neste sentido, como todos os empregados possuem direito ao adicional de horas extras (art. 7, XVI da Constituição Federal), fixado em 50%, caso o sindicato da categoria profissional formalize acordo coletivo de trabalho majorando o adicional para 100%, tal benefício deve ser estendido igualmente aos empregados não filiados, pois a melhoria do benefício (majoração do adicional) deve seguir o principal, ou seja, o próprio direito trabalhista.

Além disso, para que um benefício seja instituído somente aos empregados filiados ao sindicato, em detrimento dos não filiados, não pode implicar violação ao princípio da isonomia e da não discriminação salarial (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal).

O salário, uma vez majorado, seja por meio da aplicação de um percentual de reajuste fixado no instrumento coletivo de trabalho ou por meio de fixação de um piso salarial para a categoria, deve ser igual para todos os empregados que exerçam a mesma função, respeitadas as peculiaridades do art. 461 da CLT, que trata da equiparação salarial.

Logo, é nula cláusula de instrumento coletivo de trabalho que reajuste o salário somente dos empregados filiados ou que fixe um piso salarial majorado para os empregados

filiados, pois haveria afronta ao princípio da isonomia. Frise-se que, apesar de o instrumento coletivo de trabalho produzir efeitos somente durante sua vigência, uma vez majorado o salário este não poderá mais ser reduzido, por conta do princípio da irredutibilidade salarial. Por isso, mesmo que um acordo coletivo de trabalho, que aumentasse o salário de forma diferenciada entre empregados filiados e não filiados, vigesse por apenas um ano, seus efeitos seriam por prazo indeterminado, afrontando o princípio da isonomia não somente na vigência do instrumento, mas também após a sua caducidade.

Ademais, no que se refere às negociações coletivas desvantajosas aos empregados, autorizadas pela CLT, como por exemplo a que institui o banco de horas em detrimento do pagamento de horas extras, que reduzem o intervalo intrajornada, que prorrogam a jornada para 2 horas extras diárias, devem ser aplicadas a todos os empregados filiados ou não ao sindicato, conferindo-se um tratamento isonômico, em respeito ao princípio da solidariedade.

Neste ponto, o modelo da unicidade sindical mitigada não inovaria em relação ao modelo da unicidade sindical pura, em que as cláusulas desvantajosas aos empregados já afetavam todos os empregados, associados ou não ao sindicato. Esta extensão *in pejus* aos não filiados seria, inclusive, a forma de compensar a extensão *in melius* das cláusulas vantajosas que melhorem direitos já determinados na Constituição Federal ou na lei.

Em resumo, as seguintes hipóteses, se estipuladas em instrumento coletivo de trabalho, deverão necessariamente ser estendidas a todos os empregados, filiados ou não ao sindicato, descartando qualquer tratamento diferenciado:

- Cláusulas que fixem melhorias de benefícios cujo pagamento ou fornecimento seja imposto à empresa pela Constituição Federal ou pela lei. Assim, como regra geral, os direitos trabalhistas do art. 7 da Constituição Federal não são passíveis de tratamento diferenciado entre empregados da mesma categoria profissional;
- Cláusulas que fixem benefícios de natureza remuneratória, mesmo que inexistente obrigação constitucional ou legal para o seu pagamento pela empresa. Fundamenta-se no princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal);
- Cláusulas desvantajosas que reduzam ou flexibilizem direitos trabalhistas, mediante autorização legal. Fundamenta-se no princípio da solidariedade (art. 3, I da Constituição Federal) e no princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal).

Assim, seguem, a título de exemplo, os benefícios que devem, necessariamente, ser estendidos igualmente a todos os empregados, filiados ou não:

1. direito ao trabalho

O direito ao trabalho corresponderia ao direito de qualquer cidadão obter um trabalho digno e de ser admitido e mantido no emprego em igualdade de condições com os demais, sem discriminação, tendo respaldo no princípio da proteção (art. 7, I da Constituição Federal) e no princípio da não discriminação (art. 7, XXX da Constituição Federal).

Nesta esteira, as cláusulas denominadas *closed shop* (empresa somente pode contratar empregados filiados), *preferencial shop* (empresa deve dar preferência para contratar empregados filiados), *union shop* (a filiação é requisito para o empregado continuar no emprego) não podem ser instituídas no instrumento coletivo de trabalho. Por isso, o instrumento coletivo de trabalho não deve discriminar empregados filiados e não filiados na admissão, na manutenção do emprego ou na rescisão, tratando ambos de forma igualitária, nos exatos termos da OJ 20 da SDC do TST.

2. auxílio-vestuário:

O auxílio-vestuário está previsto no art. 458, *caput* da CLT, informando que integra a remuneração, mas não há obrigação legal de o empregador conceder tais benefícios aos empregados.

Se o auxílio-vestuário integrar a remuneração, deve ser fornecido igualmente para todos os empregados, filiados ou não.

No entanto, se o auxílio-vestuário for pago para que o empregado utilize vestimenta no próprio local de trabalho, para a prestação de serviços, como, por exemplo, uniforme, tal benefício não integrará a remuneração, por força do art. 458, parágrafo 2o, I da CLT. Não integra a remuneração justamente porque assume a feição de ferramenta de trabalho, indispensável para a realização dos serviços, motivo pelo qual a empresa é obrigada a

fornecê-lo aos empregados, com base na interpretação teleológica do próprio art. 458, parágrafo 2o, I da CLT.

Assim, se o auxílio-vestuário não assumir natureza remuneratória, mas sim de instrumento de trabalho, deve, de igual modo, ser fornecido igualmente para todos os empregados, filiados ou não.

Portanto, sob os dois ângulos pelos quais se analise o auxílio-vestuário, não é possível o tratamento diferenciado entre empregados filiados e não filiados.

3. auxílio-moradia:

O auxílio-moradia está previsto no art. 458, *caput* da CLT, informando que integra a remuneração, mas não há obrigação legal de o empregador conceder tal benefício aos empregados.

Se o auxílio-moradia integrar a remuneração, deve ser fornecido igualmente para todos os empregados, filiados ou não.

No entanto, se o auxílio-moradia for pago a título de ajuda de custo, para facilitar ou permitir a prestação de serviços, tendo cunho indenizatório, tal benefício não integrará a remuneração, por força do art. 457, parágrafo 2o, da CLT. Não integra a remuneração justamente porque assume a feição de ferramenta de trabalho, indispensável para a realização dos serviços, motivo pelo qual a empresa é obrigada a fornecê-lo aos empregados, com base na interpretação teleológica do art. 458, parágrafo 2o, I da CLT.

Assim, se o auxílio-moradia não assumir natureza remuneratória, mas sim de instrumento de trabalho, deve, de igual modo, ser fornecido igualmente para todos os empregados, filiados ou não.

Portanto, sob os dois ângulos pelos quais se analise o auxílio-moradia, não é possível o tratamento diferenciado entre empregados filiados e não filiados.

4. garantia provisória de emprego:

O art. 7, I da Constituição Federal preconiza a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar ainda não editada. Neste sentido, se o instrumento coletivo de trabalho fixasse uma garantia provisória de emprego estaria apenas implementando o direito constitucional, pelo prazo de vigência do instrumento coletivo de trabalho, motivo pelo qual deve ser estendida a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

Ademais, a garantia de emprego é uma forma de efetivar o direito ao trabalho, que deve ser estendido a todos os trabalhadores. Ainda inibe o direito potestativo de rescisão contratual pelo empregador, motivo pelo qual, se instituída a garantia de emprego, deve ser extensível a todos os empregados, independentemente da filiação, evitando qualquer forma de discriminação na manutenção do emprego e no ato da extinção contratual.

5. complemento ao fundo de garantia do tempo de serviço:

Previsto no art. 7, III da Constituição Federal e implementado pela lei 8.036, de 11.05.1990, o fundo de garantia do tempo de serviço é operado pela Caixa Econômica Federal.

Como o benefício está previsto na Constituição Federal, sendo obrigação da empresa o pagamento das contribuições de FGTS mensalmente, assim como a multa de 40% no momento da extinção contratual, a depender da modalidade do desligamento (art. 15, 18 da lei 8.036, de 11.05.1990), eventual complemento ao fundo de garantia do tempo de serviço previsto no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

6. piso salarial:

Previsto no art. 7, V da Constituição Federal, o piso salarial é o valor mínimo do salário-base que deve ser pago pela empresa aos trabalhadores de determinada categoria profissional.

