



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**

TATIANA DE MATTOS LESSA SANTANA

**O MODELO SINDICAL E A CRISE NO ORDENAMENTO BRASILEIRO:
PROPOSTAS PARA APERFEIÇOAMENTO DA REPRESENTATIVIDADE**

Salvador
2024

TATIANA DE MATTOS LESSA SANTANA

**O MODELO SINDICAL E A CRISE NO ORDENAMENTO BRASILEIRO:
PROPOSTAS PARA APERFEIÇOAMENTO DA REPRESENTATIVIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direitos Fundamentais e Justiça.

Linha de Pesquisa: Direitos Fundamentais, Cultura e Relações Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Dorea Martinez Carreiro.

Salvador
2024

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S232 Santana, Tatiana de Mattos Lessa
O modelo sindical e a crise no ordenamento brasileiro: propostas
para aperfeiçoamento da representatividade / por Tatiana de Mattos
Lessa Santana. – 2024.
173 f.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Dorea Martinez Carreiro.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia,
Faculdade de Direito, Salvador, 2024.

1. Sindicatos. 2. Direito sindical. 3. Sindicalismo. 4. Liberdade
sindical. I. Carreiro, Luciano Dorea Martinez. II. Universidade Federal
da Bahia - Faculdade de Direito. III. Título.

CDD – 344.0188

TATIANA DE MATTOS LESSA SANTANA

**O MODELO SINDICAL E A CRISE NO ORDENAMENTO BRASILEIRO:
PROPOSTAS PARA APERFEIÇOAMENTO DA REPRESENTATIVIDADE**

Dissertação aprovada no curso de Mestrado em Direito, Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito Privado, pela banca examinadora:

Prof. Dr. Luciano Dorea Martinez Carreiro
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Gilberto Stürmer
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Salvador, 31 de maio de 2024.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos iniciais (e metafísicos) a Deus e minha mãe Yemanjá, que, em tudo na minha vida, vão à minha frente abrindo meus caminhos e nunca me deixam esmorecer. Não seria diferente no Mestrado.

Um agradecimento especial para o meu estimado orientador. Nesse programa de Mestrado, fui agraciada com a orientação e, posteriormente, amizade do Professor Luciano Martinez, jurista renomado de quem eu sempre fui fã. E a ele, por todo carinho, paciência, orientação, palavras de suporte e, principalmente, por ter acreditado em mim, eu agradeço imensamente.

Agradeço ao Professor Rodolfo Pamplona Filho (“Pai”plona) pelo apoio incondicional e palavras de carinho. Essa pessoa “super acelerada” tem uma das escutas mais ativas que já vi e está sempre pronto para auxiliar quem precisar.

Não poderia deixar de agradecer ao Professor Gilberto Stürmer, que, logo no início da minha escrita, fez remessa de vários livros que me auxiliaram nesse percurso e fez alguns direcionamentos importantes. Ademais, mesmo vivenciando um duro período em seu estado de residência, se fez presente na conclusão do meu Mestrado.

Ao Professor Murilo Oliveira por fazer seus alunos pensarem “fora da caixa” e aos meus colegas do Mestrado: muito obrigada.

Tenho que fazer um agradecimento apartado para Rafael, meu marido, pois ele, quando ainda éramos namorados, insistiu bastante para que eu me inscrevesse na seleção do Mestrado da UFBA. Fizemos a mesma prova, ele para Doutorado e eu para Mestrado, e passamos juntos. Não fosse a insistência e apoio dele, certamente eu não estaria aqui.

Lala, Nana e Galzinha, muito obrigada por estarem ao meu lado em todas as situações e me presentearem diariamente com muito de genuíno amor. Agradeço também a minha mãe Ana e meu pai Ivan que me presentearam com a vida e são minha base. A Ivan, Rapha e Iuri, meus amores que sempre torcem por mim, muito obrigada. Às minhas queridas Tita, Dodo e Arlete, obrigada pelo trabalho aqui em casa e pelo cuidado com minha família.

Ao pessoal do Santtos Santana Advogados, agradeço a compreensão e auxílio na minha ausência, mas foi por um excelente motivo.

A todos os envolvidos e não nomeados por algum lapso de memória, mas ainda assim especiais: obrigada, nós conseguimos!

RESUMO

Esta dissertação aborda a crise de representatividade sindical no Brasil, explorando suas causas históricas, políticas, sociais e jurídicas. O estudo está dividido em três capítulos principais. O primeiro capítulo apresenta uma análise teórica e histórica do surgimento das entidades sindicais e a importância da representatividade, incluindo a relevância da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. O segundo capítulo adota uma abordagem prática, discutindo os critérios para aferição da representatividade, o fenômeno da dissociação sindical e a crise de representatividade exacerbada pela Reforma Trabalhista de 2017. O terceiro capítulo propõe soluções para melhorar a representatividade sindical, destacando a importância do fortalecimento das centrais sindicais, o fomento à utilização do controle de convencionalidade, a reinterpretação do artigo 511 da CLT, a necessidade de reformas legislativas e o uso do marketing digital para o proselitismo sindical. A pesquisa conclui que, apesar da crise instaurada, é possível aperfeiçoar, fortalecer e revitalizar a representatividade sindical por meio de medidas factíveis e inovadoras, que buscam adaptar as estruturas sindicais às novas realidades do mercado de trabalho e fortalecer o papel dos sindicatos.

Palavras-chave: sindicatos, representatividade sindical, crise de representatividade sindical, aperfeiçoamento da representatividade sindical.

ABSTRACT

This dissertation addresses the crisis of union representativeness in Brazil, exploring its historical, political, social, and legal causes. The study is divided into three main chapters. The first chapter presents a theoretical and historical analysis of the emergence of trade union entities and the importance of representativeness, including the relevance of ILO Convention No. 87. The second chapter takes a practical approach, discussing the criteria for assessing representativeness, the phenomenon of union dissociation, and the crisis of representativeness exacerbated by the 2017 Labor Reform. The third chapter proposes solutions to improve union representativeness, highlighting the importance of strengthening trade union federations, promoting the use of conventionality control, reinterpreting Article 511 of the CLT, the need for legislative reforms, and the use of digital marketing for union proselytism. The research concludes that, despite the established crisis, it is possible to improve, strengthen, and revitalize union representativeness through feasible and innovative measures that seek to adapt union structures to the new realities of the labor market and strengthen the role of unions.

Key-words: unions, union representativeness, crisis of union representativeness, improvement of union representativeness.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF – Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental

Art. – Artigo

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CPC – Código de Processo Civil

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

EC – Emenda Constitucional

LACP – Lei de Ação Civil Pública

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MPT – Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STJ – Superior Tribunal de Justiça

STF – Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	O SURGIMENTO DAS ENTIDADES SINDICAIS E A RELEVÂNCIA DA REPRESENTATIVIDADE	12
2.1	O SURGIMENTO DOS ENTES COLETIVOS EM RAZÃO DA SOLIDARIEDADE E A REPRESENTATIVIDADE COMO DECORRÊNCIA LÓGICA.....	13
2.2	REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE.....	17
2.3	O SURGIMENTO DAS AGREMIÇÕES LABORAIS E O DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO	23
2.4	REPRESENTATIVIDADE CONDICIONADA: AS LIMITAÇÕES À LIBERDADE SINDICAL PREVISTAS NA CRFB/88	33
2.4.1	As dimensões do princípio da liberdade sindical	37
2.4.1.1	<i>Liberdade sindical individual</i>	40
2.4.1.2	<i>Liberdade sindical coletiva</i>	45
2.4.2	As limitações à liberdade sindical reproduzidas na CRFB/88 como condicionantes da representatividade	48
2.4.2.1	<i>Enquadramento sindical por categoria</i>	52
2.4.2.2	<i>Unicidade sindical e base territorial mínima</i>	56
2.4.2.3	<i>Sistema confederativo e registro sindical</i>	58
2.5	A CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO DIRETRIZ DA REPRESENTATIVIDADE	61
3	A ENTIDADE SINDICAL FORMALMENTE REPRESENTATIVA NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO E A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE	69
3.1	AFERIÇÃO DA REPRESENTAÇÃO	70
3.1.1	Possíveis critérios de aferição da representação	71
3.1.2	Resolução da disputa de representação na ordem jurídica brasileira: o registro sindical (critério formal-temporal)	76
3.1.3	O sindicato mais representativo na visão do Comitê de Liberdade Sindical da OIT	82
3.2	A DÍADE DA DISSOCIAÇÃO SINDICAL E OS CRITÉRIOS DA ESPECIALIDADE E AGREGAÇÃO: REPRESENTATIVIDADE PARA UM, IMPACTO NA REPRESENTATIVIDADE PARA OUTRO	88
3.3	A ENTIDADE SINDICAL FORMALMENTE REPRESENTATIVA, A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE E ALGUNS DE SEUS ASPECTOS PRÁTICOS	98
3.3.1	Crise de representatividade	99
3.3.2	Alguns aspectos práticos da crise de representatividade	104

3.3.2.1	<i>Movimentos coletivos paredistas sem participação das entidades sindicais</i>	104
3.3.2.2	<i>Abrangência subjetiva das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho e a problemática dos free riders</i>	107
3.4	A “REFORMA TRABALHISTA” (LEI 13.467/2017) E OS IMPACTOS NA REPRESENTATIVIDADE	110
3.4.1	A extinção da compulsoriedade da contribuição sindical	111
3.4.2	A possibilidade de terceirização irrestrita trazida pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a chancela pelo STF e a crise de representatividade bifronte dos terceirizados	117
3.4.3	A regulamentação da comissão representativa dos trabalhadores	121
4	PROPOSTAS PARA APERFEIÇOAMENTO DA REPRESENTATIVIDADE	126
4.1	A IMPORTÂNCIA DE FOMENTO ÀS CENTRAIS SINDICAIS.....	127
4.2	A RATIFICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS GARANTIDORES DA LIBERDADE SINDICAL PELO BRASIL E O REFORÇO À UTILIZAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE	133
4.3	REINTERPRETAÇÃO DO ART. 511 DA CLT E A CATEGORIA PROFISSIONAL “ESSENCIAL” – UMA TEORIA APLICÁVEL AO CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	141
4.4	UMA REFORMA LEGISLATIVA QUE TENHA REFLEXOS NA REPRESENTATIVIDADE	148
4.5	PROSELITISMO SINDICAL PELO MARKETING DIGITAL.....	155
5	CONCLUSÃO	163
	REFERÊNCIAS	166

1 INTRODUÇÃO

A crise de representatividade sindical é um fenômeno que tem sido observado em diversas partes do mundo, caracterizando-se pela ausência ou diminuição da capacidade dessas associações de representar e mobilizar efetivamente suas bases. Esse fenômeno pode ser atribuído a uma combinação de fatores, tanto internos quanto externos aos movimentos sindicais. Está, ainda, vinculada a aspectos históricos, políticos, sociais e jurídicos.

No Brasil, corte topográfico que é feito no presente trabalho, as agruras dessa crise ocorrem por diversos motivos exógenos tais como os decorrentes da própria história do sindicalismo, mudanças mercadológicas, flexibilização de leis trabalhistas, transição de uma economia mais sólida para uma mais fragmentada que dificulta a sindicalização, etc. Acresça-se a isso os fatores endógenos tais como fossilização do desenho institucional sindical, desconexão com a base, perpetuação de lideranças, entre outros. Nesta ordem de ideias, alguns desses elementos, triados como mais relevantes, serão analisados na presente dissertação.

Seria utópico pretender solucionar um problema histórico-jurídico que se prolonga no tempo há décadas. O que aqui se pretende passa a passos largos de atingir o zênite ou a perfeição de um sistema sindical que efetivamente carregue consigo uma efetiva representatividade. O que se cogita, com efeito, é trazer propostas que tendem a lapidar e auxiliar no fortalecimento da representatividade, agregando para a associação, para os representados e para a sociedade.

O alicerce da dissertação se dá em três capítulos de conteúdo, seguindo uma rota concatenada e sucessiva que passa pelo surgimento das entidades sindicais e a importância da representatividade. Posteriormente, falar-se-á da entidade sindical formalmente representativa e os contornos do fenômeno da crise de representatividade. Por fim, será feita a apresentação de propostas que viabilizam o fortalecimento da representatividade.

Discorre-se, doravante, de forma mais específica, sobre o teor de cada capítulo. Registre-se, contudo, que, em que pese seja de fácil percepção, o conteúdo ao longo dos capítulos estará sempre relacionado, ainda que perfunctoriamente, com a representatividade.

O primeiro capítulo, mais teórico e com alguns elementos históricos, visa trazer o surgimento e a relevância das entidades sindicais, passando pelos conceitos de

representação e representatividade, histórico do sindicalismo brasileiro com ênfase nas características jurídicas que condicionam a representatividade e a importância da Convenção 87 da OIT na temática.

O segundo capítulo traz um caráter mais prático para a presente pesquisa. Num primeiro momento, há a abordagem de critérios para aferição da representação, apontando o critério escolhido pela ordem jurídica brasileira e uma perspectiva da OIT sobre a temática utilizando a compilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical. Posteriormente, é feita uma abordagem do fenômeno da dissociação sindical, os critérios da agregação e especificidade e sua relação com a representatividade. O último momento retrata a crise de representatividade, problema notório e de décadas, e traz alguns aspectos práticos dessa conjuntura. Por fim, é feito um esboço, no último tópico, sobre as Reformas Trabalhistas de 2017 e o impacto que isso causou na representatividade de modo a recrudescer esse estado de crise.

O capítulo de encerramento traz possibilidades para o aperfeiçoamento da representatividade a fim de arrefecer a crise notória e apontada no segundo capítulo. Na seção de finalização serão trazidas propostas factíveis, com aspectos teórico e prático.

Sobreleva-se, ainda, contextualizar o presente trabalho numa incursão metodológica científica que é inerente aos trabalhos acadêmicos. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica, inclusive quanto aos dados estatísticos trazidos.

O tema geral da pesquisa é a crise de representatividade sindical. O problema, por sua vez, consiste na indagação: é possível, considerada uma crise instaurada, aperfeiçoar a representatividade sindical de alguma forma? A hipótese da presente pesquisa é trazida no quarto capítulo da dissertação e compreende a seguinte resposta: existem meios possíveis e factíveis de arrefecer a crise de representatividade viabilizando seu recrudescimento.

A justificativa da pesquisa é extraível da sua relevância em duas perspectivas: prática e teórica. Malgrado traga tema que se intersecciona com diversas outras pesquisas, a presente dissertação traz contribuições teóricas para a compreensão do fenômeno da crise de representatividade e para reflexão nas soluções que viabilizem o seu fortalecimento. Noutro giro, as propostas trazidas como hipótese no capítulo de fechamento têm potencial de refletir no plano prático das associações sindicais com reflexos inegáveis para além destas e de seus representados.

Por fim, quanto aos objetivos, o geral pauta-se em divulgar que, ainda que com uma crise instaurada, é possível ascender a representatividade; o específico é indicar possíveis soluções para essa ascensão.

A crise de representatividade sindical exige uma reflexão profunda sobre o papel e as estratégias dos sindicatos e da sociedade e a presente dissertação traz à baila algumas propostas, sem, contudo, tentar exaurir a matéria.

2 O SURGIMENTO DAS ENTIDADES SINDICAIS E A RELEVÂNCIA DA REPRESENTATIVIDADE

O capítulo de introito da presente dissertação conta com cinco divisões de forma a ficar mais elucidativo o estudo sobre o surgimento das entidades sindicais e a relevância da representatividade.

No subtópico “2.1” será abordada de forma sintética a temática da solidariedade, dos movimentos de agremiação, do conseqüente surgimento dos entes coletivos de forma genérica e trazida a noção de representatividade como decorrência lógica dessa dinâmica.

Em seguida, o subcapítulo “2.2” é um item conceitual e de instrução, um esclarecimento preambular e necessário, para que o leitor tenha êxito na compreensão do texto. É que a presente dissertação não adota os conceitos de representatividade e representação como sinônimas. Parte significativa da doutrina faz, igualmente, essa diferenciação.

Posteriormente, no subtópico “2.3”, haverá um recorte para as agremiações laborais e o desenvolvimento do sindicalismo, passando por aspectos históricos dos movimentos sindicais europeu e brasileiro, com uma breve relação, ao final, da solidariedade e da representatividade nos dois modelos. Esclarece-se que a breve digressão histórica trazida no presente subtópico está vinculada à importância dos fatores temporais, sociais e jurídicos, que corroboram com as conclusões ventiladas na pesquisa.

No quarto subtópico será feita uma análise da razão de ser a representatividade condicionada no sistema sindical brasileiro, explorando as limitações trazidas na Constituição da República de 1988. Dentro desse primeiro capítulo, o subtópico “2.4” é o mais extenso em razão do quantitativo de elementos que será necessário abordar.

O quinto e último subtópico faz um contraponto das limitações trazidas no subtópico “2.4” com as diretrizes sufragadas pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho com enfoque na representatividade.

É importante, por fim, esclarecer que, por vezes, o leitor encontrará a expressão associação profissional como sinônimo de sindicato profissional.

2.1 O SURGIMENTO DOS ENTES COLETIVOS EM RAZÃO DA SOLIDARIEDADE E A REPRESENTATIVIDADE COMO DECORRÊNCIA LÓGICA

É da essência do ser humano não viver sozinho, pois é ele precipuamente um ser social. O transcurso do tempo e a evolução complexa das sociedades elucidam, a todo tempo, os grandes feitos que os homens, juntos, são capazes. No entanto, há um elemento que cria, transforma e qualifica determinado agrupamento, fazendo com que os indivíduos se sintam mais pertencentes: a solidariedade.

Não só presente como elemento aglutinador de determinados grupos, mas, de uma forma ainda mais ampla, a solidariedade é um vetor-valor que pauta a sociedade como um todo. E como, em regra, os valores tendem a ser replicados nas micro relações sociais, não haveria de ser diferente com o solidarismo.

A solidariedade é um componente vital para construir sociedades justas, inclusivas e resilientes. Nos dizeres de Ana Cristina Bacega de Bastiani, “há uma transformação da forma com que as situações em sociedade devem ser enfrentadas, pois encontra-se na ideia solidarista um meio de se viver de forma mais harmônica com as diversidades¹”. Ela é multifacetada e representa, nas palavras de Maria Celina Bodin de Moraes, “um fato social do qual não podemos nos desprender, pois é parte intrínseca do nosso ser no mundo”².