Como o benefício está previsto na Constituição Federal e se trata de benefício de natureza remuneratória, eventual piso salarial previsto no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

7. Irredutibilidade do salário:

O salário dos empregados é irredutível, salvo quando autorizado por instrumento coletivo de trabalho. Atualmente, a lei 4.923, de 23.12.1965 regula a redução de salário e jornada em caso de conjuntura econômica desfavorável, mediante autorização em instrumento coletivo de trabalho, ao passo que a lei 14.020, de 06.07.2020, seguida pela Medida Provisória 1.045, de 27.04.2021, trataram da redução de jornada e salário em decorrência do estado de calamidade pública pelo coronavírus.

Como o benefício da irredutibilidade está previsto no art. 7, VI da Constituição Federal e se trata de benefício de natureza remuneratória, deve a empresa respeitá-lo em face de todos empregados, independentemente da filiação sindical.

Por sua vez, eventual redução salarial prevista no instrumento coletivo de trabalho, com espeque na autorização concedida pelo dispositivo constitucional retrocitado, deverá ser estendida a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato, em respeito ao princípio da não discriminação salarial entre empregados.

Ademais, como a redução salarial é uma cláusula desvantajosa aos empregados, em respeito ao princípio da solidariedade, se os empregados filiados são prejudicados, os não filiados também dever ser, justificando o tratamento igualitário entre eles.

8. complemento ao 13o salário:

O 13o salário está previsto no art. 7, VIII da Constituição Federal e fora implementado pelas leis 4.090, de 13.07.1962 e 4.749, de 12.08.1965.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal, sendo obrigação da empresa o seu pagamento, eventual complemento, como um 14o

salário, previsto no instrumento coletivo de trabalho, deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

9. majoração do adicional noturno:

O adicional noturno está previsto no art. 7, IX da Constituição Federal e fora implementado pelo art. 73 da CLT para os trabalhadores urbanos, fixando-se o percentual de 20% sobre o salário-hora, e pelo art. 7 da lei 5.889, de 08.06.1973 para os trabalhadores rurais, com percentual de 25% sobre o salário-hora.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na CLT, sendo obrigação da empresa o seu pagamento, eventual majoração do percentual do adicional noturno previsto no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

10. participação nos lucros ou resultados:

A participação nos lucros ou resultados está prevista no art. 7, XI da Constituição Federal e fora implementado pela lei 10.101, de 19.12.2000.

Apesar de não ter natureza remuneratória, por força do art. 7, XI da Constituição Federal e art. 3 da lei 10.101, de 19.12.2000, como se trata de direito previsto na Constituição Federal e na lei, sendo obrigação da empresa, ao menos, negociar coletivamente com os trabalhadores acerca das regras para a implementação da participação nos lucros ou resultados (art. 1, 2 da lei 10.101, de 19.12.2000), caso o benefício seja previsto no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

11. compensação de jornada e banco de horas:

O limite da duração de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais é um direito trabalhista que deve ser obedecido pela empresa, em decorrência do art. 7, XIII da Constituição Federal. Ademais, a jornada de trabalho é remunerada, estando inserida na remuneração mensal do empregado. Assim, sob ambos aspectos, o direito ao limite máximo da duração de trabalho, deve ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

Neste diapasão, caso seja fixada uma duração de trabalho semanal mais favorável, como, por exemplo, 8 horas diárias de segunda à sexta, totalizando 40 horas semanais, sem qualquer redução salarial, tal benefício previsto no instrumento coletivo de trabalho deve ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

Por outro lado, o limite da duração de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais é um direito trabalhista passível de modulação, seja em decorrência da adoção de regime especial de 12x36 (art. 59-A da CLT) por instrumento coletivo de trabalho, seja pela adoção de banco de horas (art. 59, parágrafo 2º da CLT), que isenta o empregador de pagar aos empregados as horas extras limitadas a duas diárias, desde que seja objeto de compensação posterior.

Como o regime especial de 12x36 e a adoção de banco de horas são cláusulas desvantajosas aos empregados, em respeito ao princípio da solidariedade, se os empregados filiados são prejudicados, os não filiados também devem ser, justificando o tratamento igualitário entre eles.

12. folga adicional:

A folga correspondente a um dia na semana, preferencialmente aos domingos, está prevista no art. 7, XV da Constituição Federal e fora implementada pelos artigos 67 a 69 da CLT e pela lei 605, de 05.01.1949. O dia da folga é remunerado, estando inserido na remuneração mensal do empregado (art. 7 da lei 605, de 05.01.1949).

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na CLT, sendo obrigação da empresa a sua concessão, eventual complemento, como uma folga adicional na semana ou no mês, previsto no instrumento coletivo de trabalho, deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

13. majoração do adicional de horas extras:

O adicional de horas extras está previsto no art. 7, XVI da Constituição Federal e fora implementado pelo art. 59, parágrafo 1o da CLT, fixando-se o percentual de 50% sobre o salário-hora.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na CLT, sendo obrigação da empresa o seu pagamento, eventual majoração do percentual do adicional de horas extras previsto no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

14. férias adicionais:

As férias com o adicional de 1/3 sobre o salário estão previstas no art. 7, XVII da Constituição Federal e foram implementadas pelos artigos 129 e 130 da CLT. O período de férias é remunerado, na esteira do art. 129 da CLT.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na CLT, sendo obrigação da empresa a sua concessão, eventual complemento, como prorrogação das férias anuais por período superior a 30 dias ou concessão de duas férias no ano, previstas no instrumento coletivo de trabalho, deverão ser estendidas a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

15. prorrogação da licença-maternidade:

A licença-maternidade está prevista no art. 7, XVIII da Constituição Federal e no art. 392 da CLT, consistindo em 120 dias, período em que a empregada não laborará e receberá normalmente o benefício previdenciário, que, a depender da motivação da licença, poderá ser pago pelo empregador sob a nomenclatura de “salário-maternidade”, com posterior

compensação com as contribuições previdenciárias devidas, ou diretamente pela Previdência Social.

Caso a empresa adira ao Programa Empresa Cidadã, a licença será majorada para 180 dias (art. 1, inciso I da lei 11.770, de 09.09.2008), cabendo à empresa pagar o salário à empregada pelo período da prorrogação de 60 dias (art. 3 da lei 11.770, de 09.09.2008), assumindo então natureza remuneratória neste interregno.

Como se trata de benefício previsto na Constituição Federal e na lei, sendo obrigação da empresa a sua concessão, eventual complemento previsto no instrumento coletivo de trabalho, além dos cento e vinte dias ou dos cento e oitenta dias, caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, deverá ser estendido a todas as empregadas, filiadas e não filiadas ao sindicato.

16. prorrogação da licença-paternidade:

A licença-paternidade de natureza remuneratória está prevista no art. 7, XIX da Constituição Federal e no art. 10, parágrafo 1º do ADCT, consistindo em 5 dias, período em que o empregado não laborará e receberá normalmente o salário do empregador.

Caso a empresa adira ao Programa Empresa Cidadã, a licença será majorada para 20 dias (art. 1, inciso II da lei 11.770, de 09.09.2008), cabendo à empresa pagar o salário ao empregado por todo o período (art. 3 da lei 11.770, de 09.09.2008), assumindo então natureza remuneratória.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na lei, sendo obrigação da empresa a sua concessão, eventual complemento previsto no instrumento coletivo de trabalho, além dos cinco dias ou dos vinte dias, caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

17. prorrogação do aviso-prévio:

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço está previsto no art. 7, XXI da Constituição Federal, implementado pelo art. 487 da CLT e majorado pelo art. 1 da lei 12.506, de 11.10.2011. O período do aviso prévio, para os contratos por prazo indeterminado, é de 30 dias no mínimo podendo se estender até 90 dias.

Como regra, o aviso prévio destina-se ao labor do empregado após a notificação de uma das partes quanto à extinção contratual, possuindo natureza remuneratória. Somente se não trabalhado, assumirá natureza indenizatória.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na CLT, sendo obrigação da empresa a sua concessão, eventual complemento previsto no instrumento coletivo de trabalho, além do período de trinta dias a noventa dias (a depender do tempo de serviço do empregado), deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

18. majoração dos adicionais de insalubridade e periculosidade:

Os adicionais de insalubridade e periculosidade estão previstos no art. 7, XXIII da Constituição Federal e foram implementados pelos artigos 192 e 193 da CLT, fixando-se o percentual de 10%, 20% ou 40% sobre o salário-mínimo para o adicional de insalubridade e o percentual de 30% sobre o salário-base para o adicional de periculosidade.

Como se trata de benefício de natureza remuneratória e previsto na Constituição Federal e na CLT, sendo obrigação da empresa o seu pagamento, eventual majoração do percentual dos adicionais de insalubridade e periculosidade previsto no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendido a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

19. prorrogação do auxílio-creche:

A assistência gratuita aos filhos e dependentes de até cinco anos de trabalhadores, em creches e pré-escolas, tem previsão no art. 7, XXV da Constituição Federal e é suprida pelas creches e pré-escolas públicas estaduais e municipais, gratuitas à população.