A solidariedade pode, ainda, ser perceptivelmente pinçada sob duas perspectivas: uma de índole objetiva, formal e material, e outra de índole subjetiva.

No panorama objetivo material, a solidariedade envolve a colaboração (oferta efetiva de recursos, tempo, conhecimento etc.) e o apoio mútuo entre indivíduos formantes de grupos e até mesmo de comunidades. É um valor essencial para o funcionamento hígido das sociedades, pois promove a coesão e alinhamento sociais com o escopo de enfrentar desafios coletivos.

¹ DE BASTIANI, Ana Cristina Bacega. **Tolerância e solidariedade como pressupostos de construção e consolidação do estado democrático de direito**. 2015. 165f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Meridional (IMED) Passo Fundo, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2641407. Acesso em: 20 dez.2023.

² DE MORAES, Maria Celina Bodin. O Princípio da Solidariedade. *In*: PEIXINHO, Manoel Messias; GUERRA, Isabella Franco; NASCIMENTO FILHO, Firly (Orgs.). **Os Princípios da Constituição de 1988**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 98.

A solidariedade objetiva formal, por sua vez, é a que se encontra positivada em inúmeras cartas políticas, a exemplo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 3º, I³, pois demanda esforços formais e concretos de todos os sujeitos sociais, mormente do Estado por meio de políticas públicas.

É um pilar moderno dos ordenamentos pós-positivistas, de cunho predominantemente jurídico, que enseja numa releitura de todo o sistema para sua fiel consagração. É também um compromisso das constituições democráticas para com o seu povo, advindo de um Estado de equilíbrio social.

Segundo Rafael Silveira e Silva e Lucas Sales, que abordaram a temática da solidariedade, “essa manifestação de constitucionalismo democrático se entrelaça com a mentalização e a realização de deveres”⁴. A solidariedade, tal como compromisso estatal, é frequentemente associada a direitos e deveres constitucionais, implicando uma rede de responsabilidades e obrigações que o Estado tem para com os indivíduos e grupos, especialmente os mais vulneráveis. Isso se manifesta em políticas públicas que buscam garantir direitos básicos como saúde, educação, moradia, segurança social etc.

A solidariedade subjetiva, por seu turno, precede a objetiva, sendo esta a expressão daquela. A solidariedade intrinsecamente subjetiva é de cunho personalíssimo e que somente se verifica se real o compadecimento de quem a carrega. É um sentimento de reserva mental que pode ou não ser manifestado.

É mais querer do que precisar estar em conjunto, embora esse último aspecto não possa ser descartado. Nas palavras de Vera Herweg Westphal, a solidariedade constitui-se “na idéia da relação de reciprocidade entre os membros de um grupo”⁵. Ainda de acordo com Rafael Silveira e Silva e Lucas Sales, “rodeando a equidade, o afeto e a empatia, a principiologia fraternal agasalha os significados mais elementares do pertencimento coletivo”⁶.

Ainda que se expresse de diversos modos, é possível dizer que a solidariedade surge em razão de algum gatilho, alguma(s) ocorrência(s) no mundo fenomênico. Nas

³ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária.

⁴ SILVA, Silveira Rafael; SALES, Lucas. Categorias jurídicas do princípio da fraternidade. **Revista Faculdade de Direito**, 2022, v.46. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/72739/39438>. Acesso em: 01 jan.2024.

⁵ WESTPHAL, Vera Herweg. Diferentes matizes da ideia de solidariedade. **Revista Katálysis**, v.11, n.1, jan./jun.2008, p.43-52, Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://base.socioeco.org/docs/_pdf_1796_179613968004.pdf. Acesso em: 01 abr.2024.

⁶ SILVA, Silveira Rafael; SALES, Lucas. *Op cit.*

sociedades primitivas, por exemplo, a solidariedade era crucial para a sobrevivência. Em tempos de opressão, desastres ou crises, a solidariedade entre os indivíduos e grupos pode levar à formação de redes de resistência e apoio. No âmbito dos sindicatos, a solidariedade veio como medida contra a opressão provocada pelo capitalismo exacerbado decorrente da Revolução Industrial.

O fato é que a maioria dos grupamentos de pessoas ficam suas bases na solidariedade, o que, consoante mencionado anteriormente, qualifica essa agremiação, sendo certo que os entes coletivos emergiram à medida que as pessoas perceberam os benefícios daí advindos.

Os reflexos da solidariedade recrudesceram a cooperação, a vida em grupo, formando os entes coletivos, o desenvolvimento de habilidades sociais, a comunicação e estruturas complexas. Evidente, portanto, que a solidariedade é o fundamento principal do surgimento dos entes coletivos através dos movimentos centrípetos de agremiação. Sandro Lunard Nicoladeli, num estudo aprofundado, faz uma digressão cronológica sobre o elemento solidariedade:

A solidariedade nas sociedades arcaicas era caracterizada pela uniformização dos indivíduos ou seu assemelhamento, pois possuíam relações sociais permeadas predominantemente de natureza parental e de vizinhança [...]. No contexto da modernidade acredita-se que o indivíduo adquire mais autonomia perante a comunidade [...] Nota-se, então o aparecimento da solidariedade orgânica [...].

Na esteira do Estado Social, surgido para corrigir as distorções sociais produzidas pelo mercado, a solidariedade é ressignificada deixando de ser uma reciprocidade democrática para constituir-se numa redistribuição pelo poder público⁷.

Nesta mesma ideia de solidariedade, Luciano Martinez:

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo ao coletivismo⁸.

⁷ NICOLADELI, Sandro Lunard. **A solidariedade e a economia solidária: uma perspectiva sócio-jurídica**. Orientador: Prof. Dr. Ricardo Marcelo Fonseca. 2004, p.206. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, 2004. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/78248/D%20-%20D%20-%20SANDRO%20LUNARD%20NICOLADELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 dez.2023.

⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.51.

Especificamente quanto ao apontamento do autor no que concerne ao Estado Social, há de se fazer um adendo, pois entende esta autora não ter havido um deslocamento do eixo da solidariedade no *Welfare State*, mas a coexistência dessas duas faces propostas pelo jurista. Tanto havia reciprocidade democrática, quanto foi inserida a ideia de um Estado prestacional.

Se se considerar os seres coletivos como entidades que emergem da colaboração, é possível pensar em grupamentos desde o início das sociedades humanas. Os primeiros entes coletivos, então, seriam as extensas famílias, clãs e tribos, num momento histórico em que a sobrevivência e o bem-estar dependiam fortemente da cooperação. Ao longo da história, essa ideia se expandiu para incluir entidades mais complexas como nações, corporações, e movimentos sociais.

A ideia de entidades coletivas, como instituições formais, remonta há anos. É difícil apontar um momento específico ou uma única entidade como o "primeiro" ente coletivo formal, pois o desenvolvimento dessas organizações ocorreu ao longo do tempo, em diferentes culturas e por diferentes razões (organizações religiosas, governamentais, filantrópicas etc.).

No entanto, a maioria delas encontra como ponto de interseção a associação natural e espontânea de base solidarista que possui uma pauta de objetivos e almejos, ensejando num elemento de resultado que alinhava esse trajeto. A decorrência lógica do movimento de agremiação qualificado com a solidariedade, e enfoque da presente dissertação, é a representatividade.

É verdade que o vocábulo representatividade tem um sem-número de significados, embora todos eles caminhem em sentidos similares. No âmbito do direito civil, por exemplo, a representatividade muitas vezes se relaciona com a capacidade de uma pessoa agir em nome de outrem. Por sua vez, em empresas ou corporações, a representatividade envolve a delegação de poderes a diretores, gerentes ou outros funcionários para agir em nome do ente coletivo. No âmbito do direito político, a representatividade é um conceito-chave na democracia representativa atrelado à eleição de pessoas que são legitimamente eleitas para representar um povo.

Por vezes a representatividade terá um conteúdo jurídico positivo e de outras oportunidades será um elemento sociológico, pois se relaciona com relações interpessoais ou internas do sujeito.

A representatividade aqui explorada pode ser entendida como fenômeno sociológico e, no que tange às entidades coletivas, é o elemento final da cadeia

concatenada da solidariedade somada com a edificação material e formal de um grupo.

A solidariedade como fundamento da representatividade enfatiza a importância da empatia e do apoio mútuo entre os indivíduos de determinado grupo. Pode-se afirmar que a solidariedade é pedra angular na construção de microssistemas representativos, promovendo uma compreensão das diversas necessidades e aspirações dos membros daquele grupamento.

Através da solidariedade, os representantes são incentivados a transcender interesses meramente pessoais, direcionando suas ações para o bem-estar coletivo. Essa abordagem reforça os elementos essenciais para a estabilidade e prosperidade de determinado grupo.

Ademais, a solidariedade como alicerce da representatividade estimula uma maior responsabilidade por parte dos representantes, assegurando que suas decisões reflitam, de fato, na medida do possível, os interesses dos representados.

Para o componente da associação, a representatividade é o sentimento de pertencimento, de conexão com o grupo e com os seus objetivos (não necessariamente todos), bem como a certeza de que aquela agremiação defende com afinco e de forma efetiva os seus interesses. Sob a visão do próprio sujeito coletivo, a representatividade é a força externada que aquele grupo possui de alcançar seus anseios de forma legítima e de se fazer presente em órgãos e debates que lhe seja relevante.

Analogicamente e guardadas as devidas proporções, ainda sob o prisma do ente coletivo, a representatividade é como se fosse o aviamento comercial de um estabelecimento.

Ainda, a efetiva representatividade, como elemento de resultado, reflete a mais legítima democracia, pois é capaz de emergir a diversidade e a inclusão, garantindo que a variedade de vozes dos seus associados, bem como suas experiências sejam reconhecidas e valorizadas.

2.2 REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE

Feito um breve excerto sobre a representatividade no subtópico anterior, é necessário traçar uma rota de entendimento para o leitor, trazendo à baila a diferença

entre representatividade e representação. De fato, são conceitos fundamentais no estudo das relações coletivas, mas possuem diferenças significativas.

A representação refere-se ao papel da entidade coletiva como agente representante dos seus associados em razão de requisitos técnicos e formais, vinculando-se à capacidade e autonomia, em regra, legal, para atuação. Pode-se dizer, então, que a representação é um elemento de estatalização nas relações coletivas, embora de extrema relevância.

A título de exemplo, no ordenamento jurídico brasileiro, as associações civis só podem, regra geral, ajuizar ação civil pública se estiverem formalmente constituídas há pelo menos um ano, consoante dispõe a lei 7.347/85⁹. Isso significa que sua representação em juízo somente lhe é delegada legalmente com o cumprimento do requisito formal-temporal em questão. Outro exemplo repousa nos sindicatos, que somente possuem representação se cumprirem requisitos estampados na Constituição, na legislação ordinária e em portarias infralegais específicas.

Os estudos atinentes à representação possuem como norte inicial as relações políticas e, ainda hodiernamente, é ao que se comumente associa quando se debate a temática. Ao longo do tempo, foram se amoldando e se desenvolvendo de forma que a representação, assim como outros elementos fundantes do sistema (a exemplo da democracia), pudesse ser replicada em microssistemas ou microrrelações. Maria Cristina Andrade Aires cita alguns precursores da teoria da representação, a exemplo de Thomas Hobbes:

A teoria da representação é comumente associada a Thomas Hobbes, que, partindo de sua teorização do contrato social, está essencialmente preocupado com o estabelecimento dos pactos e acordos firmados entre governantes e população. Sua concepção de representação está, assim, ligada a dois elementos centrais: autorização e delegação, que vinculam o indivíduo ao poder instituído. [...]

O que chama a atenção em sua concepção de representação é a ausência da idéia de proteção dos interesses e de responsividade aos desejos da população, de modo que o representante se torna totalmente livre para agir como quiser. É justamente sobre este ponto que recaem as principais críticas ao pensamento hobbesiano¹⁰.

⁹ Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:

I [...]

V - a associação que, concomitantemente:

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

¹⁰ AIRES, Maria Cristina Andrade. A dimensão representativa da participação na teoria democrática contemporânea. **Revista Debates**, Porto Alegre, v.3, n.2, p.12-38, jul.-dez. 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/10884/6846>. Acesso em: 13 fev.2024.

De logo, é possível aferir que Hobbes se ocupou de instituir uma ideia de representação formal, pouco se preocupando com sua efetividade ou com a representatividade, o que vem no fato da “ausência de ideia de proteção dos interesses e de responsividade aos desejos da população”. Dito isto, as críticas feitas ao pensamento hobbesiano, citadas pela autora supramencionada, para além do aspecto autoritário, levam à conclusão inevitável de que o sistema proposto pelo filósofo ensejaria no que hoje se convencionou chamar de crise de representatividade.

Por sua vez, analisando Edmund Burke, Aires evidencia que a ideia dos dois filósofos era quase que contraposta:

Outro autor importante na teoria moderna da representação é Edmund Burke, detentor de uma concepção tida como conservadora por desvincular o mandato do representante do mecanismo eleitoral, ou seja, da autorização. [...] A representação nesta perspectiva diz respeito apenas ao ato de favorecer os interesses de outrem, mesmo que não haja nenhuma autorização ou responsabilidade formal¹¹.

O que se verifica no pensamento burkiano, por sua vez, é que o traço relevante é a representatividade (“ato de favorecer os interesses de outrem”), independente de representação. E, ainda, podendo existir representatividade sem representação. A representatividade encabeçada por Edmund Burke, no entanto, é arrefecida, pois acredita o filósofo que não há necessidade do representante consultar seus representados.

John Locke é citado, ainda em Aires, como ampliador da:

[...] noção de representação, inserindo as ideias de liberdade e igualdade entre os homens, bem como a ênfase na regra da maioria. Ao contrário de Hobbes, Locke considera que a soberania reside no povo, e não no governante¹².

John Stuart. Mill, trazido pela autora como um dos maiores defensores do sistema representativo, entende que:

A concepção de que a soberania deve residir na população é que o faz conceder papel central ao Poder Legislativo nos governos representativos, na medida em que a melhor forma de governo é aquela em que o poder está atrelado à instância associada ao conjunto dos cidadãos, que devem

¹¹ AIRES, Maria Cristina Andrade. A dimensão representativa da participação na teoria democrática contemporânea. **Revista Debates**, Porto Alegre, v.3, n.2, p.12-38, jul.-dez. 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/10884/6846>. Acesso em: 13 fev.2024.

¹² *Ibidem*.

participar ativamente das funções públicas. Mill aponta ainda o princípio da proporcionalidade como essencial ao governo representativo, na medida em que permite a expressão fiel de todos os segmentos da população¹³.

Numa perspectiva mais histórico-temporal, Hanna Pitkin¹⁴ afirma que a expressão *repraesentare*, utilizada pelos gregos, que significa “estar presente” e é a raiz etimológica da palavra representação, não se assemelhava à atual ideia de representação. Com efeito, a autora evidencia que o conceito de representação e de órgãos (*lato sensu*) representativos só surgiu na Idade Média, sendo certo que foi somente nessa época que houve o desenvolvimento das primeiras instituições de representação política.

Ainda em Pitkin¹⁵, outro ponto importante mencionado pela autora diz respeito ao Parlamento Inglês do século XVII e a Revolução Americana que trouxe como brocardo o *no taxation without representation*, o que fez emergir o direito de representação como direito inato do homem consagrado, a posteriori, em normas internacionais e domésticas. Como bem pontuado pela cientista política, “ficou como tarefa do século XIX procurar a institucionalização desse direito”¹⁶, o que não afasta a ideia de que é um tema sempre oscilante, em regra progressivo, a depender de vieses sociais, jurídicos, políticos e econômicos.

A institucionalização e concretização da representação permitem o seu espelhamento em outras microrrelações. Isso se dá, consoante exposto anteriormente, também, com outros elementos fundantes do sistema (a exemplo da democracia). Outrossim, esse fenômeno de “réplica” ocorre, pois o Estado é um feixe de representações jurídicas.

Vislumbra-se, então, que a representação está atrelada a um elemento mais formal, diferindo da proposta da representatividade, o que será demonstrado doravante, ainda que de maneira perfunctória.

Pautando-se num viés mais material, a representatividade está mais relacionada com a conexão e reflexo dos entes coletivos com a base que representa, bem como dos representados para com o grupo. Ela foca na profundidade e na

¹³ AIRES, Maria Cristina Andrade. A dimensão representativa da participação na teoria democrática contemporânea. **Revista Debates**, Porto Alegre, v.3, n.2, p.12-38, jul.-dez. 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/10884/6846>. Acesso em: 13 fev.2024.

¹⁴ MACHADO, Everson dos Reis. **Conceito de representação Pitkin Hanna**. 2006. Disponível em: https://www.academia.edu/23378831/Conceito_de_representacao_Pitkin_Hanna. Acesso em: 25 mar.2024.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Idem*.

extensão que uma entidade tem com relação aos interesses, necessidades e desejos dos seus filiados. A representatividade é, então, uma questão mais qualitativa (embora possa ser refletida pela quantidade de filiados), abrangendo a percepção dos associados sobre o quão bem a agremiação defende seus interesses e sobre a confiança que depositam em sua gestão.

Ainda, a representatividade pode ser muitas vezes aferida pelo número de aderentes à entidade, bem como na participação dos filiados em atividades de relevância e impacto *interna corporis* e na sociedade de um modo geral. Em cartilha de curso específico denominado “Representatividade nas Associações: fundamental para ter influência”, a Escola de Associativismo define o que vem a ser representatividade:

É a capacidade que as pessoas que integram uma determinada associação têm de gerar confiança no público com o qual ela vai interagir. Ter, nas associações, perfis de dirigentes que tenham representatividade na sociedade e que sejam capazes de reproduzir confiança para seus interlocutores é fundamental. A representatividade mostra, de fato, se uma associação é capaz de refletir aquele grupo ao qual ela se compromete. E o líder de uma associação é a imagem que ela passa. Portanto ele deve ter um bom conceito, conteúdo e estar preparado sempre para atuar, pois isso facilita muito nas buscas de soluções pelas demandas da associação¹⁷.

Sobre a relevância da representatividade na vida do ente coletivo, a mesma Cartilha supramencionada explica que:

A representatividade é uma qualidade que toda associação deve buscar, pois por meio dela, pode-se alcançar os objetivos com muito mais facilidade e eficiência, entregando assim projetos que impactam positivamente os associados. Uma associação sem representatividade não tem credibilidade junto à sociedade e nem com os órgãos públicos com os quais ela precisa trabalhar junto e assim desenvolver suas ações, o que dificulta todos os processos em que ela precisa se envolver no seu dia a dia para desempenhar suas tarefas. Já uma associação com representatividade, possui o reconhecimento das pessoas como uma instituição que trabalha com seriedade e qualidade para trazer melhorias e bons serviços para os seus associados.