Por outro lado, dependendo da quantidade de empregadas da empresa, esta é obrigada a disponibilizar-lhes um local adequado para guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, que vai até seis meses de idade, podendo ser suprida esta obrigação pelo custeio de creche particular, por meio de auxílio-creche, conforme art. 389, parágrafos 1o e 2o da CLT, não havendo previsão legal de que tal verba integre a remuneração.

A legislação não especifica o valor do auxílio-creche, sendo possível então sua fixação em instrumento coletivo de trabalho, assim como sua postergação para além dos seis meses de idade.

Como se trata de benefício previsto na Constituição Federal e na lei, sendo obrigação da empresa a sua concessão, eventual previsão no instrumento coletivo de trabalho, além dos seis meses de idade, deverá ser estendida a todas as empregadas, filiadas e não filiadas ao sindicato.

20. salário e comissões:

O salário dos empregados composto por parte fixa ou variável, incluindo as comissões, possui nitidamente natureza remuneratória, por força do art. 457, *caput* e parágrafo 1o da CLT.

Como a garantia do pagamento do salário está prevista no art. 7, VII e X da Constituição Federal e na CLT, possuindo natureza remuneratória, o instrumento coletivo de trabalho não pode discriminar empregados filiados e não filiados. Logo, o salário-base e percentual de comissão para determinado cargo, previstos no instrumento coletivo de trabalho, devem ser aplicados igualmente a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

Ainda em respeito ao princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição), eventual previsão de reajuste salarial no instrumento coletivo de trabalho deverá ser estendida a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

21. gorjetas:

Não há qualquer obrigação legal para a empresa pagar gorjetas aos empregados, inclusive porque tal verba não é arcada pela empresa, mas sim pelos clientes (terceiros), conforme art. 457, parágrafo 3o da CLT. Neste sentido, mesmo que o empregador centralize o recebimento das gorjetas, repassando-as posteriormente aos empregados, não se trata de verba imposta por lei ao empregador.

No entanto, se pagas por terceiros, possuirão natureza remuneratória, por força do art. 457, *caput* e parágrafo 3o da CLT.

Desta forma, devido à sua natureza remuneratória e em respeito ao princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal), o instrumento coletivo de trabalho não pode discriminar empregados filiados e não filiados. Logo, o percentual de repasse das gorjetas e demais critérios para seu pagamento e repasse aos empregados, eventualmente previstos no instrumento coletivo de trabalho, devem ser aplicados igualmente aos empregados filiados e não filiados ao sindicato.

22. ajuda de custo:

A ajuda de custo tem previsão no art. 457, parágrafo 2o e no art. 470 da CLT, devendo ser paga ao empregado, quando a empresa transfere o empregado para outro local que importe mudança de seu domicílio, dentro dos parâmetros do art. 469 da CLT.

Apesar de não ter natureza remuneratória, por força do art. 457, parágrafo 2o da CLT, por se tratar de direito previsto na CLT, sendo obrigação da empresa o seu pagamento, inclusive porque se trata de instrumento necessário para a prestação dos serviços, eventual previsão no instrumento coletivo de trabalho, definindo valores e período em que devido seu pagamento, deverá ser estendida a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

23. diárias para viagem:

As diárias para viagem têm previsão no art. 457, parágrafo 2o da CLT, devendo ser pagas ao empregado durante a viagem, sem prejuízo de seu salário, quando o empregado é

obrigado a viajar a serviço, em caráter provisório, sem mudança do seu local de trabalho e de seu domicílio.

Apesar de não ter natureza remuneratória, por força do art. 457, parágrafo 2º da CLT, por se tratar de direito previsto na CLT, sendo obrigação da empresa o seu pagamento, inclusive porque se trata de instrumento necessário para a prestação dos serviços, eventual previsão no instrumento coletivo de trabalho, definindo valores e período em que devido seu pagamento, deverá ser estendida a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

24. vale-transporte:

O vale-transporte tem previsão na lei 7.418, de 16.12.1985, destinado a subsidiar o transporte do empregado de sua residência ao estabelecimento da empresa e vice-versa, podendo ser substituído pelo transporte contratado pela empresa e fornecido diretamente aos empregados, conforme art. 8 da referida lei. Na esteira do art. 6, I do Decreto 95.247, de 17.11.1987 e no art. 458, parágrafo 2º, III da CLT, não possui natureza remuneratória.

Apesar de não ter natureza remuneratória, por se tratar de direito previsto em lei, sendo obrigação da empresa o seu pagamento ou fornecimento do transporte, eventual previsão no instrumento coletivo de trabalho, definindo valores de vale-transporte ou modalidades de transporte, deverá ser estendida a todos os empregados, filiados e não filiados ao sindicato.

Ainda, no âmbito da unicidade sindical mitigada, caracterizada pela possibilidade de o sindicato conferir um tratamento mais favorável aos trabalhadores filiados, ou não filiados que participem do custeio sindical, será debatida, sucintamente, no próximo capítulo, a segunda forma de concretizar este procedimento, ou seja, restringindo a gratuidade da assistência judiciária prestada pelo sindicato àqueles, possibilitando-se a cobrança de honorários advocatícios contratuais dos trabalhadores não filiados que não colaborem com o custeio sindical, para a prestação do referido serviço pela entidade sindical.

8 COBRANÇA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS PELO SINDICATO EM FACE DOS EMPREGADOS NÃO FILIADOS. ALGUMAS QUESTÕES.

8.1 Assistência judiciária do sindicato no ajuizamento das reclamações trabalhistas individuais

Até o advento da lei 13.467/2017, todos os empregados, sindicalizados ou não, pagavam a contribuição sindical obrigatória (art. 578, 579, 582 da CLT) ao sindicato, correspondente a 1(um) dia de trabalho do mês de março.

Logo, naquele momento, o sindicato recebia uma contribuição social, de natureza tributária, atuando então como um *longa manus* do Estado.

Nesta esteira, aplicava-se-lhe a obrigação de prestar a assistência judiciária gratuita e integral prevista no art. 5, LXXIV da Constituição Federal²⁵⁰.

Tal atribuição estava expressa no art. 14 da lei 5.584, de 26.06.1970²⁵¹, que, como informado alhures, encontrava fundamento no art. 5, LXXIV da Constituição Federal, já que o sindicato atuava como *longa manus* do Estado.

O serviço, por sua vez, devia ser prestado obrigatoriamente pelo sindicato a todos os empregados integrantes da categoria profissional, independentemente da filiação, por força de expressa disposição legal, nos termos do art. 18 da lei 5.584, de 26.06.1970²⁵².

²⁵⁰ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jul. 2021:

“Art. 5º [...]

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

[...]”

²⁵¹ BRASIL. **Lei no 5.584, de 26 de junho de 1970**. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15584.htm. Acesso em: 27 jul. 2021:

"Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador."

²⁵² Ibid. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15584.htm. Acesso em: 27 jul. 2021:

Todavia, a partir da lei 13.467/2017, que alterou os artigos 578, 579 e 582 da CLT, o sindicato não mais recebe contribuição de natureza tributária para o seu custeio, mas tão somente contribuições facultativas, que dependem da autorização prévia, expressa e individual do trabalhador, deixando de atuar como *longa manus* do Estado e não mais sendo obrigado a prestar gratuitamente a assistência judiciária ao trabalhador.

Pressupondo que deve haver uma relação entre custeio e prestação de serviços pelo sindicato, este somente mantém a obrigatoriedade na prestação de assistência judiciária gratuita aos empregados filiados, ou então, aos empregados não filiados que tenham dado sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical regulada pelos artigos 578 a 580 da CLT ou que tenham aquiescido, individualmente, com a cobrança da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho.

Neste ponto, defende-se que a lei 13.467/2017, ao extinguir a natureza compulsória da contribuição sindical, revogou tacitamente o art. 18 da lei 5.584, de 26.06.1970, uma vez que sua obrigação limita-se aos trabalhadores que participam do custeio sindical.

8.2 Cobrança de honorários advocatícios dos empregados não filiados

Para os trabalhadores não filiados ao sindicato e que não tenham dado sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical regulada pelos artigos 578 a 580 da CLT, nem tenham aquiescido individualmente com a cobrança da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho, será uma mera faculdade do sindicato a aventada assistência judiciária, e, se prestada, não será gratuitamente, sendo-lhe lícita a cobrança de um valor do trabalhador. Por outro lado, tais trabalhadores ainda poderão gozar da assistência judiciária gratuita prestada pela Defensoria Pública da União, que atua na Justiça do Trabalho, sendo instituição permanente do Estado com tal atribuição, nos termos do art. 3º-A, §5º, art. 14 da Lei Complementar 80/94²⁵³.

"Art 18. A assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo Sindicato."

²⁵³ BRASIL. **Lei complementar no 80, de 12 de janeiro de 1994**. Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1994. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm. Acesso em: 27 jul. 2021:

"Art. 3º-A. São objetivos da Defensoria Pública: (Incluído pela Lei Complementar nº 132, de 2009).

[...]

Aliás, a atribuição de prestar a assistência judiciária gratuita e integral pela Defensoria Pública da União já estava prevista no art. 17 da lei 5.584/70, sempre que não houvesse sindicato da categoria profissional na localidade da prestação de serviços pelo trabalhador.

Desta forma, com o término da compulsoriedade da contribuição sindical, o sindicato deixa de atuar como *longa manus* do Estado, não mais sendo obrigado a prestar gratuitamente a assistência judiciária ao empregado que não participe do custeio sindical para ajuizamento de reclamatória trabalhista, podendo cobrar-lhe honorários advocatícios contratuais, independentemente do êxito da demanda.

Os referidos honorários advocatícios contratuais deverão ser fixados em assembleia geral e, preferencialmente, inseridos no estatuto do sindicato, para ampla ciência.

Frise-se ainda que os honorários advocatícios contratuais podem inclusive ser cumulados com os honorários de sucumbência, previstos no art. 791-A da CLT, conforme art. 22, *caput* e parágrafo 6º do Estatuto da OAB (lei 8.906, de 04.07.1994)²⁵⁴.

Para melhor visualização, segue quadro comparativo:

5º A assistência jurídica integral e gratuita custeada ou fornecida pelo Estado será exercida pela Defensoria Pública. (Incluído pela Lei Complementar nº 132, de 2009).

[...]

Art. 14. A Defensoria Pública da União atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União."

²⁵⁴ BRASIL. **Estatuto da OAB. Lei no 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Congresso Nacional, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm. Acesso em: 27 jul. 2021:

"Art. 22. A prestação de serviço profissional assegura aos inscritos na OAB o direito aos honorários convencionados, aos fixados por arbitramento judicial e aos de sucumbência.

[...]

§ 6º O disposto neste artigo aplica-se aos honorários assistenciais, compreendidos como os fixados em ações coletivas propostas por entidades de classe em substituição processual, sem prejuízo aos honorários convencionais. (Incluído pela Lei nº 13.725, de 2018)

[...]

Art. 23. Os honorários incluídos na condenação, por arbitramento ou sucumbência, pertencem ao advogado, tendo este direito autônomo para executar a sentença nesta parte, podendo requerer que o precatório, quando necessário, seja expedido em seu favor."

Empregado filiado ao sindicato, ou não filiado que tenha dado sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical regulada pelos artigos 578 a 580 da CLT ou da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho	Obrigatoriedade ou facultatividade da assistência judiciária a cargo do sindicato	Cobrança de contribuição
Sim	Obrigatória	Serviço gratuito
Não	Facultativa	Se o sindicato optar por prestar o serviço, poderá cobrar um valor a título de honorários

Tendo por pressuposto a unicidade sindical mitigada, cuja característica principal é faculdade de o sindicato conferir um tratamento mais favorável aos trabalhadores filiados, ou não filiados que participem do custeio sindical, serão tecidos alguns comentários, no capítulo seguinte, acerca da terceira forma de materializar este procedimento, mediante a limitação da gratuidade da assistência jurídica e contábil prestada pelo sindicato àqueles, impondo-se a onerosidade em detrimento dos trabalhadores não filiados que não colaborem com o custeio sindical, para a prestação do referido serviço pelo sindicato.

9 COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO PELO SINDICATO EM FACE DOS EMPREGADOS NÃO FILIADOS NA ASSESSORIA JURÍDICA E CONTÁBIL PRESTADA AO LONGO DO CONTRATO DE TRABALHO E NA RESCISÃO CONTRATUAL. ALGUMAS QUESTÕES.

Conforme texto anterior do parágrafo 1º do art. 477 da CLT, as rescisões contratuais dos empregados que contavam com mais de um ano de serviço na empresa somente eram válidas, se homologadas pelo sindicato da categoria profissional ou da categoria profissional diferenciada que representasse o trabalhador.

Tratava-se de uma importante função assistencial prestada a todos os integrantes da categoria, gratuitamente nos termos do parágrafo 7º do mesmo artigo, custeada com os recursos das contribuições sindicais dos artigos 578 a 580 da CLT, pagas por todos os trabalhadores, filiados ou não ao sindicato.

Ocorre que a lei 13.467, de 13.07.2017 revogou o parágrafo 1º do art. 477 da CLT, que exigia a homologação da rescisão contratual do empregado com mais de um ano de serviço pelo sindicato da categoria profissional ou da categoria profissional diferenciada que representasse o trabalhador, assim como o parágrafo 7º daquele artigo, que atribuía o caráter gratuito ao serviço.

Com isso, a rescisão contratual dos empregados, independentemente do tempo de serviço na empresa, pode ser realizada nas dependências da empresa, diretamente entre o empregador e o trabalhador, sem qualquer intervenção de representante sindical para fins de validade do ato.

A única hipótese de imposição legal de homologação de rescisão contratual pelo sindicato que remanesce na CLT, para fins de validade da rescisão, refere-se ao pedido de demissão feito por empregado portador da estabilidade, conforme art. 500 da CLT. Neste sentido, caso o empregado portador de estabilidade, opte por pedir demissão, por motivos particulares, haverá a necessidade de homologação pelo sindicato que representa seus interesses.

Assim, o serviço de homologação de rescisão contratual prestado pelo sindicato será requisito de validade do ato, tão somente para os casos em que empregados portadores de estabilidade peçam demissão e, concomitantemente, nos termos aqui defendidos, o

empregado estável seja filiado ou participe do custeio sindical. Na hipótese de o empregado estável não ser filiado e não participar do custeio sindical, o sindicato não terá a obrigação de prestar o serviço de homologação da rescisão contratual, que poderá ser suprido pelo Ministério do Trabalho e Previdência, por meio dos auditores-fiscais do trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho ou pela Justiça do Trabalho.

Desta forma, a rescisão contratual de qualquer trabalhador, salvo no pedido de demissão de empregado estável, é válida entre trabalhador e empresa, sem a necessidade de qualquer homologação pelo sindicato. No entanto, a intervenção sindical apenas deixou de ser requisito para a validade da rescisão contratual, mas o sindicato continua prestando a assessoria jurídica e contábil aos trabalhadores ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual, pois tal serviço está inserido no seu papel de defesa dos interesses coletivos e individuais, previsto no art. 8, III da Constituição Federal.

Assim, caso o trabalhador solicite assistência jurídica e contábil ao sindicato, para análise de seu termo de rescisão contratual, terá o ente sindical a obrigatoriedade de prestar o referido serviço, mas restritamente aos trabalhadores filiados ou não filiados que participem do custeio sindical.

Isto porque, a lei 13.467, de 13.07.2017, transformou a contribuição sindical, antes obrigatória, em facultativa, exigindo-se a autorização prévia e expressa do trabalhador. Portanto, considerando que deve haver uma relação entre custeio e prestação de serviços pelo sindicato, mostra-se oportuno uma nova interpretação da função assistencial do sindicato nas rescisões contratuais.

Assim, a obrigatoriedade da função de assessoramento jurídico e contábil do sindicato nas rescisões contratuais, prevista no texto anterior do parágrafo 1º do art. 477 da CLT, hoje revogado, deixa de ser ampla e irrestrita a todos os empregados, limitando-se então aos empregados filiados, que contribuem mensalmente para o custeio do sindicato, ou então, aos empregados não filiados que tenham dado sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical regulada pelos artigos 578 a 580 da CLT ou o desconto da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho.

Tal serviço será prestado de forma gratuita, somente ao trabalhador filiado, bem como ao não filiado que participe do custeio sindical.

Por outro lado, se o trabalhador não for associado e não participar do custeio sindical, o sindicato não possui qualquer obrigatoriedade para prestar o referido serviço, motivo pelo qual é possível que seja cobrada uma contribuição, a título de honorários, caso o empregado

pretenda do ente sindical uma assessoria jurídica e contábil no curso do contrato de trabalho ou no momento da rescisão.