¹⁷ ESCOLA DE ASSOCIATIVISMO. **Representatividade nas Associações:** fundamental para ter influência. Vitória: ES, 2020, p.7. Disponível em: https://escoladeassociativismo.com/wp-content/uploads/2020/08/representatividade_nas_associacoes_v3_menor.pdf. Acesso em: 30 jan.2024.

Sobre o tema da representatividade sob uma perspectiva estética, Conrado Dess, fluindo para outro eixo que não especificamente o do seu trabalho, traz à baila que:

No contexto brasileiro, entra também no âmbito da representatividade uma outra noção que não é um conceito estético, mas legal e político. Trata-se da representação enquanto delegação, isto é, o falar pelo outro, o que se situaria no âmbito da vontade e da ação. Na “representação delegada” ninguém é representativo de um grupo, mas atua como representante. Esse processo parte, primeiramente, de uma vontade: um grupo deseja eleger o seu representante, o que pode acontecer por meio de votações, visibilidade social ou do poder de liderança que um indivíduo adquire. Desse modo, um indivíduo pode se tornar representante através de ações políticas propriamente ditas, como uma eleição, ou de modo orgânico, a partir de um arranjo social. Em um segundo momento, esse representante age, defendendo os desejos e necessidades desse grupo. Como esse poder de “porta voz” é apenas delegado ao representante, essa concessão, teoricamente, pode ser revogada caso ele pare de atuar em defesa de seus representados¹⁸.

Deslocando o conceito para o âmbito da presente pesquisa, a representatividade de natureza sindical se consubstancia em fatores reais de poder do ente coletivo frente aos seus representados e frente ao mundo *externa corporis*. Nas palavras de Walküre Lopes:

A representatividade pressupõe a capacidade de o sindicato ser porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem se ater à sua composição, de modo a se apresentar mais como intérprete da vontade coletiva do que como representante dessa por expressa autorização dos representados¹⁹.

Pode-se afirmar, então, que a representatividade é um estado de coisas fenomênico ideal e que deve ser buscado pelo corpo coletivo.

Em resumo, a representação centra-se nas relações jurídicas e formais, enquanto a representatividade foca num standard eficaz da entidade coletiva, sobretudo em atender às expectativas dos seus associados, ser externamente contundente e ter credibilidade endógena e exógena.

Diante desse panorama, é possível concluir que tanto pode haver representatividade sem representação como pode haver representação sem

¹⁸ DESS, Conrado. Notas sobre o conceito de representatividade. **Urdimento – Revista de Estudos em Artes Cênicas**. Florianópolis, v.1, n.43, abr.2022, p.7/8.

¹⁹ DA SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista USP**, v.101, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67706>. Acesso em: 01 abr.2024.

representatividade. Apesar de distintos, esses são conceitos complementares. Vivian Ferraz, neste sentido, afirma que:

Representação e representatividade são conceitos distintos, mas interligados, sendo este decorrente do desdobramento daquele. Enquanto a representação relaciona-se à legalidade, a representatividade refere-se ao legítimo poder de tender às reais necessidades [...] ²⁰.

Uma entidade legalmente reconhecida (representação) busca (ou deveria buscar) constantemente manter e aperfeiçoar sua representatividade perante seus membros, assegurando a eficácia e legitimidade em suas ações e demandas. O cenário ideal é que se tenha primeiro representação, para, então, adjetivá-la com a representatividade.

2.3 O SURGIMENTO DAS AGREMIÇÕES LABORAIS E O DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO

O surgimento das agremiações laborais ou sindicatos não fugiu à regra da solidariedade e representatividade explanada no primeiro tópico, nem à utilização dos conceitos aprimorados no item anterior. No entanto, possui nuances históricas relevantes, que serão demonstradas doravante, que potencializaram o solidarismo e a representatividade em determinados países havendo, no Brasil, uma dinâmica diversa.

É importante rememorar que, diferentemente da ideia que passam alguns historiadores e estudiosos, não houve, na Antiguidade Clássica quaisquer indícios de gênese sindical. É que não havia, à época, um terreno fértil para a solidariedade, uma vez que, nas palavras de Ronaldo Lima dos Santos, “era uma sociedade escravocrata, na qual o elemento trabalho era associado à dor, considerando uma ocupação vil, indigna de um cidadão”²¹.

Para além do regime mencionado, as associações da época, tais como hetérias e colégios, tinham algum cunho relacionado ao trabalho, mas seus eixos eram

²⁰ SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. **Representatividade sindical: esgotamento de um modelo?** Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-16072020-175743/pt-br.php>. Acesso em: 08 abr.2024.

²¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.36.

precipuaente pautados no aspecto religioso, político e assistencial, considerando a desimportância do labor. As bases utilizadas à época também estavam relacionadas com cultos e divindades, havendo um certo esoterismo que se afastava do aspecto trabalhista.

Passado o tempo, a partir do século VII, surgiram, em outra porção europeia, as guildas que, “em síntese, possuíam caráter assistencial, educacional, político e religioso. Seu objetivo básico era a proteção de seus membros e bens, geralmente, sem caráter profissional”²². Aqui, ainda permanecia a ideia de trabalho não livre atrelado à escravidão em alguns lugares e servidão decorrente do feudalismo em outros.

Ainda na vigência do feudalismo como sistema produtivo, também as corporações de ofício não podem ser consideradas embrião do sindicalismo por razões evidentes. Pela sua organização de cunho coletivo, as corporações podem levar à falsa impressão de que são o começo dos movimentos associativos sindicais. No entanto, as corporações não se pautavam de forma alguma na solidariedade, não promoviam a liberdade, a igualdade entre os trabalhadores e limitavam e estratificavam os ofícios. É o que traz, de forma bem verticalizada, Sayonara Grillo:

Os regimes das corporações produziam um conjunto de normas que regulavam as relações entre empregados e empregadores, mantendo controle do acesso dos trabalhadores às profissões e determinando a forma de realização do trabalho no longo processo de aprendizagem no qual o aprendiz estava vinculado ao mestre. As relações estatutárias estabelecidas no interior das corporações estavam assentadas nos deveres de lealdade e de obediência, que as aproximavam das relações familiares e as afastavam das bases contratuais futuras²³.

Amauri Mascaro Nascimento nomeia as instituições anteriormente citadas de “primeiras formas associativas”²⁴. O autor citado, apesar de mencionar que as corporações de ofício precedem os sindicatos, o faz com a ideia de tempo atrelada à reunião de pessoas para algum fim, mas em nada se relacionando com a estrutura

²² SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.27.

²³ DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia; a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. Orientador: Prof. Dr. José Maria Gómez. 2008. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – Puc-Rio. 2008, p.55. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=11178@1>. Acesso em: 20 dez.2024.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 57.

reivindicatória dos sindicatos que viriam posteriormente com a alteração do panorama econômico e social.

Dito isto, as modelagens econômica e social das instituições das épocas anteriormente mencionadas, em razão da ausência de um trabalho livre, não deixavam surgir o elemento necessário para qualificar eventual junção física e espontânea de pessoas, a solidariedade. Seja pela sua desnecessidade, seja pela ausência de liberdade e de espaço a fim de haver algum tipo de controle superior, ainda que velado.

Eventual levantamento de dados acerca dessa época remonta, necessariamente, ao fato de que não havia espírito classista. Nas palavras de Fernanda Viana Lima, “apenas quando o trabalhador-objeto se faz trabalhador-pessoa é que se abre a possibilidade de associativismo profissional.”

José Martins Catharino²⁵ afirma que, enquanto dominavam o trabalho escravo ou servil, impossível seria a associação dos trabalhadores. Ainda em Sayonara Grillo²⁶ é possível verificar sobre a temática que:

As vinculações políticas das corporações impediram, por longo tempo, a criação do livre mercado de trabalho. No entanto, as relações estatutárias não eram adequadas às novas necessidades advindas da Revolução Industrial. Até mesmo a introdução de um maquinário que exigia mão-de-obra não qualificada necessitava da desvinculação da mão-de-obra das corporações e de seus sistemas de aprendizagem. A emergência de novos modos de produção capitalista torna incompatível a manutenção das organizações econômicas estruturadas a partir de relações feudais²⁷.

O surgimento dos sindicatos está, então, intrinsecamente ligado a dois fatores importantes: o trabalho formalmente livre e o advento da Revolução Industrial no século XVIII e início do XIX. A rápida industrialização, urbanização e a conseqüente deterioração das condições de trabalho provocaram uma crescente insatisfação entre os trabalhadores. Essa época foi marcada por jornadas extenuantes, salários baixos,

²⁵ CATHARINO, Jose Martins. **Tratado elementar de direito sindical**: doutrina, legislação. São Paulo: LTr, 1977, p.15-16.

²⁶ DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia; a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. Orientador: Prof. Dr. José Maria Gómez. 2008. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – Puc-Rio. 2008, p.55. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=11178@1>. Acesso em: 20 dez.2024.

²⁷ LIMA, Fernanda Viana. **Limites da autonomia sindical frente aos direitos individuais**. 2002. 111f. Dissertação (Mestrado em Direito). – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4468/1/arquivo5674_1.pdf. Acesso em: 12 jan.2024.

labor por crianças e condições de trabalho insalubres e perigosas sem qualquer zelo, contribuindo também para o que se chamou de “questão social”.

“Questão social” foi o termo utilizado para se referir ao conjunto de problemas sociais, à época da Primeira Revolução Industrial, decorrentes das desigualdades econômicas e sociais significativas. Foi um fenômeno complexo e multifacetado, que englobou uma gama de questões interligadas, incluindo pobreza, desigualdade, desemprego e marginalização social.

Neste contexto, os trabalhadores, imbuídos pela solidariedade, começaram a se organizar em agremiações materiais (tais associações não eram formalizadas), com o objetivo de promover a defesa coletiva de seus interesses. Como bem colocado por Luciano Martinez, “a solidariedade, em todas essas situações, foi (e sempre será) o remédio social para o enfrentamento da opressão”²⁸.

Ronaldo Lima dos Santos afirma que “a concentração operária nas cidades estreitou os laços de solidariedade entre os trabalhadores”, arrematando ainda que “a aproximação corporal entre as pessoas e a uniformidade de sentimentos despertaram uma consciência coletiva”²⁹.

Agindo de forma coletiva, os trabalhadores ganharam força podendo, desta maneira, se contrapor ao empregador. Isto, porque o empregador “empresa” sempre foi considerado um ser essencialmente coletivo em razão da sua vontade ser hábil a provocar repercussões de grande impacto num âmbito comunitário e social mais amplo. José Claudio Monteiro de Brito Filho é assente ao afirmar que “havendo elevada oferta de braços para não tantas vagas, podiam os tomadores de serviços impor as condições de trabalho que desejassem”³⁰.

Acerca dessa repercussão pelo operariado, Marx menciona que o nível de salários só poderia ser estabelecido:

pela luta incessante entre o capital e o trabalho; o capitalista, tentando constantemente reduzir os salários ao seu mínimo físico e a prolongar a

²⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.997.

²⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.29.

³⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT. 9.ed. São Paulo: LTr, 2021, p.56.

jornada de trabalho ao seu máximo físico, enquanto o operário exerce constantemente uma pressão no sentido contrário³¹.

Deste modo, o movimento sindical se revelou como uma possibilidade de equilíbrio do liberalismo individualista da época, vez que este negava um impacto à ação do trabalhador individualmente considerado.

Eric Hosbawm³² retrata os sindicatos como parte essencial da luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho, salários mais altos e uma voz política mais forte. O referido autor argumenta que os sindicatos desempenharam um papel central na organização dos trabalhadores e na promoção da solidariedade de classe.

No entanto, não se pode olvidar o contexto legal da época. Com efeito, a Lei *Le Chapelier*, de origem francesa, extinguiu as corporações de ofício, pois essas não se coadunavam com o ideal de liberdade proveniente da Revolução Francesa. Ato contínuo, na Europa, quaisquer movimentos de coalizão foram proibidos, o que foi convencionado chamar pelos estudiosos de “fase de proibição” dos sindicatos. Evaristo de Moraes Filho, de forma contundente, expõe as principais razões dessa proibição:

A evolução da existência do sindicato na sociedade moderna, surgida depois da Revolução Francesa, caminhou da luta pela sua própria sobrevivência contra o Estado à existência junto a esse mesmo Estado. A princípio, lutavam as organizações profissionais contra os patrões e contra o Estado que lhes negava o direito de reconhecimento legal. A coalizão e a liberdade de associação eram terminantemente proibidas. O Código Penal punia com alguma gravidade quem infringisse tais dispositivos. As relações existentes entre os possíveis sindicatos e o Estado eram relações de absoluta hostilidade [...] Além daquele espírito individualista e igualitário, de governo absenteísta, da Revolução Francesa, outro motivo também poderoso inspirava o Estado nessa ojeriza pelas organizações de classe, principalmente as organizações de classe operaria: o temor de que as associações se transformassem em núcleos revolucionários contra a sociedade constituída³³.

³¹ MARX, Karl. **Salário, preço e lucro**. 6.ed. São Paulo: Global, 1988, 89p. (Coleção Bases, 28), p.29 (livro digital). Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999878/mod_resource/content/1/MARX%2C%20Karl.%20Sal%2C%20pre%2C%20A7o%20e%20lucro.pdf. Acesso em: 15 jan.2024.

³² HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções: 1789 - 1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2012, p.153. EBOOK. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7738045/mod_resource/content/1/A%20Era%20das%20Revolu%C3%A7%C3%B5es-%20Eric%20Hobsbawm.pdf. Acesso em: 13 jan.2024.

³³ MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho – 11. – ed**. São Paulo: LTr, 2014, p.465.

A fase de resistência e repressão advinda com o ideário da liberdade revolucionária teve, então, esteio no fato de que essa plena liberdade só poderia ser consagrada caso não existissem, na sociedade, diretrizes sufragadas por instituições descentralizadas.

Em momento posterior, a “fase de tolerância” trouxe a descriminalização dos movimentos de coalizão, pautada, sobretudo, na grande força e pressão que os sindicatos concretizaram com o transcurso do tempo. Já não havia efeito prático na proibição de outrora, de modo que o associacionismo, bem como a greve deixaram de ser delitos.

Maurício Godinho Delgado entende essa fase como um período de “transição, em direção ao pleno reconhecimento do direito de livre associação e de auto-organização dos sindicatos”³⁴. José Claudio Monteiro de Brito Filho traz a ideia de que sob “novos ares, o sindicalismo persistiu em sua evolução. O Estado [...] deixou de lado sua postura de indiferença legal à questão e se curvou a uma realidade que não havia como ser ignorada”³⁵.

A fase seguinte de reconhecimento das entidades sindicais, em arremate, trouxe a integração dessas associações qualificadas para o seio do ordenamento jurídico de diversos países. Foi uma fase de consagração jurídica do sindicalismo, havendo, pouco a pouco, um deslocamento da postura absenteísta do Estado para uma postura garantista.

Nesta toada, o movimento de constitucionalismo social, tal qual como trouxeram a Constituição Mexicana de 1917 e a de Weimar na Alemanha de 1919, previu a associação profissional como um direito. Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho foi criada com o Tratado de Versailles, sendo que em 1946, com a reforma da Constituição deste organismo, a liberdade de associação foi erigida ao patamar de direito fundamental que pauta o progresso da sociedade³⁶.

³⁴ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p.1559.

³⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2021, p.59.

³⁶ A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: [...] b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 11 jan.2024.

Pode-se falar ainda em uma fase atual do sindicalismo que pode ser vislumbrada como uma verticalização da fase de reconhecimento. É que, para além da consolidação do direito de associação profissional nos ordenamentos jurídicos, é possível observar, em alguns países, a postura estatal de fomentar o sindicalismo com vias a concretizar a democracia num aspecto material, auxiliando essas agremiações privadas no proselitismo. O sindicato representa, nessa fase, mais do que um organismo de índole trabalhista, atuando como verdadeira ponte democrática com a sociedade.

No Brasil, em razão do arrastamento da sociedade escravocrata, não era viável uma organização sindical, vez que não havia trabalho livre e “classe operária”, muito embora houvesse sentimento de solidariedade. Não fosse isso, o Brasil era um país eminentemente ruralista e, por conta de sua extensão, a habitação da população era difusa, o que dificultava a possibilidade de coalizar. Costuma-se dizer que, em razão desses dois principais fatores, o desenvolvimento do sindicalismo brasileiro se deu de forma tardia.

Acerca da história do movimento sindical brasileiro, Luis Werneck Vianna afirma que:

A história do movimento operário e sindical poderá, então, ser percebida a partir de duas dimensões: a) de como as classes dominantes conceberam tal ou qual sistema da ordem e o modo através do qual nele inseriram as classes subalternas; de como e por que fez variar, em sucessivos rearranjos institucionais, os pressupostos desse sistema; b) de como as classes subalternas, ao longo do tempo, legitimaram a ordem estatuída e de como, e através de que forma e com que intensidade, a elas resistiram.³⁷

Um exemplo desse alongamento no tempo acima citado foi o fato de que a proibição das corporações de ofício, que existiam também no Brasil³⁸, apenas chegou com a outorga da Constituição do Império de 1824. No entanto, de forma diversa com o que ocorreu nos países de capitalismo central, não houve uma restrição inicial às atividades associativas, muito embora não houvesse regulação até o final do Brasil- Império.

³⁷ VIANNA, Luis Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978, p. 40.

³⁸ Em CAMPANHOLE, Hilton Lobo e CAMAPANHOLE, Adriano (**Todas as Constituições do Brasil**) *apud* STÜRMER, Gilberto (**A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**), os autores afirmam que existiam, em Salvador-Bahia, corporações oficiais de mecânicos e de ourives, sendo os ofícios agregados por similitude ou conexão.

Gilberto Stürmer afirma que existiam também no Brasil “a Liga Operária (1870), a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872) e a União Operária (1880)”³⁹. Mas, afirma o autor, não havia, igualmente, qualquer normativa acerca das referidas instituições.

Após a promulgação da Lei Áurea (1888), com a extinção formal do regime de escravidão e, posteriormente, com a Proclamação da República em 1889, é possível observar um sopro às ideias de agremiação. A primeira Constituição republicana (1891) garantiu, em seu art. 72, o direito de associação. No entanto, nada especificamente tratando de associação profissional.

Sintetizando o transcurso do sindicalismo no Brasil, Welington Castilho Garcia afirma que “o direito sindical brasileiro percorreu três fases distintas: o anarcossindicalismo⁴⁰, o intervencionismo e o sindicalismo autônomo”⁴¹.

Ariane Joice dos Santos, acerca das normativas de matéria sindical, posterior à primeira Constituição Republicana e anterior à Constituição de 1934 traz que:

No Brasil, diversas normas jurídicas surgiram no início do século XX sobre matéria sindical. As primeiras a tratar do tema foram as de organização dos sindicatos rurais e urbanos, Decretos ns. 979, de 1903 e 1.637, de 1907, respectivamente. A primeira associação com o nome sindicato no Brasil foi o Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito, em 1906⁴².

O direito à associação ampla continuou formalmente consagrado nas Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 e 1969 (EC nº 1). O legislador infraconstitucional ou o Poder Executivo, no entanto, foi o responsável por limitar ou expandir a atuação dos sindicatos de acordo com a política (*lato sensu*) dos períodos supramencionados, havendo um verdadeiro zigue-zague legislativo de modo a obstar ou não a atividade sindicalista.

A Constituição brasileira de 1934 chegou a possibilitar a pluralidade sindical e ampla autonomia dos sindicatos. No entanto, na prática, nenhuma das duas frentes funcionou.

³⁹ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p.69.

⁴⁰ A expressão faz referência ao período em que os sindicatos eram dissociados do Estado, num sentido apolítico.

⁴¹ GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. Faculdade de Direito. São Paulo: USP, 2014, p.70. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22052015-105329/publico/completa.pdf>. Acesso em: 16 jan.2024.

⁴² SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho** – As relações coletivas de trabalho após o advento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTR, 2019, p.25.

O modelo sindical tradicional brasileiro atual, guardadas as devidas proporções, surgiu entre as décadas de 1930 e 1940, sob a égide do Governo Vargas e sob as bases da Constituição de 1934. Alberto Emiliano de Oliveira Neto menciona que:

É no estado novo (1937-1946), portanto, que se encontram as origens do sistema sindical vigente no Brasil, cujas características principais são a intervenção do Estado nos sindicatos, o enquadramento por categoria, o registro sindical, a contribuição compulsória [...] a restrição do exercício do direito da greve e a unicidade sindical⁴³.

A teorização dos sindicatos brasileiros à época do Estado Novo foi emprestada da doutrina corporativista italiana de modo a fazer das associações laborais uma extensão do Estado, atuando como agentes delegatários. Como bem pontuado por Ariane Joice dos Santos, “o novo cenário chamou o sindicato para a vida pública, a partir da representação por categoria, do sindicato único por base territorial e da concessão de prerrogativas estatais”⁴⁴.

Posteriormente, a promulgação da Constituição de 88 trouxe a coalizão sindical como direito fundamental, jogando novas luzes na temática, sendo-lhe reconhecida a ampla legitimidade para representar seus associados⁴⁵. O fato é que a evolução dos sindicatos, de grupos marginais e ilegais para entidades reconhecidas pela lei e constitucionalizadas, é um testemunho do papel fundamental que desempenharam e desempenham na ordem jurídica.

No Brasil, também pode ser observada uma fase atual de fomento ao sindicalismo, ao menos com previsão objetiva no art. 174, §2º da CRFB/88. Com efeito, Débora Chaves Martines Fernandes defende que:

A liberdade de associação e a importância dessas entidades não foram positivadas apenas entre os direitos fundamentais. O fomento às associações como forma legítima de manifestação da sociedade civil foi arrolado como princípio geral atinente à manutenção da ordem econômica e financeira do Estado brasileiro, tendo a Constituição Federal previsto que uma das funções do Estado é apoiar e estimular, por meio da legislação, o associativismo⁴⁶.

⁴³ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **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. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.21.

⁴⁴ SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho – As relações coletivas de trabalho após o advento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTR, 2019, p.25.

⁴⁵ Tema 823 do STF: Os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos.

⁴⁶ FERNANDES, Débora Chaves Martines. **Controle judicial da representatividade adequada das associações civis**. 2013. 265f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

É importante se ter em mente, então, o fato de que a Constituição de 88 escolheu o sindicato, por excelência e destaque, como entidade responsável para a proteção de direitos sociais. A sua relevância é extraída desde a parte histórica à posituação dessas entidades com sua função social.

Do breve relato sobre o sindicalismo desenvolvido na porção europeia, é possível extrair a potência que a solidariedade teve na formação desses corpos coletivos. Por consequência lógica, a representatividade se fez ampla e evidente nesses grupos, pois os trabalhadores se sentiam pertencentes e depositavam no sindicato a certeza de que aquele ente detinha legitimidade para lhes representar diante das necessidades de cunho laboral. Os líderes sindicais, por sua vez, envidavam os mais significativos esforços na obtenção de vitórias trabalhistas de forma a passar legítima confiança aos associados.

Há, em regra, uma ordem sucessiva de ocorrências no desenvolvimento de um sindicalismo com representatividade forte. Inicialmente surge o sentimento solidarista e espírito classista dos trabalhadores, que vem seguido da formação material desse grupo, a luta pelo seu reconhecimento na ordem jurídica e a representatividade como elemento de resultado desse empenho⁴⁷.

Com efeito, sindicato sem representatividade é algo que não tem sentido, nem social e nem jurídico.

No Brasil, no entanto, em razão da diferença no desenvolvimento do sindicalismo, o que se percebe é que a solidariedade associacionista profissional é inicialmente arrefecida, de modo que tem de ser incansável e reiteradamente resgatada. Essa é uma das fundamentações sociológicas para a crise de representatividade do sindicalismo brasileiro, e, por conseguinte, reflete diretamente no aspecto jurídico da temática.

A estruturação jurídica dos sindicatos da década de 1930 ainda remanesce, em alguns aspectos, no modelo atual e foi chancelada pela Constituição da República de 1988, o que será explorado no tópico seguinte como agentes limitadores e condicionantes à ampla e efetiva representatividade.

Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-01092016-143459/>. Acesso em: 29 maio 2024.

⁴⁷ ETIMOLOGIA DE “SINDICATO”. O étimo da palavra “sindicato” vem de *syndicus* que significa aquele que tutela os interesses de determinada comunidade. Disponível em: <https://www.gramatica.net.br/etimologia-de-sindicato/>. Acesso em: 14 jan.2024.

2.4 REPRESENTATIVIDADE CONDICIONADA: AS LIMITAÇÕES À LIBERDADE SINDICAL PREVISTAS NA CRFB/88

Para além do fator sociológico de como se deu a formação do sindicalismo brasileiro, arrefecendo, de certo modo, a solidariedade intrínseca e necessária para o movimento, existem fundamentos jurídicos que condicionam a representatividade no ordenamento atual. É que o desenho sindical institucionalizado pela Constituição da República de 1988 mina a representatividade em razão das limitações à liberdade sindical.

Liberdade: a primeira faceta do lema da Revolução Francesa de 1789 que traduz a busca incansável por democracia, que representa os direitos de primeira dimensão, aqueles que não devem sofrer interferência do Estado. Nas palavras de Bruna Pinotti Garcia Oliveira e Rafael de Lazari “a liberdade é o direito primário que permite o exercício da autonomia individual e, por consequência, o desenvolvimento da própria individualidade e personalidade”⁴⁸.

Utilizada para fazer referência a quem não era escravo em tempos bastante pretéritos, a liberdade assume diversos aspectos a depender do contexto de sua aplicabilidade, abarcando vieses jurídicos, sociológicos, filosóficos, dentre outros. Os autores supramencionados ainda afirmam:

O direito à liberdade é verdadeiro consectário do direito à vida, já que esta depende da liberdade para o desenvolvimento intelectual e moral do ser humano. Liberdade pode ser vista como a faculdade de escolher um ramo para a sua vida, sendo um valor inerente à dignidade humana, pois decorre da inteligência e da vontade, duas características exclusivas do ser humano, dotado de razão⁴⁹.

Liberdade de expressão, de pensamento, de informação, de associação, religiosa, contratual, de locomoção, de escolha etc. Obviamente que a liberdade, assim como outros direitos da ordem jurídica, não se consubstancia num direito absoluto, é limitado. Liberdade absoluta ensejaria em anarquismo e é evidente que esse modelo é utópico.

Nas palavras de Mariana Aquino Corcini:

⁴⁸ OLIVEIRA, Bruna Pinotti Garcia; LAZARI, Rafael de. **Manual de direitos humanos**: volume único. 3.ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p.240.

⁴⁹ *Ibidem*.

Vê-se quantas conotações diferentes podem ser emprestadas à liberdade, mesmo que analisada apenas sob a perspectiva jurídica, pois cada prisma atrai um novo olhar sobre as possibilidades de uso desse poder, bem como seus limites.

De fato, dificilmente encontrar-se-á uma definição de liberdade voltada para o Direito sem que se faça acompanhar de alguma limitação. Seja a lei, o costume ou a própria liberdade alheia, percebe-se que essa faculdade, ao mesmo tempo que só faz sentido ser tratada juridicamente quando há interação humana, também só ganha relevância jurídica quando há necessidade de delimitar âmbitos de atuação lícita por cada titular diante de potenciais terceiros também titulares⁵⁰.

Com a liberdade sindical, aqui considerada em seu espectro amplo, que inclui a vertente da autonomia sindical, não é diferente. Muito mais seccionada que a liberdade de associação embora desta decorra, a liberdade sindical sofre limites jurídicos, mormente pela atividade legiferante do Estado.

No entanto, é necessário avaliar se tais limitações são legítimas, pois intrinsecamente ligadas à época que essa legislação entrou em vigor, tornando essa liberdade sindical obsoleta e refletindo diretamente na representatividade.

Para essa apuração, é necessária uma perfunctória digressão que será considerada como principal ponto de partida e que se relaciona com a teoria da legislação e com a própria dinâmica do Direito.

Há muito que não se confunde Direito com lei. É de fácil constatação que o Direito, como ciência e fenômeno complexos, está em constante mudança, transformação, ou seja, em constante adaptação a novos sistemas de produção, de política, de economia, de tecnologia etc.

De outro lado, é inegável que as leis são dotadas da característica da historicidade. Ou seja, aquela positivação foi feita em determinado período por uma atividade legiferante que refletia os ideários congressistas (políticos, sociais, econômicos, religiosos) de determinada época. É isso que é pontuado por Ronald Dworkin, quando fala de intenção institucionalizada e intenção legislativa:

O conceito da intenção institucionalizada, portanto, deve ser nitidamente distinguido do segundo conceito da intenção legislativa, que chamarei de conceito da compreensão coletiva, e que é, claramente, um conceito psicológico. Esse segundo conceito considera uma intenção legislativa como

⁵⁰ CORCINI, Mariana Aquino. **A construção histórico-jurídica na era moderna da liberdade e da autonomia sindicais nas relações coletivas obreiras:** a norma coletiva no direito brasileiro e a extensão da eficácia subjetiva ao empregado não sindicalizado na atualidade, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30755/1/MARIANA%20AQUINO%20CORCINI%20FERNANDEZ.pdf>. Acesso em: 02 fev.2024.

alguma combinação – qual combinação é matéria de controvérsia – das convicções de certos congressistas que redigem, defendem, opõem-se, pressionam a favor ou contra, e votam para que seja aprovada ou rejeitada uma determinada lei⁵¹.

Não obstante não componham o texto da lei, a exposição de motivos, ou *mens legislatoris*, é de suma importância para extrair o que pretendia o legislador naquele corte temporal. Com certeza será um fator determinante para a faceta da *mens legis* que está entrelaçada com a atribuição de sentido e alcance do texto da lei de determinada época, extraíndo dali a sua norma.

Importa mencionar ainda que, a depender do modelo político adotado por determinado Estado de acordo com o seu poder constituinte fundante, em determinado período, o Poder Legislativo pode representar somente um poder formal, devido à concentração dos principais feixes de atividades institucionais no Poder Executivo.

Embora dotada dessa característica que parece ser um tanto quanto estática, as leis devem ser lidas de acordo com o momento histórico vivido, ou seja, a norma extraída dos dispositivos legais é dinâmica. Isso se dá por uma constatação óbvia: seria inviável legislar a cada transformação do Direito e das sociedades. Diante disto, o movimento é também de fluidez legislativa (da norma) uma vez que deve ser analisada holisticamente com as nuances de cada época.

Pode-se dizer, então, que a dinâmica inerente ao Direito, resumida aqui em intensas transformações, é a grande mola propulsora que direciona qual norma deve ser extraída do texto legal em um determinado lapso temporal. O Direito é, então, poroso, a ponto de se adequar, até certo ponto, às novas realidades que surgem com o transcurso cronológico.

Quando trazidas tais premissas para o cerne do presente subcapítulo, que é o condicionamento da representatividade por conta da limitação à liberdade sindical, a percepção é de que essa independência estagnou no tempo, divergindo da própria dinâmica do Direito.

Num recorte mais específico, a liberdade sindical, no modelo sindical que é adotado no Brasil, é dissonante com o Estado Democrático de Direito proposto pelo

⁵¹ DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**; tradução Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p.479.

próprio constituinte de 1988. Sob uma ótica internacional, a liberdade trazida pelo modelo sindical brasileiro também se encontra defasada.

A análise detida do princípio da liberdade sindical é pressuposto da análise da representatividade, pois são intrinsecamente vinculadas. Não é possível falar em representatividade sem analisar quais os parâmetros da liberdade sindical, não existindo representatividade sem liberdade. Com efeito, nas palavras de Weverson Viegas “se o sindicalismo surge como um movimento de lutas, de conquista de direitos para a classe operária, se pressupõe que este movimento deve ser sustentado, mantido, pela liberdade”⁵².

No mesmo diapasão, não obstante não diferencie representação de representatividade, o que é adotado no presente trabalho, Mauro Menezes afirma:

[...] o vigor dos sindicatos no desempenho de sua missão histórica deriva da *representação* a eles confiada. Os sindicatos não podem estar alheios aos desejos das suas bases de representação. E tanto mais relevante será o seu peso quanto maior seja a sintonia estabelecida com as aspirações dos representados. Vale afirmar que a representação é a finalidade última de todo sindicato. Daí porque se dirige um enfoque especial ao tema⁵³.

Um breve adendo sobre a aplicabilidade subjetiva da liberdade sindical, no entanto, se faz necessário antes de adentrar especificamente nos subtópicos. É que, em razão dos sindicatos terem surgido por união e solidariedade dos trabalhadores, sendo os pioneiros no sistema sindical, há estudiosos que defendem que a liberdade sindical se aplicaria tão somente à categoria profissional⁵⁴.

Sobre esse tema, Luciano Martinez afirma que isso ocorre, pois a liberdade sindical é “historicamente um direito cuja titularidade deveria corresponder, de modo exclusivo e excludente, aos trabalhadores assalariados [...] e aos sindicatos por estes criados para a defesa dos seus interesses”⁵⁵. No entanto, até o presente momento, o entendimento é de que não se pode limitar a liberdade sindical a uma categoria

⁵² VIEGAS, Weverson. Liberdade sindical. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 65, 1 maio 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4063>. Acesso em: 03 dez.2024.

⁵³ MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas. **Revista Direito Mackenzie**, n.1/2002, p.223. Disponível em <https://www.coad.com.br/files/trab/html/doutrina/em94.htm>. Acesso em: 25 nov.2024.

⁵⁴ Existem estudos que entendem, ainda, que seriam despidiendos os sindicatos econômicos, considerando a natureza coletiva do empregador “empresa”.

⁵⁵ CARREIRO, Luciano Dorea Martinez. **Condutas antissindicais**. 2012. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002278665>. Acesso em: 29 maio 2024, p.170.

apenas, pois haveria uma violação à igualdade formal e ao paralelismo simétrico sindical⁵⁶.

Nos subitens deste subcapítulo, adotando a premissa de que não há exclusão da categoria econômica, será feita uma breve exposição sobre as dimensões do princípio da liberdade sindical, atentando em que ponto a representatividade com elas se relaciona. Ato contínuo, serão aferidas as limitações constantes na Constituição de 88 ao princípio da liberdade sindical e seus reflexos na representatividade que, em razão disso, torna-se condicionada.

No entanto, é relevante alertar o leitor que, em muitos aspectos, a tendência é que a liberdade sindical tenha um traço mais acentuado na categoria profissional.

2.4.1 As dimensões do princípio da liberdade sindical

O Direito Coletivo do Trabalho tem nas relações grupais entre empregados e empregadores seu ponto nevrálgico. Foram essas relações coletivas o fator causal de surgimento do Direito do Trabalho e da sua principiologia e, ato contínuo, da consideração do princípio da liberdade sindical como vetor axiológico do Direito Coletivo.

Dentro da seara coletiva laboral, a liberdade sindical é uma sobreprincípio, possuindo natureza normogenética, tal qual está o princípio da dignidade da pessoa humana para todo o ordenamento jurídico brasileiro. Isto se dá, porque as demais normas do Direito Coletivo do Trabalho devem observar o princípio da liberdade sindical nas suas construções.

Mariana Aquino Corcini afirma que “a liberdade sindical é a base de todo o Direito do Trabalho, analisado na perspectiva das relações coletivas de trabalho⁵⁷”. Nesta mesma toada, sobre a perspectiva da principiologia do Direito Coletivo, Luciano Martinez escreve:

⁵⁶ “O enquadramento sindical obedece ao princípio da simetria, segundo o qual os trabalhadores são enquadrados na associação correspondente àquela em que estão enquadrados os respectivos empregadores”. ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro**: influência da carta del lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira. São Paulo: LTr, 2001, p.71.

⁵⁷ CORCINI, Mariana Aquino. **A construção histórico-jurídica na era moderna da liberdade e da autonomia sindicais nas relações coletivas obreiras**: a norma coletiva no direito brasileiro e a extensão da eficácia subjetiva ao empregado não sindicalizado na atualidade, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30755/1/MARIANA%20AQUINO%20CORCINI%20FERNANDEZ.pdf>. Acesso em: 02 fev.2024.

O direito sindical e coletivo do trabalho também é dotado de uma específica principiologia. Há nele diretrizes que servem de critério para a exata compreensão da lógica e da racionalidade do sistema normativo que regula a organização, a atuação e a tutela de entidades coletivas em seu propósito de empreender a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora. Diante disso, a principiologia aplicável às relações coletivas de trabalho, como mandamento básico, enfocará o princípio da liberdade sindical⁵⁸.