Para melhor visualização, segue quadro comparativo:

Modalidade da rescisão	Natureza jurídica do serviço	Empregado filiado ao sindicato, ou não filiado que tenha dado sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical regulada pelos artigos 578 a 580 da CLT ou da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho	Obrigatoriedade ou facultatividade do serviço a cargo do sindicato	Cobrança de contribuição
Pedido de demissão de empregado portador da estabilidade	Homologação da rescisão: requisito para a validade da rescisão	Sim	Obrigatório	Serviço gratuito ao trabalhador
Pedido de demissão de empregado portador da estabilidade	Homologação da rescisão: requisito para a validade da rescisão	Não	Facultativo	Se o sindicato optar por prestar o serviço, poderá cobrar um valor do trabalhador
Rescisão contratual dos demais empregados	Assessoria jurídica e contábil prestada antes ou depois da rescisão, não sendo requisito de validade para a rescisão	Sim	Obrigatório	Serviço gratuito ao trabalhador

Modalidade da rescisão	Natureza jurídica do serviço	Empregado filiado ao sindicato, ou não filiado que tenha dado sua anuência individual e por escrito ao sindicato para sofrer o desconto da contribuição sindical regulada pelos artigos 578 a 580 da CLT ou da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho	Obrigatoriedade ou facultatividade do serviço a cargo do sindicato	Cobrança de contribuição
Rescisão contratual dos demais empregados	Assessoria jurídica e contábil prestada antes ou depois da rescisão, não sendo requisito de validade para a rescisão	Não	Facultativo	Se o sindicato optar por prestar o serviço, poderá cobrar um valor do trabalhador

Nas hipóteses descritas acima, quem teria o ônus de arcar com os gastos da homologação ou do assessoramento jurídico e contábil? Francisco Gerson Marques de Lima²⁵⁵ sugere que os gastos poderiam ser suportados pela empresa que almeje uma maior segurança jurídica nas quitações rescisórias, evitando posterior judicialização. Todavia, ousar discordar deste posicionamento, uma vez que, na prática, corresponderia ao patrocínio financeiro da empresa em prol do sindicato de trabalhadores, vedado expressamente pelo item 2 do art. 2 da Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil, justamente por ferir o princípio da autonomia sindical (art. 8, I da Constituição Federal).

Logo, caso o sindicato profissional ou da categoria profissional diferenciada opte por cobrar alguma contribuição para a prestação deste serviço facultativo, o ônus deverá ficar a cargo do próprio empregado

²⁵⁵ LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos Coletivos de Trabalho, num Contexto de Reforma Trabalhista. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 37, n. 2, jul./dez. 2017. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916>. Acesso em: 05 nov. 2020.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve, por objetivo principal, apresentar uma proposta de um novo modelo de representação sindical, intermediário entre a unicidade sindical tradicional e o pluralismo sindical, denominado de unicidade sindical mitigada, pelo qual se mantém a unicidade sindical com atuação do sindicato em prol de toda a categoria (art. 8, II da Constituição Federal), mas com a possibilidade de conferir um tratamento diferenciado mais favorável aos empregados filiados, assim como aos não filiados que participem do custeio sindical.

Para tal, houve a necessidade de esclarecer as características de cada um desses modelos sindicais, apresentando suas respectivas vantagens e desvantagens, ficando a cargo do leitor a sua inclinação pessoal por um ou outro.

Viu-se ainda que o Brasil chegou a utilizar, por curto período de tempo, o pluralismo sindical, não obstante prevaleça no tempo a unicidade sindical, vigente desde 1937.

Por sua vez, a grande vantagem da proposta introduzida neste trabalho, denominada de unicidade sindical mitigada, é a desnecessidade de qualquer alteração formal constitucional ou mesmo legal, para a sua imediata adoção, sem prejuízo, entretanto, de uma nova interpretação constitucional do art. 8, III da Constituição Federal.

O principal efeito prático na proposta da unicidade sindical mitigada consiste na possibilidade de definir alguns benefícios em convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho aplicáveis exclusivamente aos empregados filiados ou não filiados que participem do custeio sindical. Deste modo, explanaram-se os benefícios a cargo financeiro da empresa passíveis e não passíveis de tratamento diferenciado e a justificativa jurídica para esta divisão.

O segundo consectário da unicidade sindical mitigada refere-se à faculdade de o sindicato cobrar honorários advocatícios dos empregados não associados nas reclamações trabalhistas individuais e também nas liquidações e execuções individuais e coletivas das ações coletivas ajuizadas pelo sindicato. Assim, fez-se uma nova interpretação do art. 5, LXXIV da Constituição Federal e dos artigos 14 e 18 da lei 5.584, de 26.06.1970.

A terceira consequência prática da unicidade sindical corresponde à possibilidade de cobrança de valores pelo sindicato quando este venha a prestar serviços aos empregados não

filiados, como, por exemplo, a assistência jurídica e contábil ao longo do contrato de trabalho ou na rescisão contratual.

A proposta do trabalho do modelo de unicidade sindical mitigada, mantendo a regra da unicidade sindical prevista no art. 8, II da Constituição Federal, pode ser assim resumida:

- unicidade sindical com possibilidade de alternância do sindicato mais representativo. Assim, os trabalhadores que não concordem com a gestão do sindicato único, poderiam, além de concorrer às eleições sindicais daquele, instituir uma associação profissional e, com base nos artigos 519 e 520 da CLT, requererem a investidura sindical comprovando que é mais representativa do que o atual sindicato, assumindo a posição de ente sindical no lugar deste. Para tal procedimento, basta que o Ministério do Trabalho e Previdência (anteriormente Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT do Ministério da Economia) altere seu posicionamento quanto ao requerimento de registro sindical e cancelamento de registro sindical, regulado hodiernamente pela Portaria MTP 671, de 18.11.2021²⁵⁶, fazendo valer os artigos 519 e 520 da CLT que permitem a renovação do sindicato único pela associação que, no momento, seja a mais representativa da categoria;
- possibilidade de instituição de cobrança de contribuição negocial para os empregados não filiados que desejem se beneficiar do instrumento coletivo de trabalho, ou então mediante o pagamento da contribuição sindical, dando autorização prévia e individual, por escrito, para o desconto;
- possibilidade de instituição de alguns benefícios no instrumento coletivo de trabalho exclusivos aos empregados filiados, assim como aos não filiados que participem do custeio sindical, mediante o desconto autorizado pelo trabalhador da contribuição sindical ou da contribuição negocial;
- possibilidade de cobrança de honorários advocatícios dos empregados não filiados e que não participem do custeio sindical pelos serviços que lhes sejam prestados na assistência judiciária;

²⁵⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP 671, de 08 de novembro de 2021**. Brasília, DF. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 13 jul. 2022.

- possibilidade de cobrança de contribuição específica dos empregados não filiados e que não participem do custeio sindical, nos serviços de assistência jurídica e contábil ao longo do contrato de trabalho ou na rescisão contratual.

Utilizaram-se ainda critérios objetivos para definir quando um benefício poderia ser criado no instrumento coletivo de trabalho restritivamente aos empregados filiados ou que participassem do custeio sindical, devendo ocorrer cumulativamente, a saber: a) inexistência de obrigação constitucional ou legal para a empresa fornecer o benefício; b) o benefício não deve integrar a remuneração do trabalhador.

Assim, para melhor visualização do modelo proposto, segue planilha explicativa:

UNICIDADE SINDICAL MITIGADA	Empregados filiados ou que participem do custeio sindical	Empregados não filiados e que não participem do custeio sindical	Fundamento
Instrumento coletivo de trabalho - cláusulas desvantajosas	Afetados	Afetados	princípio da solidariedade social (art. 3, I da Constituição Federal) e princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal)
Instrumento coletivo de trabalho - cláusulas vantajosas - benefício não imposto por lei e que não integre a remuneração	Afetados	Podem ser preteridos	princípio da solidariedade de grupo (art. 3, I da Constituição Federal)
Instrumento coletivo de trabalho - cláusulas vantajosas - benefício imposto por lei ou que integre a remuneração	Afetados	Afetados	princípio da solidariedade social (art. 3, I da Constituição Federal) e princípio da não discriminação (art. 7, XXX a XXXII da Constituição Federal)

UNICIDADE SINDICAL MITIGADA	Empregados filiados ou que participem do custeio sindical	Empregados não filiados e que não participem do custeio sindical	Fundamento
Assistência judiciária	Gratuita	Pode ser cobrada	princípio da solidariedade de grupo (art. 3, I da Constituição Federal)
Assessoria jurídica e contábil ao longo do contrato de trabalho e na rescisão contratual	Gratuita	Pode ser cobrada	princípio da solidariedade de grupo (art. 3, I da Constituição Federal)

O presente trabalho, destarte, apresenta um novo modelo sindical para o Brasil, intermediário entre o pluralismo sindical e a unicidade sindical pura, sem necessidade de alteração formal do texto constitucional, que possa ser utilizado neste atual panorama de enfraquecimento financeiro dos sindicatos, diante do término da compulsoriedade da contribuição sindical, ao mesmo tempo em que, implicitamente, induz os trabalhadores a filiarem-se ao sindicato.

Ademais, vislumbra-se que o modelo sindical proposto traga vantagens para todos os atores sociais envolvidos na organização sindical brasileira:

a) sindicatos:

Acredita-se que os sindicatos saiam mais fortalecidos financeiramente e alcancem uma maior proximidade com os trabalhadores, em decorrência dos incentivos para aumentar a filiação sindical ou, ao menos, fomentar a participação dos trabalhadores não filiados no custeio sindical, mediante autorização para o desconto e pagamento da contribuição sindical ou da contribuição negocial/de solidariedade.

b) trabalhadores:

Aqueles que contribuem financeiramente em prol do sindicato, com prejuízo à sua capacidade remuneratória, encontram-se em situação jurídica distinta, sendo razoável que recebam alguns benefícios exclusivos. Logo, este tratamento diferenciado mais favorável em prol dos filiados ou não filiados que participem do custeio sindical evita uma irresignação e insatisfação na base, bem como inibe o efeito negativo da figura do *free rider*.

Indiretamente, os trabalhadores também serão beneficiados com o fortalecimento financeiro dos seus sindicatos, que terão maiores condições de negociar coletivamente com as empresas e sindicatos patronais, em busca de melhorias nas condições de trabalho.

c) empresas:

Por sua vez, as empresas obterão uma maior segurança jurídica quanto à aplicação dos instrumentos coletivos de trabalho aos trabalhadores, diante da definição dos critérios objetivos que devem ser respeitados para que os benefícios instituídos na convenção coletiva de trabalho ou no acordo coletivo de trabalho possam ser aplicados restritamente aos filiados, ou não filiados que participem do custeio sindical, delimitando-se, por outro lado, aqueles que, se previstos no instrumento coletivo de trabalho, devam necessariamente ser estendidos a todos os trabalhadores.

Tais parâmetros auxiliariam, de igual modo, a solução para as controvérsias levadas ao Judiciário, no que tange à extensão subjetiva na aplicação dos instrumentos coletivos de trabalho.

Por fim, espera-se, primordialmente, com a adoção do modelo proposto, uma maior conscientização dos trabalhadores sobre a importância da filiação sindical, possibilitando um maior engajamento do trabalhador para a luta de classe em busca de melhorias de condições de trabalho e uma participação ativa na vida sindical, ou, caso não queira filiar-se ao sindicato, ao menos, que o trabalhador sensibilize-se sobre a imprescindibilidade de sua participação no custeio sindical por meio da autorização do desconto da contribuição sindical ou autorização para pagamento da contribuição negocial fixada no instrumento coletivo de trabalho, em nome da solidariedade.

REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **Sistema da Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. **Unicidade Sindical no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

ALMEIDA, Renato Rua de. As implicações da lei da reforma trabalhista nos sindicatos. **Revista LTR**. 82-04/391, v. 82, n. 04, abr. 2018. São Paulo: LTR, 2018. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/As%20implicações%20da%20lei%20da%20reforma%20trabalhista%20nos%20sindicatos%20.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 8. ed. Campinas, SP: Ed. da Unicamp; Perdizes, SP: Cortez, 2002.

_____. **O Privilégio da Servidão** - o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os Sentidos do Trabalho** - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: Passado - Presente - Futuro (?)**: Edição revista e ampliada, inclusive em face da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei. n. 13467). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019.

_____. **Curso Básico de Direito Sindical: Da CLT à Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2009.

BECH, Ulrich. **Sociedade de risco: Rumo a uma outra modernidade**. 2. ed. São Paulo, SP: Ed. 34, 2011.

BORGES, Isabel Vieira. Níveis de negociação colectiva e eficácia *erga omnes* da convenção colectiva de trabalho: abordagem tradicional e novas tendências. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2019.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: O que esperar no futuro próximo?** Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, dez. 2016. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

CARNELUTTI, Francesco. **Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro**. Padova, Itália: CEDAM, 1930.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato**. São Paulo: LTR, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da Liberdade Sindical: Os critérios de legitimação sindical e sua concretização pela jurisdição trabalhista**. 2014. Dissertação (Programa de Pós-Graduação - Mestrado - Área de concentração: Direito do Trabalho e Previdência Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo-SP, 2014. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08122014-160300/publico/Tese_completa_Carlos_Eduardo_Oliveira_Dias.pdf. Acesso em: 24 jul. 2021.

DUNN, Bill. The New Economy and Labour's Decline: Questioning their Association. In: SERRANO, Melisa; XHAFA, Edlira; FICHTER, Michael (eds.). **Trade unions and the global crisis: Labour's visions, strategies and responses**. Genebra: OIT, 2011.

EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. Reforma trabalhista e a eficácia erga omnes das negociações coletivas: Uma análise da extensão das negociações coletivas em ordenamentos jurídicos estrangeiros. **Jota**. [São Paulo]: Jota, jun. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/erga-omnes-negociacoes-coletivas-20062018>. Acesso em: 07 dez. 2021.

GETMAN, Julius G. **The Supreme Court on Unions: Why Labor Law Is Failing American Worker**. Estados Unidos: ILR, 2016.

GONÇALVES, José Ricardo Barbosa; MADI, Maria Alejandra Caporale. Private Equity Investment and Labour: Faceless Capital and the Challenges to Trade Unions in Brazil. In: SERRANO, Melisa; XHAFA, Edlira; FICHTER, Michael (eds.). **Trade unions and the global crisis: Labour's visions, strategies and responses**. Genebra: OIT, 2011.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **A Previdência Social no Estado Contemporâneo - Fundamentos, Financiamento e Regulação**. Niterói, RJ: Impetus, 2011.

JOSE, A. V. (Ed.). **Organized Labour in the 21st Century**. Genebra: OIT, 2002. Disponível em: http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9290146427_EN/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Por Um Sindicalismo Associativo: Da Solidariedade Sindical Internacional à Democracia Nos Locais De Trabalho**. São Paulo: LTR, 2014.

KURZ, Robert. **A Honra perdida do Trabalho: O socialismo dos produtores como impossibilidade lógica**. Lisboa, Portugal: Antígona, 2018.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos Coletivos de Trabalho, num Contexto de Reforma Trabalhista. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 37,

n. 2, jul./dez. 2017. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/30916>. Acesso em: 05 nov. 2020.

_____. Restrição das Cláusulas Negociadas pelos Sindicatos somente aos seus Filiados. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 38, n. 2, jul./dez. 2018. Fortaleza: Ed. Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/39900>. Acesso em: 05 nov. 2020.

MARANHÃO, Ney; MENDES, Felipe. Democracia e sindicalismo na contemporaneidade: breves notas reflexivas. In: SILVA NETO, Manoel Jorge e (org.). **Desafios à Autonomia Negocial Coletiva**: Estudos em homenagem ao Professor José Augusto Rodrigues Pinto. Brasília: ESMPU, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARX, Karl. **O Capital**. Crítica da economia política. Livro I - O processo de produção do capital, traduzido por Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASSONI. **Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva**: Perspectivas Contemporâneas. São Paulo: Almedina, 2018.

MENEZES, Alexandre Rocha de. **A Liberdade Sindical no Brasil**: A Contratação Coletiva de Trabalho e o Âmbito Pessoal de Aplicação. 2016. Dissertação (Programa de Pós-Graduação - Mestrado científico - Área de concentração: Ciências Jurídicas Laborais) - Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2016. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37515/1/ulfd133281_tese.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil** (Seus fundamentos sociológicos). Rio de Janeiro: A Noite, 1952.
_____. **Anteprojeto de Código de Trabalho**. Rio de Janeiro: 1963. Disponível em: https://bvemf.files.wordpress.com/2016/05/anteprojeto_codigo_trabalho_1963.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

MUNDLAK, Guy. **Organizing Matters**: Two Logics of Trade Union Representation. Genebra: OIT; Cheltenham-UK, Northampton,MA-USA: Edward Elgar, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741934/lang--en/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2009.

OFFE, Claus. **Trabalho & Sociedade**: Problemas Estruturais e Perspectivas para o futuro da Sociedade do Trabalho. Volume I - A Crise. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. **A Representatividade na unicidade e no pluralismo sindical**. São Paulo: Lumen Juris, 2019.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais**: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical: de acordo com a Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista). 2. ed. São Paulo: LTR, 2019.

_____. Reforma trabalhista e financiamento sindical - contribuição assistencial/negocial dos não filiados. **Revista LTR**. 83-05/519, v. 83, n. 05, mai. 2019. São Paulo: LTR, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152271/2019_oliveira_netto_alberto_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6. ed. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm. Acesso em: 05 nov. 2020.