Em pensamento um pouco diverso, Mauricio Godinho Delgado⁵⁹ não dá essa primazia ao postulado da liberdade sindical, mas faz uma divisão dos princípios do Direito Coletivo de acordo com a matéria e objetivos neles enfocados em três grupos: diretrizes que regem as relações entre os seres coletivos trabalhistas, diretrizes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais e, por fim, diretrizes assecuratórias da existência do ser coletivo obreiro, que abraçam a liberdade e a autonomia sindicais.

Entretanto, há de se refletir: em que se pauta o Direito Coletivo se não nas conquistas pela liberdade sindical de forma ampla? Da proibição à tolerância, da tolerância ao reconhecimento, do reconhecimento ao direito fundamental positivado, a progressão do sindicalismo tem suas bases fincadas na busca pela liberdade.

O conteúdo dessa liberdade sindical, embora pareça, não é estanque. O transcurso do tempo, a evolução das sociedades, dos modelos de produção e das formas de trabalho transformaram, e transformam, essa liberdade. Se num tempo remoto buscava-se a liberdade sindical de agremiação, pois sindicalizar era ato atentatório contra o Estado, o que se busca hoje é a lapidação desse princípio para, quiçá, chegar a uma plenitude da liberdade sindical. Nesse particular, Luciano Martinez é assente ao afirmar que:

[...] a partir da segunda metade do século XIX os sindicatos operários, apesar de modificados em relação a suas bases originárias, e a despeito de revelarem-se mais técnicos e mais burocráticos, ganharam, paulatinamente, mais liberdade e, conseqüentemente, mais autonomia. O movimento sindical estável, livre e independente passou assim a ser considerado, pelo menos no plano teórico, como condição essencial ao estabelecimento das boas relações entre o capital e o trabalho [...]⁶⁰.

⁵⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1004.

⁵⁹ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1554.

⁶⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1004.

Junto a essa evolução do conteúdo da liberdade sindical, Ronaldo Lima dos Santos tece considerações sobre a capacidade de adaptação do sindicalismo ao longo da história:

A história sindical foi constantemente marcada por perseguições, proibições, tentativas de controle e restrições das mais diversas espécies. A Lei *Le Chapelier*, de 1791, é o retrato mais sincero desse quadro de reprimendas e da tentativa de abortar o movimento sindical já no seu nascedouro. Seja em regimes autoritários, seja em regimes democráticos, vozes de todos os tipos e das mais diversas ideologias se postaram diante das entidades sindicais e lhe impuseram limitações. O mais surpreendente é que, ao longo de todos esses duzentos anos de história sindical, essas entidades sobreviveram a todas as turbulências políticas e jurídicas e se consolidaram como os principais porta-vozes dos anseios dos trabalhadores e das classes mais desfavorecidas. Demonstrem enorme capacidade e adaptação às mais diversas turbulências sociais e mudanças políticas⁶¹.

Conforme exposto anteriormente, a liberdade sindical é corolário da liberdade de associação. Como colocado por Mauricio José Godinho Delgado, “o princípio da liberdade de associação assegura consequências jurídicas e institucionais a qualquer iniciativa de agregação estável, independentemente de seu segmento social ou dos objetos que ensejaram na agremiação”⁶². Não se restringe, portanto, a áreas e temáticas vinculadas ao trabalho em específico.

A liberdade associativa tem uma dimensão positiva (prerrogativa de livre criação e de vinculação a uma associação já existente) e também assume uma dimensão negativa, consistente na prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade ou de não filiação.

Na CRFB/88, o art. 5º, XX⁶³ traz essa visão dual da liberdade de associação. Outros aspectos podem ser citados como a liberdade de autogestão, auto-organização, autoextinção etc.

Especificamente na seara do sindicalismo, o princípio da liberdade sindical possui dimensões diversas. As dimensões da liberdade sindical são reflexos de como pode se expressar essa liberdade.

⁶¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.168-169.

⁶² DELGADO, Maurício José Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v.67, n.2, p.79-98, abr./jun.2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2. Acesso em: 20 dez.2023.

⁶³ Art. 5º, XX da CRFB/88 - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

Essas dimensões podem ser classificadas a partir da liberdade sindical individual e coletiva, modelo que é adotado no presente trabalho. No entanto, existem outras facetas a depender da referência que é utilizada para análise. Importante destacar, entretanto, que essas dimensões não se anulam, mas se complementam, convivem harmonicamente e são enxergadas de forma holística.

José Afonso da Silva afirma que:

A liberdade sindical implica efetivamente: (a) liberdade de fundação de sindicato, [...]; (b) liberdade de adesão sindical, [...]; (c) liberdade de atuação, garantia de que o sindicato persiga seus fins e realize livremente a representação dos interesses da respectiva categoria profissional ou econômica, manifestando-se aqui, mais acentuadamente, a autonomia sindical, agora devidamente definida no artigo 8.º, I, quando proíbe a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, e, pois, no seu funcionamento, de tal sorte que não mais se legitima a submissão dos sindicatos a tutela do Ministério do Trabalho ou de qualquer outro órgão, e menos ainda a sua intervenção, como era comum no passado; (d) liberdade de filiação [...]⁶⁴.

O que se pretende alinhar nos tópicos que seguem doravante é o fato de que, conforme exposto anteriormente, não se fala em representatividade sem falar em liberdade sindical. E a elucidação das dimensões da liberdade sindical facilitará sobremaneira a visualização disso.

2.4.1.1 Liberdade sindical individual

A liberdade sindical individual é enxergada de duas formas, a depender do sujeito que se pretende analisar: empregador ou empregado. É desse enfoque que irradiam outras subdimensões dessa liberdade. Embora não taxativas, são elas: liberdade constitutiva (ou fundacional) da entidade sindical, de ingerência (ou participação) sindical, de filiação, desfiliação e não filiação.

A primeira, sob o prisma da pessoa física do trabalhador, que diz respeito à liberdade de constituição de uma agremiação, é o direito que um trabalhador tem de fundar uma entidade sindical. Não obstante analisada de maneira individual, essa é uma face que deve ser exercida de forma plúrima. Caso contrário, associação não existirá.

⁶⁴ DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 11.ed., São Paulo: Malheiros, 1996, p.292.

Não é à toa que Luciano Martinez afirma que “a liberdade sindical de constituição dará ao indivíduo o direito de criar uma entidade representativa dos seus interesses em conjunção com seus companheiros”⁶⁵. É, sobretudo nesta perspectiva que surge a solidariedade tão cara a ao direito sindical.

Numa perspectiva patronal, a ideia difere minimamente por conta da estrutura formal que normalmente assume o empregador. Isso, porque o empregador, em regra, pode ser considerado um ser naturalmente coletivo em razão da sua vontade, por si só, provocar repercussões de impacto social e econômico no âmbito de uma comunidade. No entanto, a liberdade individual de constituição também se aplica neste particular, pois assim se fundam os sindicatos de categoria econômica.

Dentro dessa subdimensão, comporta esclarecer que essa liberdade significa a independência de fundação formal de uma entidade associativa que lhe confira as prerrogativas e deveres correlatos⁶⁶ e não da liberdade de agremiar em si. Essa autonomia fundacional, por óbvio, perpassa por burocracias formais que, no entanto, não podem deixar de ser observadas, pois inerentes à forma associativa sindical.

Constituição de uma comissão representativa, ampla publicidade de assembleia fundacional a ser realizada, pautas, transparência nos processos, rodadas de negociações e cumprimento dos procedimentos previstos na portaria n. 3.472 de 2023 do Ministério da Economia são, dessarte, elementos de observância obrigatória na fundação de todos os sindicatos, seja de categoria profissional, seja de categoria econômica.

⁶⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1007.

⁶⁶ Art. 513 e 514 da CLT. 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 à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos: a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; b) manter serviços de assistência judiciária para os associados; c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho. d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de: a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevencionais.

Verificar-se-á mais à frente que certas burocracias e alguns fatores encontrados no momento de fundar os sindicatos podam a liberdade sindical e afetam, por conseguinte, a representatividade.

Por sua vez, a liberdade de ingerência, também chamada de participação ou interferência, é aquela que permite aos componentes do sindicato, através de condutas comissivas, influenciar no *modus operandi* da entidade sindical. Sobre o assunto, Luciano Martinez destaca que “a liberdade de atividade ou de participação sindical lhe permitirá, na medida em que regularmente ingresse na associação, influir nas decisões, integrar os processos eletivos e os demais atos da sua vida sindical⁶⁷”.

Dentre as subdimensões supramencionadas, esta, sem dúvidas, é uma das mais relevantes, pois a possibilidade de intervir e participar de forma ativa perante o sindicato não advém somente da lei, mas das normas coletivas firmadas entre entes coletivos. Isso quer dizer que a liberdade de interferência encontra sua gênese numa pluralidade de fontes normativas, lhe conferindo protagonismo na democracia sindical.

Partindo da premissa de que a entidade sindical deve se expressar verdadeira e genuinamente em nome dos seus componentes, a liberdade de participação é um elemento forte de legitimação da representatividade. Com efeito, essa subdimensão, se efetivamente observada e desenvolvida, é capaz de traduzir de forma mais pertinente e transparente o sentimento de pertencimento, inerente à representatividade, dos componentes, consagrando uma democracia material.

A democracia sindical, dessarte, se consubstancia num elemento legitimador da representatividade. Participar ativamente da estrutura da entidade, das tomadas de decisões *interna corporis* ou de decisões com reflexos externos, ter voz institucional etc. Tudo isso torna muito mais palpável a ideia de se sentir representado.

Revivendo a ideia mencionada anteriormente no subtópico “2.1” de que os valores de uma ordem jurídica tendem a ser replicados nas micro relações sociais, Luciano Martinez e Gilberto Stürmer⁶⁸ afirmam que há uma inter-relação entre democracia e vida sindical. Isto, porque se consubstanciam os sindicatos em corpos sociais dentro de outro corpo social. Vejamos a interessante reflexão dos autores que possui relação direta com a representatividade:

⁶⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1007.

⁶⁸ MARTINEZ, Luciano; STÜRMER, Gilberto. A democracia sindical no Brasil: reflexões sobre a extensão e os limites dos direitos de participação na vida sindical. **Revista direitos fundamentais & democracia (UniBrasil)**, v.26, p.241-265, 2021, p.247.

No Brasil, apesar de não existir dispositivo expresso atinente à democracia sindical interna, há clara orientação estrutural de toda a sociedade a partir desse peculiar modo de legitimar as decisões políticas. Basta perceber que um dos fundamentos do Estado brasileiro é o regime democrático.

[...].

A resposta parece residir na estreita relação havida entre os sistemas político e sindical, haja vista a evidente correlação entre o grau e o tipo de poder presente nas mencionadas esferas⁶⁹.

Marcus de Oliveira Kaufmann acerca do papel democrático dos sindicatos traz uma faceta de expressão externa das agremiações laborais:

Essa exacerbação de atuação sindical se alinha à conceituação de vanguarda dos sindicatos, segundo a qual tais entes são mais do que meras organizações. Os sindicatos são associações de natureza jurídica privada dotadas de alta relevância constitucional e que, por isso mesmo, ultrapassam, em suas atuações, o mero interesse dos seus associados, ou, no caso do Brasil, da categoria [...] a fim de cumprirem funções de importância ímpar no cenário político de uma dada sociedade⁷⁰.

Felipe Prata Mendes, embora não faça distinção entre representação e representatividade, diferença que é adotada no presente trabalho, afirma que a representação é “um elemento inescapável à democracia. A questão da vinculação entre representantes e representados apresenta-se como um tema nuclear para qualquer regime democrático”⁷¹. Entende essa autora que a expressão utilizada se refere à representatividade e não à representação.

Por fim, há a liberdade de filiação positiva ou negativa. Essa classificação, no presente trabalho, leva em consideração o ato do sujeito com relação à entidade sindical. Assim, na vertente positiva, o sujeito tem o direito de formalmente se filiar. Por outro lado, no viés negativo, o sujeito tem plena liberdade de não se filiar formalmente a qualquer entidade sindical, bem como de formalmente se desfiliar.

A CRFB/88 garante essa liberdade de filiação formal positiva e negativa no seu art. 8º que dispõe ser livre a associação profissional ou sindical, observada a regra de que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado. Esse dispositivo é uma

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. A democracia sindical interna: um mote para as responsabilidades e para a responsabilização dos sindicatos. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. **Revista n.34**. 2010. Disponível em: <http://institutocesarinojunior.org.br/revista34-2010.pdf#page=48>. Acesso em: 12 jan.2024.

⁷¹ MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018, p.53.

reprodução, quase que literal, do disposto no art. 5º, XX da Carta Magna⁷² justamente por ser uma decorrência deste.

Chama-se atenção para a questão de se repetir a expressão “filiação formal” diversas vezes nas linhas alhures. Isso se dá em razão do enquadramento sindical por categoria⁷³, tema que será abordado mais à frente, que se traduz numa filiação legal material obrigatória e que acaba por minar a representatividade. É em razão disso que se faz a diferenciação entre o sócio do sindicato (que formalmente se filiou) e o membro da categoria, nomeado sindicalizado, que é aquele que não se filiou formalmente.

Particularmente quanto aos sindicatos profissionais, vale dizer que a liberdade de filiação formal do trabalhador lhe garante uma indenidade que potencializa a representatividade que aquele sujeito tem em relação à associação. A indenidade, especificamente no vetor do direito coletivo, pode ser conceituada como a despersonalização do empregado frente a seu empregador em pleitos que individualmente lhe causariam algum tipo de retaliação.

E os sindicatos profissionais são as associações escolhidas primordialmente pelo Constituinte de 88 para exercer essa função consagrada da representatividade de despersonalização do empregado⁷⁴. Nas palavras de Augusto César Leite de

⁷² Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

⁷³ Art. 511 e 570 da CLT. 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. [...] Art. 570. Os sindicatos constituem-se, 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. Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo 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 de especificidade de 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 de Atividades e Profissões.

⁷⁴ Fala-se primordialmente, pois a consagração da indenidade também é atribuída ao Ministério Público do Trabalho. Nas palavras de Fabiano Coelho e Igor Sahb “a indenidade instrumentaliza a proteção dos direitos fundamentais à não discriminação e à tutela judicial efetiva. [...] O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para [...] combater condutas patronais inadequadas.”. SOUZA, Fabiano Coelho de; SAHB, Igor Vilas Boas. Direito de indenidade. **Revista TST**, São Paulo, v.85, n.2,

Carvalho “tolerar a represália patronal importaria subtrair o direito à liberdade ou a uma prestação de direito social, impedindo a sua realização material”⁷⁵, razão pela qual se torna ainda mais importante a legítima confiança depositada no sindicato pelo trabalhador. Fortalece-se, assim, a representatividade.

A liberdade de filiação positiva ou negativa individual, então, exprime um aspecto formal concretizado no ato de, espontaneamente, ir até determinada associação e livremente escolher estabelecer ou romper um vínculo ou simplesmente não buscar qualquer entidade, pois não há interesse no ato de se filiar.

2.4.1.2 Liberdade sindical coletiva

A liberdade sindical coletiva, por sua vez, terá como enfoque a própria entidade sindical enquanto ente coletivo que detém direitos, deveres e prerrogativas. Luciano Martinez afirma que essa perspectiva se refere “aos direitos de que são titulares as entidades sindicais para que possam cumprir as funções que constituem a sua razão de ser e de existir”⁷⁶. Pode-se dizer que essa dimensão se traduz na liberdade institucional interna e externa.

Igualmente não taxativas, podem ser citadas as seguintes subdimensões da liberdade sindical coletiva: liberdade em relação ao Estado, de auto-organização, de exercício, de autoextinção e de filiação positiva ou negativa.

A liberdade em relação ao Estado é uma vertente de extrema relevância e que se relaciona com o institucionalismo externo. Ser considerado *longa manus* estatal e prestador de um serviço público não é mais uma realidade dos sindicatos, o que pode ser vislumbrado no art. 8º, III da CRFB/88⁷⁷. A exceção fica por conta do registro no Ministério da Economia e outros aspectos limitantes que representam ingerência neste particular. No entanto, os sindicatos são, teoricamente, livres com relação ao Estado.

abr./jun.2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161532/2019_souza_fabiano_direito_indenidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=O%20direito%20de%20indenidade%20consiste,repres%C3%A1lias%20por%20parte%20do%20empregador. Acesso em: 10 jan.2024.

⁷⁵ CARVALHO, Augusto César Leite de. **Garantia de indenidade no Brasil**: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represaria patronal. São Paulo: LTr, 2013, p. 134.

⁷⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1008.

⁷⁷ Art. 8º [...] 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.

Essa faceta da liberdade coletiva é também importante elemento legitimador da representatividade, sobretudo quando se pensa na confiabilidade que as entidades sindicais devem transmitir aos seus representados. A fidúcia que o sindicato deve manter para com os seus representados torna-se arrefecida se existem amarras estatais, sobretudo quando ligadas a aspectos políticos.

Partindo para o aspecto *interna corporis*, os sindicatos detêm liberdade de se auto-organizar e autogerir: “nesse plano estão inseridos os direitos de redigir o conteúdo dos estatutos e regulamentos e de, sem ingerências externas, estruturar o funcionamento e a direção do corpo social”⁷⁸. Essa subdimensão relaciona-se com o funcionamento da pessoa jurídica que é a entidade sindical, com questões burocráticas, eletivas, documentais e com a gestão financeira.

Essa liberdade pode ser vislumbrada com a revogação tácita de diversos dispositivos da CLT, em razão da não recepção pela ordem constitucional de 1988⁷⁹, pois impunham regras organizacionais dos sindicatos. Ter independência para gestão interna significa legitimar a representatividade, pois possibilita uma expansão e fomento da democracia na entidade, a qual já foi mencionada no item “2.3.1.1”.

A liberdade de exercício ou de atuação relaciona-se mais com os direitos, deveres e prerrogativas da entidade sindical e a relação com algo externo, a exemplo da negociação coletiva que pode resultar em convenções ou acordos coletivos e que envolve outros sujeitos externos ao sindicato, a deliberação sobre greve que provocará reflexos na sociedade, a dissociação, o desmembramento, o ajuizamento de dissídio coletivo, ações civis públicas ou coletivas, que envolve o Poder Judiciário. Liberdade de exercício é, então, condição imprescindível para que o sindicato cumpra o seu fim precípua e os objetos do respectivo estatuto.