_____. **Liberdade sindical na prática: lições a retirar**. Lisboa: OIT, 2008. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231050.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Européia e no Brasil: estímulos para uma reflexão comparativa**. São Paulo: LTR, 2015.

PRIETO, Esther Carrizosa. Representatividad Y Negociación Colectiva en el Ordenamiento jurídico español. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017.

REIS, João. A Convenção Coletiva e a Representatividade dos seus Outorgantes. In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (orgs.). **Contratação Coletiva: velhos e novos desafios em Portugal e Espanha**. Lisboa: AAFDL, 2017.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

ROZICKI, Cristiane. Espanha: a pluralidade sócio-econômica reconhecida: autenticidade representativa e eficiência na contratação coletiva. In: **Revista Seqüência – PPGD UFSC**, V. 18 n. 34, 01.01.1997. p. 78. Santa Catarina: Revista Seqüência – PPGD UFSC, 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/issue/view/1504>. Acesso em: 07 jul. 2021.

SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ed. Forense, 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos Santos. **Sindicatos e Ações Coletivas: Acesso á justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2019.

_____. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTR, 2007.

SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade sindical e negociação coletiva: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro**. São Paulo: LTR, 2011.

SILVA, Luís Gonçalves da. Da Escolha do Trabalhador da Convenção Colectiva Aplicável. **Revista Jurídica Luso-Brasileira - RJLB**. Ano 4 (2018), no 4, abr. 2018. Lisboa: Centro de Investigação de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (CIDP), 2018. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/4/2018_04_1969_2034.pdf. Acesso em: 05 nov. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio Barreto de Albuquerque; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**: Volume 1. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000.

_____. **Instituições de Direito do Trabalho**: Volume 2. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000.

VASCONCELOS FILHO, Paulo Américo Maia de. **Negociação Coletiva, Transnacionalização e Procedimentalidade**. São Paulo: Juruá, 2020.

VERLENGIA, Rachel. **Representatividade sindical no modelo brasileiro: crise e efetividade**. São Paulo: LTR, 2011.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

VIANNA, Oliveira. **Direito do Trabalho e Democracia Social** (O problema da incorporação do trabalhador no Estado). Rio de Janeiro: José Olympio, 1951.

_____. **História Social da Economia Capitalista no Brasil**: Segundo Volume. Belo Horizonte, MG: Editora Itatiaia; Niterói, RJ: Ed. da Universidade Federal Fluminense, 1987.

_____. **Instituições Políticas Brasileiras**. Brasília: Conselho Editorial do Senado Federal, 1999.

_____. **Problemas de Direito Corporativo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938.

VIANNA, José de Segadas. **Organização Sindical Brasileira**. Rio de Janeiro: Cruzeiro, 1943.

ZUBOFF, Shoshana. **A Era do Capitalismo de Vigilância: A luta por um futuro humano na nova fronteira de poder**. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Intrínseca, 2021.

ANEXO A - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. 6. ed. Genebra: OIT, 2018

Seguem, neste anexo, os verbetes contidos na “Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração de 2018” da OIT, na língua de origem (inglesa), que foram citados no corpo deste trabalho:

477. The existence of an organization in a specific occupation should not constitute an obstacle to the establishment of another organization, if the workers so wish.

478. The provisions contained in a national constitution concerning the prohibition of creating more than one trade union for a given occupational or economic category, regardless of the level of organization, in a given territorial area which in no case may be smaller than a municipality, are not compatible with the principles of freedom of association.

479. The right of workers to establish organizations of their own choosing implies, in particular, the effective possibility to create – if the workers so choose – more than one workers’ organization per enterprise.

480. It is contrary to Convention No. 87 to prevent two enterprise trade unions coexisting.

481. A provision of the law which does not authorize the establishment of a second union in an enterprise fails to comply with Article 2 of Convention No. 87, which guarantees workers the right to establish and join organizations of their own choosing without previous authorization.

482. Provisions which require a single union for each enterprise, trade or occupation are not in accordance with Article 2 of Convention No. 87.

484. The Committee has pointed out that the International Labour Conference, by including the words “organizations of their own choosing” in Convention No. 87, made allowance for the fact that, in certain countries, there are a number of different workers’ and employers’ organizations which an individual may choose to join for occupational, denominational or political reasons; it did not pronounce, however, as to whether, in the interests of workers and employers, a unified trade union movement is preferable to trade union pluralism. The Conference thereby recognized the right of any group of workers (or employers) to establish organizations in addition to the existing organization if they think this desirable to safeguard their material or moral interests.

485. While it may generally be to the advantage of workers to avoid a multiplicity of trade union organizations, unification of the trade union movement imposed through state intervention by legislative means runs counter to the principle embodied in Articles 2 and 11 of Convention No. 87. The Committee of Experts of the ILO on the Application of Conventions and Recommendations has emphasized on this question that “there is a fundamental difference, with respect to the guarantees of freedom of association and protection of the right to organize, between a situation in which a trade union monopoly is instituted or maintained by legislation and the factual situations which are found to exist in certain countries in which all the trade union organizations join together voluntarily in a single federation or confederation, without this being the direct or indirect result of legislative provisions applicable to trade unions and to the establishment of trade union organizations. The fact that workers and employers generally find it in their interests to avoid a multiplication of the number of competing organizations does not, in fact, appear sufficient to justify direct or indirect intervention by the State, and especially, intervention by the State by means of legislation”. While fully appreciating the desire of any government to promote a strong trade union movement by avoiding the defects resulting from an undue multiplicity of small and competing trade unions, whose independence may be endangered by their weakness, the Committee has drawn attention to the fact that it is more desirable in such cases for a government to seek to encourage trade unions to join together voluntarily to form strong and united organizations than to impose upon them by legislation a compulsory unification which deprives the workers of the free exercise of their right of association and thus runs counter to the principles which are embodied in the international labour Conventions relating to freedom of association.

486. While it is generally to the advantage of workers and employers to avoid the proliferation of competing organizations, a monopoly situation imposed by law is at variance with the principle of free choice of workers’ and employers’ organizations.

487. Unity within the trade union movement should not be imposed by the State through legislation because this would be contrary to the principles of freedom of association.

488. The government should neither support nor obstruct a legal attempt by a trade union to displace an existing organization. Workers should be free to choose the union which, in their opinion, will best promote their occupational interests without interference by the authorities. It may be to the advantage of workers to avoid a multiplicity of trade unions, but this choice should be made freely and voluntarily. By including the words “organizations of their own choosing” in Convention No. 87, the International Labour Conference recognized

that individuals may choose between several workers' or employers' organizations for occupational, denominational or political reasons. It did not pronounce as to whether, in the interests of workers and employers, a unified trade union movement is preferable to trade union pluralism.

489. Where one government stated that it was not prepared to "tolerate" a trade union movement split into several tendencies and that it was determined to impose unity on the whole movement, the Committee recalled that Article 2 of Convention No. 87 provides that workers and employers shall have the right to establish and to join organizations "of their own choosing". This provision of the Convention is in no way intended as an expression of support either for the idea of trade union unity or for that of trade union diversity. It is intended to convey, on the one hand, that in many countries there are several organizations among which the workers or the employers may wish to choose freely and, on the other hand, that workers and employers may wish to establish new organizations in a country where no such diversity has hitherto been found. In other words, although the Convention is evidently not intended to make trade union diversity an obligation, it does at least require this diversity to remain possible in all cases. Accordingly, any governmental attitude involving the "imposition" of a single trade union organization would be contrary to Article 2 of Convention No. 87.

490. A situation in which an individual is denied any possibility of choice between different organizations, by reason of the fact that the legislation permits the existence of only one organization in the area in which that individual carries on his or her occupation, is incompatible with the principles embodied in Convention No. 87; in fact, such provisions establish, by legislation, a trade union monopoly which must be distinguished both from union security clauses and practices and from situations in which the workers voluntarily form a single organization.

491. The power to impose an obligation on all the workers in the category concerned to pay contributions to the single national trade union, which is permitted to be formed in any one occupation in a given area, is not compatible with the principle that workers should have the right to join organizations "of their own choosing". In these circumstances, it would seem that a legal obligation to pay contributions to that monopoly trade union, whether workers are members or not, represents a further consecration and strengthening of that monopoly.

492. The Committee has suggested that a State should amend its legislation so as to make it clear that when a trade union already exists for the same employees as those whom a new union seeking registration is organizing or is proposing to organize, or the fact that the

existing union holds a bargaining certificate in respect of such class of employees, this cannot give rise to objections of sufficient substance to justify the registrar in refusing to register the new union.

494. A provision authorizing the refusal of an application for registration if another union, already registered, is sufficiently representative of the interests which the union seeking registration proposes to defend, means that, in certain cases, workers may be denied the right to join the organization of their own choosing, contrary to the principles of freedom of association.