Dentro da liberdade de atuação do sindicato, ainda se encaixa um papel que não está intrinsecamente relacionado a conquistas trabalhistas da categoria e que tende a ser um agente que exponencia a representatividade. É verdade que a luta de classes, fim precípua e razão pela qual surgiram os sindicatos, sobretudo profissionais, nunca pode ser deixada de lado. Mas não se pode afastar do seio

⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1008.

⁷⁹ Uma grande parte dos dispositivos do título V da CLT (“Da organização sindical”) foi tacitamente revogada em razão da promulgação da CRFB/88. Alguns exemplos: art. 524, 525, 526, 527.

sindical, quando existe aptidão para tanto, outras possibilidades de entrega para a sociedade, para o próprio ente agremiado e para o representado.

Sem adentrar de forma vertical ao assunto, já que não é a temática da presente dissertação, as agremiações profissionais podem atuar, por exemplo, como colaboradoras e fomentadoras da instituição de objetivos que também são alvo de políticas públicas pelo Estado. É importante esclarecer que, nesse ponto, não há que se falar em enxergar o sindicato como prestador de serviço público ou extensão do Estado, mas tão somente em pensá-los como possíveis concretizadores de direitos que são (ou deveriam ser) promovidos pela Administração Pública como o ensino, a assistência à infância e à juventude, o lazer, a cultura etc.⁸⁰.

Andréia Galvão, comentando o estudo de Richard Hyman sobre a sociologia do sindicalismo, afirma que “muito embora haja sindicatos que privilegiam demandas materiais e imediatas, sua atuação não deixa de expressar uma dimensão política [...] impossível pensar num sindicalismo puramente ‘de negócios’⁸¹”.

Retornando às subdimensões ora estudadas, a liberdade de autoextinção, por sua vez, é a faculdade de extinguir a entidade sindical por motivos internos da própria instituição, através da deliberação de seus componentes. Por outro viés, é uma garantia contra a extinção ou a suspensão das entidades sindicais pelo Estado pela via administrativa. Nesta toada, o art. 5º, XIX da CRFB/88 dispõe que as associações só podem ser dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão do Poder Judiciário, exigindo-se o trânsito em julgado se for o caso de dissolução.

Em arremate, a liberdade de filiação positiva ou negativa de âmbito coletivo diz respeito à possibilidade de os sindicatos se reunirem para formação de entidades sindicais de grau superior (federações e confederações⁸²) ou não. Segundo Luciano

⁸⁰ O SINTHORESP, por exemplo, conta com uma Escola para difusão de conhecimento. Disponível em: <https://www.escola.sinthoresp.com.br/>. O SINDIMAGEM do Estado de Goiás promove Grupo de Estudos. Disponível em: <https://sindimagem.org.br/>. O SINDITICCC, da Bahia, tem o zelo de trazer em seu sítio o dever de cuidado que as pessoas devem ter com relação ao mosquito *Aedes Aegypti*. Disponível em: < <http://www.sindticccba.org.br/>>. Por sua vez, o SINDBACSS, da Bahia, fomenta a atividade física como meio de saúde. Disponível em: <https://sindbacss.com.br/>. O Sindicato dos Bancários de São Paulo ministra cursos como os de “paternidade responsável”, “inteligência emocional”, “línguas estrangeiras” etc. Disponível em <https://spbancarios.com.br/cursos>. O SINTRAL BA promove o lazer dos seus filiados por meio de oficinas de violão e aulas de xadrez. Disponível em http://www.sintralba.com.br/?page_id=1141.

⁸¹ GALVÃO, Andréia. **Hyman e a natureza dialética da instituição sindical**. Artigo constante no livro O Marxismo e a Sociologia do sindicalismo. Florianópolis: Enunciado Publicações, 2023, p.14.

⁸² Art. 534 e 535 da CLT. Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

Martinez, “as entidades sindicais têm a faculdade de federar com o objetivo de formar alianças ou, se for o seu desejo, de abster-se dessa prática conjuntiva”⁸³.

2.4.2 As limitações à liberdade sindical reproduzidas na CRFB/88 como condicionantes da representatividade

A CRFB/88 foi um marco de cidadania em muitos aspectos. A topografia da Constituição da República não nega a intenção do Constituinte de 1988. A precedência dos direitos fundamentais ao modelo institucional do Estado evidencia a relevância que o legislador conferiu a esse tema, alterando o eixo axiológico do ordenamento jurídico de outrora.

Não foi diferente com os direitos relacionados ao Direito Coletivo do Trabalho que vieram desenhados especificamente no art. 8º da Carta Magna. Segundo Maurício Godinho Delgado⁸⁴, a CRFB/88 e suas emendas promoveram alguns avanços democráticos no Direito Coletivo do Trabalho, a exemplo do pioneirismo de assegurar a ampla liberdade e autonomia dos sindicatos.

Houve também a vedação da intervenção do Estado nessas entidades, o fortalecimento do papel representativo dos sindicatos na vida econômica, social e jurídica em razão das prerrogativas dessas entidades em questões administrativas e judiciais e na participação obrigatória nas negociações coletivas de trabalho, o fomento da negociação coletiva trabalhista e o direito de greve, que também foi erigido ao patamar de direito fundamental.

No entanto, a despeito de ser pautada num Estado Democrático de Direito, a CRFB/88 ainda possui resquícios de um modelo sindical corporativista da época getuliana em que o Estado controlava estreitamente a organização do sistema justralhista através, sobretudo, de uma minudente legislação neste aspecto.

Com efeito, apesar dos avanços democráticos trazidos pela liberdade sindical assegurada constitucionalmente, a estrutura sindical mantém-se dentro dos velhos moldes corporativistas, vigorando a estruturação piramidal, com os sindicatos na base, as federações no meio e as confederações na cúpula.

⁸³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1008.

⁸⁴ DELGADO, Maurício José Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1557.

Além da estruturação citada, esse traço corporativista remanescente pode ser facilmente verificado na unicidade sindical (art. 8º, II da CRFB/88), na base territorial mínima (art. 8º, II da CRFB/88) e no enquadramento sindical por categorias em razão da recepção do art. 511 da CLT pela ordem constitucional.

Segundo Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli:

Desprezando, no entanto, o potencial renovatório incrustado no novel Estado Democrático de Direito, a doutrina e jurisprudência majoritárias sorveram e verteram um discurso ideológico desalinhado aos axiomas constitucionais recém-inaugurados. Negaram, por meio da apreensão dos ideários corporativos e sem a adequada filtragem constitucional, a emancipação jurídica do sindicalismo, mantendo-o aprisionado pelos padrões de uma legislação nitidamente inassimilável pela nova ordem constitucional.⁸⁵

Outros dois pontos que não mais subsistem hodiernamente, mas que também tinham viés corporativista mesmo no Estado Democrático de 1988, eram a composição das antigas juntas de conciliação e julgamento por juízes classistas (art. 116 da CRFB/88 anterior à EC 24/1999), a contribuição sindical compulsória e a homologação das rescisões contratuais nos Sindicatos considerando a recepção dos textos anteriores dos art. 582 e 477 do texto consolidado trabalhista pela Constituição Cidadã.

Nas palavras de Ronaldo Lima dos Santos:

A Constituição Federal de 1988, não obstante tivesse ensaiado uma imersão na seara da liberdade sindical – com a vedação da interferência e intervenção do Estado na organização sindical, consagrando a autonomia sindical (art. 8º, I); abolição da exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicato (art. 8º, II); eliminação da necessidade de enquadramento sindical prévio e obrigatório (art. 8º, I e II); garantia das liberdades sindicais individuais negativas e positivas (art. 8º, IV); prestigiação da negociação coletiva de trabalho (art. 8º, VI; art. 114, §§ 1º e 2º); previsão da estabilidade do dirigente sindical (art. 8º, VIII) e consagração do direito de greve (art. 9º) –, não conseguiu se libertar de preceitos e concepções do sistema corporativista italiano, o qual inspirou a nossa organização sindical *ab initio* da sua institucionalização legal durante o Estado Novo. Além de manter a contribuição sindical e criar mais uma contribuição – a confederativa (art. 8º, IV) –, manteve a unicidade sindical (art. 8º, II) e recebeu o sistema de organização sindical dividido por categorias. O sindicato, assim, aparece como ente exponencial da categoria em vários dos

⁸⁵ HAZAN, Bruno Ferraz; POLI, Luciana Costa. Repensando os critérios brasileiros de organização sindical. **Revista Direito e Liberdade – RDL – ESMARN**. v.19, n.3, p.69-95, set./dez.2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblio_tecabibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-e-Liberd_v.19_n.03.03.pdf. Acesso em: 12 mar.2024.

incisos do art. 8º da CF/88, num misto de sindicato corporativista e entidade de classe de regime democrático⁸⁶.

No mesmo sentido são as palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que definiu é contraditório; tenta combinar, de um lado a liberdade sindical, de outro lado a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais⁸⁷.

Em arremate, Mauro Menezes:

Malgrado os avanços, em 1988 fracassou a idéia de efetivar a adesão ao modelo internacional de *liberdade sindical*, nos moldes preconizados pela Convenção nº 87 da OIT, que é o *instrumento fundamental* deste instituto. Pode-se afirmar que a Carta de 1988 promoveu apenas um afastamento *aparente* do Estado do cenário das relações sindicais. Por trás dessa mera aparência, resistiu a imposição da *unicidade*, porquanto assim ficaram absolutamente descartadas a possibilidade de concorrência e a liberdade de escolha, elementos essenciais da liberdade sindical. Em outras palavras, a *unicidade sindical* é o ponto central do *corporativismo* brasileiro, e enquanto perdurar em nosso ordenamento jurídico, ficará irremediavelmente prejudicada a democracia nas relações de trabalho⁸⁸.

O reflexo na representatividade decorrente da limitação da liberdade sindical é evidente. Só é possível exercer a representatividade, que é espontânea e inerente às agremiações conforme defendido nesse trabalho, se há liberdade efetiva e autonomia no desempenho das atividades da entidade sindical.

Quaisquer limitações, mínimas que sejam, abalam o conteúdo da representatividade tornando-a condicionada. E representatividade condicionada torna-se, com o tempo, vazia, obsoleta, fazendo emergir uma crise nesse instituto. O fato é que o desenho constitucional do sindicalismo brasileiro que reproduziu algumas normas do Estado Novo acaba por provocar uma anacronia interna do sistema, um *contradictio inadjecto* dentro da sua própria estrutura.

⁸⁶ SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos – 5.ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2019, p. 5.

⁸⁷ FERRARI, Irandy. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho/Irandy Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3. ed – São Paulo: LTr, 2011, p. 127.

⁸⁸ MENEZES, Mauro. **Definição do sindicato (mais) representativo:** pressupostos, problemas e alternativas. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 11 mar.2024.

E considerado o papel de protagonismo do sindicato, sobretudo como agente de democratização e ponte com a sociedade, é inconteste que esse ator social é o responsável pela concretização da representatividade sindical em sua dúplici vertente: na perspectiva da própria pessoa jurídica de direito privado que é, pois foi constituída com o objetivo de representar os interesses dos seus filiados, e pela perspectiva do trabalhador filiado, que confia que será efetivamente representado.

Embora não faça diferenciação entre representação e representatividade, o que é realizado por alguns doutrinadores e é o entendimento adotado neste trabalho conforme se verá mais adiante, Mauro de Azevedo Menezes é assente ao afirmar que liberdade sindical é pressuposto de representatividade:

Não pode existir verdadeira representação, do ponto de vista político, se não houver efetiva autonomia do representante, perante aqueles que patrocinam interesses antagônicos ou estranhos aos outorgantes do mandato. Espera-se que um sindicato representativo esteja comprometido essencialmente com o grupo de trabalhadores representado. E a história demonstra que tal finalidade não se alcança caso haja interferência do Estado ou dos empregadores na organização sindical.

Essas duas dimensões da *autonomia sindical* (quais sejam: *frente ao Estado* e *frente aos empregadores*), portanto, constituem pressupostos irrecusáveis da representatividade sindical. São o ponto de partida para qualquer alternativa válida de construção do sindicato⁸⁹.

No mesmo viés, Luciano Martinez afirma que “o exercício pleno da liberdade sindical forma a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral [...]”⁹⁰.

Nos subtópicos que se seguem, passar-se-á a analisar o modelo sindical brasileiro atual especificamente no que concerne a algumas das limitações mencionadas alhures: o enquadramento por categoria, a unicidade sindical, a base territorial mínima, o sistema confederativo e o registro sindical. Sempre, no entanto, com enfoque no reflexo dessas limitações na representatividade.

Apesar de também ser um elemento condicionador da representatividade sindical previsto na CRFB/88, o registro sindical será também abordado no capítulo seguinte com maiores minúcias.

⁸⁹ MENEZES, Mauro. **Definição do sindicato (mais) representativo:** pressupostos, problemas e alternativas. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 11 mar.2024.

⁹⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1005.

2.4.2.1 Enquadramento sindical por categoria

A categorização não é fenômeno jurídico. Muito mais sociológica do que qualquer outro viés, a categorização auxilia na classificação de determinados elementos com o objetivo de facilitar sua análise. Especificamente no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho, a categoria é uma ficção jurídica que é representada pelo sindicato, escolhida pelo legislador para estratificar, em regra, empregados, empregadores e alguns empregados diferenciados.

Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho:

A categoria, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, é um fenômeno social; mas conta com conformação jurídica definida pela legislação, que lhe conceitua e classifica de acordo com a espécie de 'interesse' que motiva a agregação [...]⁹¹.

A despeito de ser a categoria uma metodologia de classificação, seu conceito importado para o Direito Coletivo do Trabalho é de grupamento de trabalhadores ou de empregadores que estão atrelados a uma ou algumas atividades ou profissões. É o que se depreende da redação da CLT, legislação incumbida de tratar sobre as minúcias das categorias, quando traz a "atividade" como elemento virtual da categorização⁹².

Embora essa perspectiva também seja utilizada para o estudo do enquadramento sindical por categoria, esta restrição mantida pela Carta Magna de 1988 tem um outro escopo, ainda que seja difícil de conseguir enxergá-lo na vivência de um Estado Democrático de Direito.

A primeira Constituição do Brasil pós república a consagrar a divisão de sindicatos por categoria foi a de 1937. Marcada por um viés autoritário e controlador, a Carta de 1937 deixava evidente que as entidades sindicais deveriam ser constituídas de acordo com determinada categoria de produção e que seu direito de representação estava subordinado a esse aspecto.

⁹¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p.117.

⁹² Dentro do título V da CLT, voltado para a organização sindical, a palavra "atividade" aparece mais de trinta vezes tamanha é a sua importância.

Importante mencionar, contudo, que o Decreto-lei nº 1.402 de 1939 e algumas outras normativas estabeleciam a agregação por profissões (e não por categorias). A exigência da modalidade de agregação compulsória por categorias veio somente em 1940 com o Decreto-lei 2.381 que aprovou o quadro de atividades e profissões, quadro esse que teve sua recepção constitucional reconhecida por Tribunais Superiores⁹³.

Muito mais do que um aspecto direcionado aos trabalhadores, a divisão em categoria era (e ainda é) um método indireto de ingerência estatal na economia do Estado e uma decisão política institucional. O que se sustenta aqui é que essa limitação viola duplamente a liberdade sindical e, por conseguinte, a representatividade.

A um, pois existem inúmeros critérios de agregação (ex: empresa, ofício, profissão⁹⁴) e essa escolha deveria ser livremente atribuída a trabalhadores e empregadores. No entanto, a escolha foi feita pelo legislador. A dois, pois os sujeitos, calcados no espírito classista e solidarista, deveriam ter liberdade de escolher uma associação sindical que efetivamente se harmonize com suas convicções, seja empregador ou trabalhador, o que fica impossibilitado diante da filiação material obrigatória decorrente do enquadramento sindical por categoria.

Diante disto, é de se questionar: qual a credibilidade em ser representado por uma entidade que o sujeito sequer tem opção de escolha? É como um “casamento arranjado” tão comum em tempos pretéritos: a tendência é não funcionar pela ausência de liberdade de escolher o parceiro. Algumas reflexões surgem.

Para além do fato em si de não poder escolher, como extrair representatividade de um sindicato inativo, corrupto, amarelo ou qualquer outra adjetivação que retire da entidade sua legitimidade no cumprimento do seu fim precípua? Complexo pensar

⁹³ PROCESSUAL CIVIL. TRIBUTÁRIO. CONTRIBUIÇÃO PARA O SENAC. DECRETO-LEI Nº 8.621/46. SISTEMA “S”. **CONTRIBUIÇÃO NO INTERESSE DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS OU ECONÔMICAS. ENTIDADE VINCULADA À CONFEDERAÇÃO CUJA INTEGRAÇÃO É PRESSUPOSTO DA EXIGIBILIDADE DA EXAÇÃO. RECEPÇÃO DO ART. 577 CLT E SEU ANEXO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO MÉDICOS E HOSPITALARES INCLUEM-SE ENTRE OS SUJEITOS PASSIVOS DAS EXAÇÕES EM TELA. INEXISTÊNCIA DE ILEGALIDADE OU INCONSTITUCIONALIDADE. SEM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS (SÚMULAS 105/STJ E 512/STF). CUSTAS EX LEGE. DADO PROVIMENTO ÀS APELAÇÕES E À REMESSA NECESSÁRIA. SEGURANÇA DENEGADA. DECISÃO UNÂNIME. (TRF-2 - AMS: 54962 2000.50.01.008010-3, Relator: Desembargador Federal ALBERTO NOGUEIRA, Data de Julgamento: 03/05/2005, QUARTA TURMA ESPECIALIZADA, Data de Publicação: DJU - Data: 30/06/2005 - Página:186)

⁹⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.149.

nessas hipóteses em que os componentes (materiais) do sindicato estão à mercê desse tipo de agremiação. E mais, como pensar em representatividade quando o componente (material) do sindicato não se sente representado pela associação por qualquer outro motivo que seja?