495. Where workers' organizations have themselves requested the unification of the trade unions, and this desire has been confirmed in such a way as to make it equivalent to a legal obligation, the Committee has pointed out that, when a unified trade union movement results solely from the will of the workers, this situation does not require to be sanctioned by legal texts, the existence of which might give the impression that the unified trade union movement is merely the result of existing legislation or is maintained only through such legislation.

496. Even in a situation where, historically speaking, the trade union movement has been organized on a unitary basis, the law should not institutionalize this situation by referring, for example, to the single federation by name, even if it is referring to the will of an existing trade union organization. In fact, the right of workers who do not wish to join the federation or the existing trade unions should be protected, and such workers should have the right to form organizations of their own choosing, which is not the case in a situation where the law has imposed the system of the single trade union.

498. Trade union unity voluntarily achieved should not be prohibited and should be respected by the public authorities.

500. The Committee recalled that the organizational monopoly required by the law was at the root of the freedom of association problems in the country and the main hurdle to the recognition of an employers' organization, and requested a government to take measures to amend the legislation so as to ensure the right of workers and employers to establish more than one organization, be it at the enterprise, sectoral or national level, and in a manner that does not prejudice the rights formerly held by the employers' organization.

501. The unification into a single employers' organization must be the result of the free choice of the members concerned and should not be the consequence of any eventual pressure or interference by the public authorities within the framework of a monopolistic system of industrial relations.

503. Questions of trade union structure and organization are matters for the workers themselves.

504. Workers should be free to decide whether they prefer to establish, at the primary level, a works union or another form of basic organization, such as an industrial or craft union.

505. The right of workers to establish organizations of their own choosing includes the right to form organizations at the enterprise level in addition to the higher level organization to which they already belong.

506. Under Article 2 of Convention No. 87, workers have the right to establish organizations of their own choosing, including organizations grouping together workers from different workplaces and different cities.

507. A provision which prohibits the establishment of trade unions on an occupational or workplace basis is contrary to the principles of freedom of association as laid down in the relevant Conventions, according to which workers without distinction whatsoever shall have the right to establish and join organizations “of their own choosing” without previous authorization.

525. The Committee has pointed out on several occasions, and particularly during discussion on the draft of the Right to Organize and Collective Bargaining Convention, that the International Labour Conference referred to the question of the representative character of trade unions, and, to a certain extent, it agreed to the distinction that is sometimes made between the various unions concerned according to how representative they are. Article 3, paragraph 5, of the Constitution of the ILO includes the concept of “most representative” organizations. Accordingly, the Committee felt that the mere fact that the law of a country draws a distinction between the most representative trade union organizations and other trade union organizations is not in itself a matter for criticism. Such a distinction, however, should not result in the most representative organizations being granted privileges extending beyond that of priority in representation, on the ground of their having the largest membership, for such purposes as collective bargaining or consultation by governments, or for the purpose of nominating delegates to international bodies. In other words, this distinction should not have the effect of depriving trade union organizations that are not recognized as being among the most representative of the essential means for defending the occupational interests of their members, for organizing their administration and activities and formulating their programmes, as provided for in Convention No. 87.

526. Where it appears from legislation that the only distinction between representative and other trade unions is that the former can sign collective agreements, sit on joint committees and participate in international events, the Committee considers that such privileges granted to representative trade unions are not excessive.

528. To be admissible, the criteria applied to distinguish between more or less representative organizations must be objective, must not leave any scope for abuse and must not be allowed to detract from the fundamental rights and guarantees of the less representative organizations.

529. The determination of the most representative trade union should always be based on objective and pre-established criteria so as to avoid any opportunity for partiality or abuse.

530. Pre-established, precise and objective criteria for the determination of the representativity of workers' and employers' organizations should exist in the legislation and such a determination should not be left to the discretion of governments.

531. Conventions Nos. 87 and 98 are compatible with systems which envisage union representation for the exercise of collective trade union rights based on the degree of actual union membership, as well as those envisaging union representation on the basis of general ballots of workers or officials, or a combination of both systems.

540. Recognizing the possibility of trade union pluralism does not preclude granting certain rights and advantages to the most representative organizations. However, the determination of the most representative organization must be based on objective, pre-established and precise criteria so as to avoid any possibility of bias or abuse, and the distinction should generally be limited to the recognition of certain preferential rights, for example for such purposes as collective bargaining, consultation by the authorities or the designation of delegates to international organizations.

542. The fact of establishing in the legislation a percentage in order to determine the threshold for the representativeness of organizations and grant certain privileges to the most representative organizations (in particular for collective bargaining purposes) does not raise any difficulty provided that the criteria are objective, precise and pre-established, in order to avoid any possibility of bias or abuse.

544. The Committee has considered that a registration system set up by law which grants exclusive negotiation rights to registered unions would not be incompatible with the principles of freedom of association provided that the registration is based on objective and predetermined criteria. However, the granting of exclusive rights to the most representative

organization should not mean that the existence of other unions to which certain involved workers might wish to belong is prohibited.

545. Minority trade unions that have been denied the right to negotiate collectively should be permitted to perform their activities and at least to speak on behalf of their members and represent them in the case of an individual claim.

555. Union security clauses should be agreed freely.

559. In a case where the law authorized the trade union to set unilaterally and to receive from non-members the amount of the special contribution set for members, as a token of solidarity and in recognition of the benefits obtained from a collective agreement, the Committee concluded that to bring this in line with the principles of freedom of association, the law should establish the possibility for both parties acting together – and not the trade union unilaterally – to agree in collective agreements to the possibility of collecting such a contribution from non-members for the benefits that they may enjoy.

1351. Systems of collective bargaining with exclusive rights for the most representative trade union and those where it is possible for a number of collective agreements to be concluded by a number of trade unions within a company are both compatible with the principles of freedom of association.

1353. In a case where the right to represent all the employees in the sector in question appeared to have been granted to organizations which were representative only to a limited extent at the national level, the Committee considered that, if national legislation establishes machinery for the representation of the occupational interests of a whole category of workers, this representation should normally lie with the organizations which have the largest membership in the category concerned, and the public authorities should refrain from any intervention that might undermine this principle.

1355. Recognition by an employer of the main unions represented in the undertaking, or the most representative of these unions, is the very basis for any procedure for collective bargaining on conditions of employment in the undertaking.

1356. Employers should recognize for the purposes of collective bargaining organizations that are representative of workers in a particular industry.

1360. Systems based on a sole bargaining agent (the most representative) and those which include all organizations or the most representative organizations in accordance with clear pre-established criteria for the determination of the organizations entitled to bargain are both compatible with Convention No. 98.

1366. The competent authorities should, in all cases, have the power to proceed to an objective verification of any claim by a union that it represents the majority of the workers in an undertaking, provided that such a claim appears to be plausible. If the union concerned is found to be the majority union, the authorities should take appropriate conciliatory measures to obtain the employer's recognition of that union for collective bargaining purposes.

1369. Where, under the system in force, the most representative union enjoys preferential or exclusive bargaining rights, decisions concerning the most representative organization should be made by virtue of objective and pre-established criteria so as to avoid any opportunities for partiality or abuse.

1388. The granting of exclusive rights to the most representative organization should not mean that the existence of other unions to which certain involved workers might wish to belong is prohibited. Minority organizations should be permitted to carry out their activities and at least to have the right to speak on behalf of their members and to represent them.

1389. Where, under a system for nominating an exclusive bargaining agent, there is no union representing the required percentage to be so designated, collective bargaining rights should be granted to all the unions in this unit, at least on behalf of their own members.

1390. If there is no union covering more than 50 per cent of the workers in a unit, collective bargaining rights should nevertheless be granted to the unions in this unit, at least on behalf of their own members.

1391. With regard to a provision that stipulates that a collective agreement may be negotiated only by a trade union representing an absolute majority of the workers in an enterprise, the Committee considered that the provision does not promote collective bargaining in the sense of Article 4 of Convention No. 98 and it invited the government to take steps, in consultation with the organizations concerned, to amend the provision in question so as to ensure that when no trade union represents the absolute majority of the workers, the organizations may jointly negotiate a collective agreement applicable to the enterprise or the bargaining unit, or at least conclude a collective agreement on behalf of their members.

ANEXO B - ESPANHA. Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t3c1>. Acesso em: 15 abr. 2021

Seguem os artigos 87 e 88 do estatuto dos trabalhadores da Espanha, na língua de origem (espanhola), que foram citados no corpo deste trabalho:

Artículo 87. Legitimación.-- Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos;

b) los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos;

c) los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal; los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las

asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnen los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. Comisión negociadora.-- 1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, punto 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Rio de Janeiro, 29 de julho de 2022.

ALEXANDRE SALGADO DOURADO MARTINS