Homero Batista Mateus faz uma crítica à categorização:

A agonia do sistema rígido de associativismo sindical por categorias fechadas. Como a legislação brasileira não permite que os próprios empregados definam qual recorte gostariam de dar às entidades sindicais, a tendência é a formação de blocos monolíticos. Conforme acima exemplificado, numa grande indústria metalúrgica, pessoas dos mais diversos níveis hierárquicos e com ocupações variadíssimas ficam todas congregadas em torno da atividade preponderante exercida pelo empregador, independentemente de peculiaridades que possam existir. Por exemplo, a realidade dos cargos de chefia se aproxima mais do cotidiano de cargo de chefia de outra empresa, ainda que em segmento diferente – formas de remuneração variável, gratificação de balanço, bônus por obtenção de metas, direito de subscrição de ações da companhia –, do que da pauta de reivindicações de seus subordinados – aumento do vale refeição, cálculo das horas extras etc. –, mas ambos têm de se manter unidos na mesma negociação coletiva e na mesma agenda, digamos assim. Para a Organização Internacional do Trabalho, o cenário mais adequado seria realmente deixar a critério dos interessados o delineamento das entidades, que poderiam se enfeixar em torno de uma profissão homogênea ou em torno de uma atividade heterogênea, mas com pontos em comum. Enquanto essa diretriz não sopra no legislador brasileiro, opta-se pela rigidez dos conceitos de categoria profissional – trabalhadores em geral e empregados em particular – e da categoria econômica – empregadores ou tomadores de serviços [...] ⁹⁵.

Luciano Martinez também tece críticas apontando a dissonância do enquadramento sindical por categoria com o direito fundamental de inexigibilidade de filiação obrigatória:

Apesar da garantia constitucional de inexigibilidade de filiação sindical obrigatória, o ordenamento brasileiro não atribuiu ao integrante da categoria o direito de escolher o sindicato de sua preferência. Num contexto de unicidade sindical, ou o indivíduo se integra à entidade que se legitimou a representar os interesses de sua categoria, ou ficará de fora do círculo sindical ⁹⁶.

O anacronismo sistêmico do sindicalismo é evidente quando se concede um direito de associação ao mesmo tempo em que é minado pelo Estado legislador que

⁹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado [livro eletrônico]**: direito coletivo do trabalho. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v.7), p. 4.

⁹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1040.

escolhe a qual categoria pertence o elemento. Não fosse isso, quanto ao enquadramento dos empregados, existem dificuldades práticas que vêm se apresentando de forma corriqueira e exigem uma reflexão.

A opção do legislador foi estratificar a categoria profissional de acordo com critérios de especialidade ou de agragação. No entanto, é evidente que, salvo a categoria profissional diferenciada, o enquadramento sindical do empregado se dará na categoria profissional paralela e simétrica à categoria econômica que engloba a atividade preponderante do empregador. Ocorre que para aqueles empregadores em que não há atividade preponderante, a solução dada pelo art. 581, §1 da CLT⁹⁷ não se mostra suficiente, limitando-se a tratar da temática do recolhimento da contribuição sindical.

Tal fato dá margem à interpretação de que pode o empregador escolher o sindicato que encaixará o seu empregado, podendo optar pelo que melhor se alinhe com seus escopos, até mesmo um sindicato profissional “pelego”⁹⁸. Durante aquele vínculo de emprego, então, o empregador seguirá as normas coletivas firmadas por aquele ente escolhido, se houver. Consequentemente, já não bastasse a crise de representatividade que o sindicalismo brasileiro passa, esse empregado jamais se sentirá representado por qualquer sindicato.

Outra problemática se relaciona com os empregados terceirizados. Não se mostra crível enquadrá-los na categoria de “terceirizado”, pois não se trata de uma atividade em si, mas de método de descentralização da força de trabalho, muito embora exista CNAE específico de terceirização de pessoal⁹⁹.

Imagine-se um empregado de uma empresa terceirizada que durante determinado período trabalhou em inúmeras tomadoras de serviço, em um sem-

⁹⁷ Art. 581, § 1º da CLT: 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.

⁹⁸ “O peleguismo nasceu no Brasil durante o Estado Novo (1930-1945) como parte da política nacionalista de Getúlio Vargas. O termo deriva de “pelega”, o líder sindical que mediava entre os interesses do estado e as reivindicações dos operários.” Disponível em [https://www.infopedia.pt/artigos/\\$peleguismo#:~:text=O%20peleguismo%20nasceu%20no%20Brasil,e%20as%20reivindica%C3%A7%C3%B5es%20dos%20oper%C3%A1rios](https://www.infopedia.pt/artigos/$peleguismo#:~:text=O%20peleguismo%20nasceu%20no%20Brasil,e%20as%20reivindica%C3%A7%C3%B5es%20dos%20oper%C3%A1rios). Acesso em: 13 fev 2024. Aqui, no entanto, a expressão é utilizada de forma que o sindicato pelego é aquele que não representa sua categoria, estando mais interessado em atender aos interesses da categoria oposta por inúmeros motivos.

⁹⁹ Disponível em: https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?option=com_cnae&view=atividades&Itemid=6160&tipo=cnae&chave=78.20-5-00&versao_class. Acesso em: 12 jan.2024.

número de atividades diferentes. Complexo igualmente fixar seu enquadramento pelo tomador, o que arrefece os ânimos classistas, desestimula o sindicalismo e põe uma pá de cal na representatividade.

Ainda no que tange ao enquadramento sindical em categoria profissional, um outro aspecto problemático que provoca porosidade na representatividade é a dinâmica pendular sindical que pode ocorrer com alguns empregados. Esse movimento ocorre quando o empregado não possui uma profissão específica, é um trabalhador multitarefa e desenvolve atividades diferentes em empregadores cujo *turnover*¹⁰⁰ é típico.

Dessa forma, o empregado pode ser enquadrado em várias categorias profissionais diferentes, que possuem os sindicatos respectivos, num curto lapso temporal. Essa dinâmica traz consigo a ideia de fugacidade e não possibilita que o empregado enxergue no sindicato uma ponte de diálogo e de representatividade.

O fato é que a limitação decorrente do enquadramento sindical por categoria faz a representatividade ser muito menos do que deveria, quando não é o caso de ser totalmente suprimida. Considerando a essência e relevância da representatividade, a crise desse instituto decorrente dessa limitação à liberdade sindical remanescente no modelo sindical brasileiro é evidente.

2.4.2.2 *Unicidade sindical e base territorial mínima*

No âmbito da legislação sindical brasileira, a base territorial mínima e a unicidade sindical são indissociáveis. A unicidade sindical é a limitação legal no sentido de que só pode haver um único sindicato da mesma categoria em determinada base territorial. Essa porção territorial, por sua vez, não pode ser inferior a um município em razão da regra constitucional neste sentido.

A Constituição de 1937 suplantou a possibilidade de pluralidade sindical prevista no art. 120 da Constituição de 1934 com a adoção da unicidade sindical ou sindicato único, embora nunca tenha havido regulamentação enquanto vigente a ordem de 34. Esse instituto, juntamente com vários outros que ainda se mantêm no ordenamento, foi importado para o Brasil por influência da *Carta Del Lavoro* de 1927, vigente no governo italiano de Benito Mussolini.

¹⁰⁰ A expressão designa a taxa de rotatividade de colaboradores de um empregador.

Após sua previsão constitucional, o tema foi posteriormente regulamentado, mormente com grande interferência do Poder Executivo. O Decreto 1.402/1939, por exemplo, regulava o sindicato único, permitindo a intervenção e a interferência do Estado, com perda da carta sindical no caso de desobediência à política econômica determinada pelo governo getuliano.

A Consolidação das Leis do Trabalho, datada de 1943, adotou o modelo de unicidade sindical, o que enseja na possibilidade de um único sindicato representando uma determinada categoria profissional ou econômica em uma base territorial, que, consoante exposto, atualmente, não pode ser menor do que um município.

O texto previsto no art. 517 da CLT é no sentido de que os sindicatos podem ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Ainda, excepcionalmente, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio pode autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais. Esse artigo, no entanto, foi parcialmente não recepcionado pela Constituição de 88, especialmente pela leitura do artigo 8º, II, de que obriga a base territorial mínima a ser igual a, pelo menos, um município. Este modelo visava, historicamente, organizar e limitar a proliferação de sindicatos.

O inciso II do art. 8º é visivelmente um contrassenso trazido com a liberdade sindical prevista na Constituição de 88. É que o *caput* do artigo 8º enuncia que é livre a associação profissional ou sindical, mas poda a mesma liberdade com a instituição do sindicato único e da base territorial mínima.

Acerca do reflexo da unicidade sindical e base territorial mínima na representatividade, Luciano Martinez comenta que se trata de um monopólio:

Reitere-se, por outro lado, que o modelo de unicidade sindical, segundo o dispositivo ora transcrito, atinge, indistintamente, qualquer organização sindical, em qualquer grau — sindicatos, federações ou confederações —, implicando absoluto monopólio de representatividade em determinada base, que jamais poderá ser inferior a um Município nem superior ao espaço territorial da nação¹⁰¹.

Desta forma, a obrigação de um só ente, com delimitação geográfica imposta pelo Estado, mina a representatividade, pois o elemento da solidariedade é arrefecido de forma latente. O Estado é quem fica responsável por escolher formalmente qual será o único sindicato que terá a representação de determinada categoria em porção

¹⁰¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1042.

territorial especificada. De fato, um comportamento contraditório da própria legislação que diz ser garantista da liberdade sindical.

É possível verificar que o conflito entre a representatividade e as amarras formais do Estado é dirimido por uma decisão meramente política. A supressão da representatividade através da unicidade sindical nada mais é do que um controle da atividade sindical e, conseqüentemente, indiretamente, do mercado pelo Estado.

2.4.2.3 Sistema confederativo e registro sindical

O sistema confederativo sindical é a estrutura jurídica que organiza os sindicatos das categorias em diferentes níveis. É uma composição piramidal, sendo que na sua base se encontram os sindicatos, na sua porção intermediária as federações e no seu ápice as confederações.

A composição estanque delineada na CLT traz uma potencialização das amarras da liberdade sindical mantidas e que, de certo modo, foram alargadas com a CRFB/88. Tal fato se dá, pois a Constituição Cidadã aumentou o campo de incidência do sindicato único para que lhe fosse aplicável também para as federações e confederações¹⁰². Apesar de parecer, *a priori*, uma forma de aliança, a estratificação por categorias é obrigatória nesses entes de segundo grau, se aplicando a mesma lógica de crítica explanada no item “2.3.2.1”.

Um dos principais pontos de crítica do sistema confederativo é a centralização do poder e o controle excessivo que a cúpula sindical exerce sobre os sindicatos filiados. Isso pode levar a uma desconexão entre as necessidades e desejos das bases e as decisões tomadas pelos líderes sindicais. Por sua vez, a complexidade e a burocracia inerentes a sistemas confederativos grandes podem levar a ineficiências e a uma lentidão na resposta a questões urgentes.

Em alguns casos, a estrutura confederativa pode levar a uma desconexão entre os líderes sindicais e a base de trabalhadores e empregadores, muitas vezes distantes das realidades diárias e efetivas necessidades dos grupos menores.

Enxergado sob outro viés, não se pode olvidar que o modelo confederativo é outra limitação à liberdade sindical imposta pelo Estado, que escolheu, ao seu livre

¹⁰² Art. 8º, II da CRFB/88: 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.

alvedrio, pelo Poder Legislativo, a maneira como poderiam se organizar os sindicatos caso quisessem formar entidades de segundo grau. Com efeito, o que poderia ser considerado uma exponenciação da força sindical, é igualmente limitada, transpondo-se o condicionamento da representatividade também para as agremiações de segundo grau.

Nas palavras de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira e Mariana Mendes Porto, “de fato a liberdade sindical tão almejada pela doutrina e pela sociedade é limitada pela legislação pátria, e o que é ainda pior, em nível constitucional”¹⁰³.

Mais um aspecto limitador da representatividade, mas de cunho instrumental, é o próprio registro sindical. Além da sua regular inscrição no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, há a necessidade de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego.

O instrumento ministerial em vigor que regulamenta o registro das entidades sindicais no Brasil é a Portaria n. 3.472/2023 e conta com uma gama de documentos que devem ser providenciados pelas associações¹⁰⁴. Para além da parte documental,

¹⁰³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v.33, n.128, p.165-186, out./dez.2007, p.176.

¹⁰⁴ Art. 3º da Portaria 3.472/2023. Para realizar pedido de registro sindical, o requerente deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção "Registro Sindical (SC)", seguir as instruções ali constantes para a transmissão eletrônica dos dados e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação do sindicato, publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal, impresso ou digital, de circulação na base territorial pretendida, do qual conste:

- a) nome completo do subscritor;
- b) descrição de toda a categoria e base territorial pretendida, com a indicação nominal de todos os municípios e estados pretendidos; e
- c) data, horário e local da realização da assembleia;

II - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação do sindicato, na qual deverá constar expressamente a aprovação da fundação ou da ratificação de fundação, a descrição da categoria profissional ou econômica e da base territorial aprovadas, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local da realização e, ainda, o nome completo, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, a razão social da empresa, se entidade patronal, e as assinaturas dos participantes;

III - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de sindicalizados, número de pessoas aptas a votar, número de pessoas votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, e resultado do processo eleitoral;

IV - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e de término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes eleitos:

- a) nome completo;
- b) número de inscrição no CPF; e
- c) função dos dirigentes do sindicato requerente;

V - estatuto social aprovado em assembleia geral, que contenha objetivamente a categoria e a base territorial aprovadas, não sendo aceitos termos genéricos, como "afins", "conexos" e "similares"; e

existem ritos específicos que, caso não cumpridos, impedem o aperfeiçoamento do procedimento de registro. Tudo isso, claro, dentro de um lapso temporal, relativamente ínfimo, de 30 dias.

Esse elemento é mais um contrassenso mantido pela CRFB/88. Com efeito, o art. 8º, I proíbe que a lei faça exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicato. No entanto, o próprio dispositivo traz a necessidade de registro no órgão competente.

As primeiras interpretações acerca do registro consideravam-no atendido pela inscrição dos estatutos sindicais no respectivo Cartório de Registro Civil. O Ministério do Trabalho, à época, editou a Portaria nº. 3.301/88 nessa direção, abstendo-se de processar novos pleitos de registro sindical em seu acervo.

Em razão da abstenção do então Ministério do Trabalho, algumas dificuldades práticas surgiram, mormente no que concerne ao controle da unicidade sindical, mantida pelo texto constitucional (art. 8º, II). A matéria foi pacificada pelo STF pela edição da súmula 677 que definiu que “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe

VI - autodeclaração de pertencimento à categoria, na qual conste expressamente que o subscritor do edital e os dirigentes eleitos do sindicato integram a categoria e que contenha, sobre estes, as seguintes informações:

- a) nome completo;
- b) número de inscrição no CPF;
- c) endereço residencial e correio eletrônico;
- d) número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ do empregador ou no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no caso de aposentado;
- e) número de inscrição no CNPJ da empresa representada, quando se tratar de entidades de empregadores;
- f) número de inscrição no respectivo conselho profissional, quando se tratar de entidades de profissionais liberais; e
- g) número de inscrição na prefeitura municipal, quando se tratar de entidades de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

§ 1º As publicações previstas no inciso I do caput devem ser feitas com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação.

§ 2º O intervalo entre as publicações previstas no inciso I do caput não deve ser superior a 5 (cinco) dias.

§ 3º A publicação em jornal, prevista no inciso I do caput, também deve ser feita em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, ou nos respectivos estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

§ 4º As exigências previstas no § 3º poderão ser supridas pela publicação em jornal cuja tiragem seja comprovadamente de abrangência nacional.

§ 5º A documentação prevista nos incisos II a V do caput deve ser registrada em cartório da comarca da sede do sindicato requerente.

§ 6º O sindicato requerente deve possuir inscrição no CNPJ com a descrição da natureza jurídica de "Entidade Sindical".

§ 7º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.”

As amarras promovidas com a necessidade de um segundo registro deixam os sindicatos à mercê de controle estatal e, obviamente, não se restringe unicamente à aferição da unicidade, pois os dados concedidos ultrapassam a finalidade específica desse controle. Todas as fundações, atualizações, alterações e demais operações sindicais, incluindo as federações e confederações, são amplamente controladas via procedimento no Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, muitos criticam o processo de obtenção do registro sindical por ser, na prática, demasiadamente burocrático e demorado. Há, por fim, quem mencione que o processo de registro pode ser usado para favorecer certas organizações em detrimento de outras, especialmente em contextos políticos onde o governo pode ter preferências por determinadas correntes sindicais.

O registro sindical é, pois, além de um próprio fator limitativo, um instrumento que consolida algumas das limitações à liberdade sindical mencionadas no presente subtópico, derrotando, grosso modo, a representatividade necessária e inerente ao movimento associativo.

2.5 A CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO DIRETRIZ DA REPRESENTATIVIDADE

Neste subcapítulo será trazida a relevância da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho que é considerada uma diretriz consagradora da ampla representatividade, fazendo-se um contraponto com os elementos mencionados nos itens anteriores como limitadores da representatividade.

A Organização Internacional do Trabalho é o único organismo da Organização das Nações Unidas com composição tripartida (Estado, empregadores e empregados), de modo que demonstra a relevância de um efetivo diálogo institucional, consagrando democracia e representatividade. Mencionam Silvia Isabelle Teixeira do Vale e Rosangela Rodrigues Lacerda que “a atuação da OIT está assentada no primado de que o crescimento econômico é necessário, mas não suficiente, para garantir a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza¹⁰⁵”.

¹⁰⁵ LACERDA, Rosangela Rodrigues; DO VALE, Silvia Teixeira. Curso de direito constitucional do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2023, p.202.

Gilberto Stürmer, trazendo um pouco da parte histórica da OIT, afirma que a agência:

[...] foi criada em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial, quando se reuniu a Conferência da Paz, primeiro em Paris e após em Versailles. Já no século XIX, dois industriais, o inglês Robert Owen (1771-1853) e o francês Daniel Legrand (1783-1859), haviam advogado pela criação de uma organização desse tipo.

As ideias que eles formularam, depois de terem sido postas à prova na Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, fundada na Basileia em 1901, se incorporaram e foram adotadas pela Conferência da Paz de abril de 1919.

Sua fundação respondia, em primeiro lugar, a uma preocupação humanitária. A situação dos trabalhadores, a quem se explorava sem consideração alguma por sua saúde, sua vida familiar e sem progresso profissional e social, era cada vez menos aceitável¹⁰⁶.

Não se pode negar a importância da Organização Internacional do Trabalho no Brasil. Com efeito, o País é membro fundador e participa ativamente da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira reunião¹⁰⁷.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, formalmente intitulada como "Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical", adotada em 1948, constitui um dos pilares fundamentais (*core obligations* ou convenções fundamentais) do direito internacional do trabalho, estabelecendo princípios essenciais para a liberdade sindical e a autonomia das organizações de trabalhadores e empregadores.

O contexto histórico em que foi editada diz muito sobre a *mens legis* (e *mens legislatoris*) da Convenção 87. Após a Segunda Guerra Mundial, houve um forte movimento internacional para reconstruir as nações devastadas e promover a paz e a segurança global, deslocando o eixo axiológico de vários Estados para que o ser humano fosse dignificado. Uma parte importante desse esforço envolvia garantir

¹⁰⁶ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p.126.

¹⁰⁷ "A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Desde a sua criação em 1919, os membros tripartites da OIT adotaram 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 205 Recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo etc)." Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#:~:text=O%20Brasil%20est%C3%A1%20entre%20os,Trabalho%20desde%20sua%20primeira%20reuni%C3%A3o. Acesso em: 20 jan.2024>.

direitos e condições de trabalho justas, o que se refletiu na formação das Nações Unidas e na edição da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948¹⁰⁸.

A Convenção 87 foi gestada neste ambiente pós-guerra, com o objetivo de garantir a liberdade de associação para os trabalhadores e empregadores, permitindo-lhes formar e ingressar em organizações de sua escolha sem interferência do Estado. É possível extrair, sem pretender exaurir o tema, algumas considerações sobre a referida convenção.

O tratado estabelece que trabalhadores e empregadores têm o direito de fundarem e se juntarem a organizações de sua própria escolha sem prévia autorização e sem interferência das autoridades públicas. Isso visa assegurar a liberdade sindical e a capacidade de organização dos trabalhadores e empregadores com o escopo precípua de proteção aos seus interesses legítimos.

Visível, então, que a liberdade sindical é a base da Convenção 87. Isto inclui, além do direito de fundar e aderir a sindicatos, o direito do próprio sindicato de organizar suas atividades e programas. Existe ainda a liberdade vertical que vem a ser o direito de estabelecer federações e confederações nacionais e internacionais.

A Convenção também proíbe a discriminação contra trabalhadores por conta de sua filiação sindical ou atividades. Isso é fundamental para garantir que os trabalhadores possam se engajar em atividades sindicais com garantia de indenidade, ou seja, sem medo de represálias, a que título for. Essa proteção contra a discriminação fortalece a capacidade dos sindicatos de representar seus membros e negociar efetivamente em seu nome, potencializando a representatividade.

Embora a Convenção 87 se concentre na liberdade sindical, ela está intrinsecamente ligada à Convenção 98 (juntas, elas são consideradas as convenções fundamentais ou *core obligations* relacionadas ao direito sindical da OIT), que trata do direito de organização e de negociação coletiva. Com efeito, essas convenções

¹⁰⁸ **Artigo 23°** 1., DUDH - Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. Disponível em: https://desinstitute.org.br/noticias/declaracao-universal-dos-direitos-humanos-como-surgiu-e-o-que-defende/?gclid=Cj0KCQiAnrOtBhDIARIsAFsSe53PRBAJedHjHsSAiA0v0K_-drCKcTVHg2jheONZ4T90K78bzCjGmHEaApanEALw_wcB. Acesso em: 20 jan.2024.

formam a base para a representatividade efetiva dos trabalhadores. Nas palavras de Arnaldo Süssekind:

O precitado instrumento normativo é completado pela Convenção n. 98 de 1949, referente ao “direito de sindicalização e de negociação coletiva”[...] enquanto a Convenção n. 87 da OIT objetiva garantir a liberdade sindical em relação aos poderes públicos, a de n. 98 tem por finalidade proteger os direitos sindicais dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações [...] ¹⁰⁹.

Este tratado reveste-se, ainda, de significativa importância, pois proíbe qualquer forma de interferência por parte das autoridades públicas que possa restringir a liberdade sindical ou impedir o seu exercício legal, aspecto crucial para garantir independência, democracia e a tão taxativa representatividade. A relevância da Convenção 87 reside também no seu impacto na promoção da democracia e dos direitos humanos no ambiente laboral. Sobre esse tema, Maristela Basso e Fabrício Polido escrevem:

As Convenções ns. 87 e 98 da OIT partem de um contexto social de reconhecimento universal: a *liberdade* (ou autonomia) que os atores privados – trabalhadores e empregadores – têm para formar seus próprios grupos de representação e de atuação, a partir de condições necessárias, se mínimas, para o desenvolvimento de suas organizações (o *determinismo sindical*). Para tanto, existe consenso de que tal objetivo venha contar com um quadro normativo internacional que estabeleça a independência das organizações e assegure a sua plena capacidade de agir nos diferentes contextos domésticos, portanto, nos Estados-Membros da OIT ¹¹⁰.

É interessante verificar que, a despeito de conter diversas previsões, um dos artigos da Convenção da OIT é o responsável por promover um impacto jurídico colossal para o Estado que a internalizar, que inclusive é a razão para o Brasil não ter ratificado o instrumento em voga. Isso acontece, pois o art. 2º traz que:

Os trabalhadores e os empregadores [...] 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 ¹¹¹.

¹⁰⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr. 2000, p.322.

¹¹⁰ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012, p.150.

¹¹¹ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jan.2024.

Deste modo, é possível aferir uma cláusula de abertura de modelos sindicais, oportunizando que os Estados adotem a pluralidade sindical. Esse modelo possibilita a existência legal de mais de um sindicato representando trabalhadores e empregadores. Fora isso, não há outras limitações como, por exemplo, a imposição de categoria, escolha feita pelo Brasil. Nas palavras de José Francisco Siqueira Neto, a despeito de não fazer diferenciação entre representação e representatividade, a pluralidade sindical:

[...] consiste na possibilidade de várias organizações sindicais representarem concorrencialmente uma mesma coletividade de trabalhadores e de empregadores, na proporção de seus respectivos associados, ou de acordo com o critério de representatividade estabelecido pela legislação. O pluralismo sindical é uma possibilidade e não uma obrigação [...].

Este modelo é frequentemente associado a uma maior liberdade sindical e expressão da democracia, permitindo que os trabalhadores e empregadores escolham o sindicato que melhor lhe consagre o sentimento de representatividade. Por outro lado, juridicamente, a pluralidade sindical enfrenta alguns desafios, tais como disputa entre associações por representatividade, pulverização da representatividade e coordenação nas negociações coletivas.

Fato é que a convenção representou um marco fundamental nos direitos laborais e sindicais, estabelecendo um padrão internacional para a liberdade sindical e o direito de agremiação, que são considerados componentes essenciais da democracia e do desenvolvimento social e econômico. Sobre o fundamento dessa liberdade consagrada na Convenção 87, afirma Lelio Bentes Corrêa que:

Pode-se ter belíssimas leis assegurando aos trabalhadores as vantagens do paraíso; sem organizações sindicais livres, que possam atuar com efetividade, sem temor, na defesa dos interesses dos trabalhadores quando seus direitos forem violados, tais garantias resultarão irrelevantes¹¹².

De uma forma bem sintética, consoante vem sendo alinhavado em todo o texto do presente capítulo, a liberdade sindical é essencial para a representatividade efetiva, pois assegura que os sindicatos possam eleger seus representantes e formar

¹¹² CORRÊA, Lelio Bentes. Normas internacionais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. Revista do Tribunal Superior do **Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 1, p. 56-61, jan./mar. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/6565/004_correa.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 20 jan.2024.

organizações que reflitam verdadeiramente seus interesses e necessidades. E é pautada nessa liberdade que a Convenção 87 opera fortalecendo a representatividade.

O estudo sobre liberdade sindical promovido pelo Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT deixa evidente a relação entre liberdade sindical e representatividade quando afirma que “para que a contribuição dos sindicatos tenha o desejado grau de utilidade e de credibilidade, é mister que sua atividade se desenvolva num clima de liberdade e segurança¹¹³.”

O Comitê de Liberdade Sindical desempenha um papel fundamental na avaliação e no tratamento de questões relativas à liberdade sindical e o mencionado estudo, em sua gênese, já afirma que a adoção da Convenção 87 é essencial para essa credibilidade dos sindicatos:

O grau de proteção para o exercício dos direitos sindicais, que derivam das disposições e princípios das Convenções nº 87 e nº 98, constitui um mínimo que pode ser complementado e é conveniente que se somem outras garantias suplementares resultantes do sistema constitucional e jurídico de um dado país, de suas tradições em matéria de relações de trabalho, da ação sindical ou da negociação entre os interessados¹¹⁴.

O breve estudo da Convenção 87 da OIT aqui feito será cotejado, doravante, com as limitações à representatividade da CRFB/88 trazidas em linhas alhures. Com efeito, é possível, de forma elucidativa, extrair a conclusão do porquê da não ratificação desse tratado pelo Brasil. As motivações perpassam, sobretudo, pela seara histórica, política e econômica.

A Convenção 87 data de 1948, período em que no Brasil vigia e ainda vige as limitações sindicais provenientes do Estado Novo. Foi adotado um modelo de relação sindical centralizado e controlado pelo Estado. Essa modelagem, por óbvio, se opunha aos princípios de liberdade sindical consagrados na Convenção 87. O modelo brasileiro de relações sindicais historicamente se pauta na unicidade sindical e se pautava na compulsoriedade da contribuição sindical (extinta com a Lei 13.467/2017). Esses elementos são considerados incompatíveis com a Convenção 87.

¹¹³ A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. p.14, item “37”. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf. Acesso em: 11 fev.2024.

¹¹⁴ A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. p.9, item “14”. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf. Acesso em: 11 fev.2024.

Havia e há um certo temor de que a adoção de normas mais liberais para a formação e atuação de sindicatos possa levar a instabilidades trabalhistas ou impactar a competitividade econômica. Tanto é real que no Brasil as rodadas de diálogos que levaram à não ratificação da Convenção 87 (na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, oportunidade em que aprovada a Convenção 87, bem como nas discussões da Constituinte de 88) enfrentaram posicionamento de setores, inclusive de alguns sindicatos, que acreditaram que o melhor é a manutenção do sistema tal como posto hoje.

Neste sentir, Cássio Mesquita Barros é assente:

A ratificação da Convenção n. 87 foi infrutífera, pois os próprios sindicatos entendiam representar um risco de fracionamento do movimento sindical, tendo em conta as facilidades de criação livre de sindicatos que implantaria, ao dispor, no seu art. 2o., que os trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que entenderem, isto é, o direito de criar tantos sindicatos quanto os sindicatos considerassem conveniente. Além disso, a Convenção incentivara a atuação dos sindicatos ideológicos. Os parlamentares brasileiros, convencidos por esses argumentos dos sindicalistas, paralisaram a tramitação do processo de ratificação da Convenção n. 87¹¹⁵.

Nas palavras de Anna Carolina Lima Vieira Jansen Duailibe¹¹⁶ “a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) [...] ainda não foi ratificada pelo Brasil, o qual adotou um posicionamento de negação da visão social representativa”. Esse cotejo entre a Convenção 87 e os elementos que condicionam e representatividade foi resumido por Ynes da Silva Félix:

Constituição Cidadã promulgada em 1988, elevou os direitos sociais ao patamar de proteção máximo, ao reconhecê-los como direitos e garantias fundamentais no título II, capítulo II (artigos 6º ao 11), trazendo avanços democráticos e, especialmente no que se refere ao tema da liberdade sindical, promoveu o reconhecimento da autonomia sindical, sindicalização dos funcionários públicos, ampliou representação dos trabalhadores pelas entidades sindicais, reconheceu os acordos e convenções coletivas de trabalho, estabelecendo a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas, porém, ainda manteve aspectos limitadores da liberdade sindical em desrespeito ao que preconiza a Convenção 87 da OIT.

Ora, mantida a unicidade sindical (art. 8º, II), a intervenção estatal por meio da exigência de registro da entidade sindical (art. 8º, I) e a contribuição

¹¹⁵ BARROS, Cássio Mesquita. Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical. *In*: Franco Filho, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p.79.

¹¹⁶ DUAILIBE, Anna Carolina Lima Vieira Jansen, **A liberdade sindical como direito fundamental e a convenção 87 da OIT**. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/47765/pdf>. Acesso em: 20 jan.2024.

sindical obrigatória (art. 8º, IV), fortaleceu os defensores da não ratificação da Convenção 87 da OIT por ser incompatível com a CF/88¹¹⁷.

É possível concluir, *a priori*, que a não ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da OIT é um empecilho, pois esse é um tratado que legitima a atuação dos entes sindicais lhes assegurando máxima representatividade.

Somente a título exemplificativo, em pesquisa realizada pelo IBGE¹¹⁸, no ano de 2022, foi possível extrair a ausência do sentimento de pertencimento pelos trabalhadores em relação aos seus sindicatos, mormente pela progressão na taxa de desfiliação (a taxa caiu de 11% para 9% de 2019 para 2022).

As possíveis consequências práticas do condicionamento da representatividade por conta dos aspectos constitucionais e infraconstitucionais do ordenamento jurídico brasileiro explorados no presente capítulo, no entanto, serão minudenciadas no capítulo seguinte.

¹¹⁷ FÉLIX, Ynes da Silva. **Liberdade Sindical no Brasil: (In)Justificada não Ratificação da Convenção 87 da OIT**. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/14617/8691>. Acesso em: 20 jan.2024.

¹¹⁸ “Em 2022, das 99,6 milhões de pessoas ocupadas, 9,2% (9,1 milhões de pessoas) eram associadas a sindicato. Esse é o menor contingente da série iniciada em 2012, quando havia 14,4 milhões de trabalhadores sindicalizados (16,1%). Em 2019, essa taxa era de 11% (10,5 milhões). As informações são do módulo Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2022, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua. Todas as grandes regiões tiveram redução de sindicalizados em 2022. O Sul (11%) registrou a maior taxa, seguindo por Nordeste (10,8%), Sudeste (8,3%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,6%).”. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>. Acesso em: 20 jan.2024.

3 A ENTIDADE SINDICAL FORMALMENTE REPRESENTATIVA NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO E A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE

Após feitas as digressões necessárias no primeiro capítulo de conteúdo, mormente no que tange à representação e à representatividade, este segundo capítulo se ocupa de ser menos teórico, trazendo a pesquisa para um eixo mais prático.

No primeiro momento, será feita uma análise acerca da aferição da representação, trazendo possibilidades de critérios para tanto, o modelo adotado pelo Brasil e uma visão da OIT sobre o tema. O segundo momento é responsável por abordar o fenômeno da dissociação sindical sob a ótica da representatividade e dos critérios (princípios) da agregação e da especificidade. Este último ponto é abordado, sobretudo, num viés jurisprudencial do TST.

O terceiro subcapítulo retrata a crise de representatividade, problema notório e de décadas, e traz alguns aspectos práticos dessa conjuntura. Por fim, é feito um esforço, no último tópico, sobre as Reformas Trabalhistas de 2017 e o impacto que isso causou na representatividade de modo a recrudescer esse estado de crise.

Evidenciado o esboço do presente capítulo, é necessário um esclarecimento preambular que, apesar de parecer claro, pode causar confusão de aplicabilidade. É importante diferenciar critério de representação, critério para criação de sindicatos e critério de enquadramento sindical, conquanto estejam imbricados na análise do Direito Sindical.

Os critérios de representação são aqueles elegidos por lei para atribuir, a algum corpo coletivo, poderes e prerrogativas inerentes às suas atividades. No primeiro subtópico do presente capítulo será trazida uma visão sobre possíveis critérios de representação.

Por sua vez, o critério para criação de sindicatos diz respeito à possibilidade de vida da associação coletiva e pode ser aferido pela legislação contando, muitas vezes, com a interpretação jurisprudencial. Com efeito, é necessário que exista uma análise de viabilidade de existência associativa. Ainda nesse capítulo serão analisados os dois critérios para criação de sindicatos na ordem jurídica brasileira, quais sejam, a agregação e a especificidade.

Por fim, o critério de enquadramento sindical é a metodologia escolhida, geralmente pelo legislativo, de como será vinculado um trabalhador ou um

empregador a determinado sindicato. Conforme explorado no capítulo anterior, o critério escolhido pelo Brasil, malgrado pudesse se dar de várias formas, foi o categorial, rememorando, contudo, que o enquadramento sindical do trabalhador se dá na categoria profissional paralela à categoria econômica que representa a atividade preponderante do empregador.

Apesar de não ser um tema que será debatido na presente dissertação, é relevante constatar, no entanto, que a análise desses três critérios pode se dar em momentos diferentes, pois, como já mencionado, são aspectos diferentes. Ademais, os efeitos do aferimento desses critérios podem ou não ensejar no mesmo resultado.

É de se registrar, por fim, que o estudo realizado no presente capítulo, que tem um rumo mais funcional, é relevante e imprescindível para estabelecer um liame virtual entre a parte teórica delineada no segundo capítulo e o que se pretende, ao fim e ao cabo, com a presente pesquisa, o que coube especificamente ao último capítulo. O capítulo do meio da presente pesquisa é literalmente o meio pelo qual se demonstra a necessidade do que foi pontuado no último capítulo levando em consideração tudo que já foi trazido no capítulo de introito.

3.1 AFERIÇÃO DA REPRESENTAÇÃO

No presente subcapítulo serão trazidos aspectos relacionados à representação que também possuem impacto na representatividade. Como bem pontuado anteriormente, no mundo fenomênico é possível que se tenha representação sem representatividade (o que enseja numa crise de representatividade) e representatividade sem representação (o que, a priori, enseja numa ausência de legitimação para atuação sindical). No entanto, num cenário ideal em que se pretende o aperfeiçoamento da representatividade, a representação é o primeiro passo para a representatividade.

No primeiro subtópico, ficam demonstrados alguns possíveis critérios na aferição da representação e de que forma alguns deles seriam mais democráticos, dariam maior prevalência à liberdade sindical e à autodeterminação das associações. Em momento posterior, o item “3.1.2” minudencia o critério cronológico escolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro e como ele se desdobra material e formalmente. Por fim, o último subtópico trouxe uma perspectiva internacional do tema, através da

extração de ideias de uma compilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

A abordagem feita no presente subcapítulo é de extrema relevância e se justifica, sobretudo, frente à escolha feita pelo legislador brasileiro no critério para aferir a representação das entidades sindicais. Ademais, o enfoque que doravante será tratado é essencial para análise da crise de representatividade sindical que será exposta no subcapítulo “3.3”.

3.1.1 Possíveis critérios de aferição da representação

Consoante delineado no segundo item do capítulo 2, a representação consiste na qualidade de representante (*lato sensu*) adquirida pela associação sindical em razão de cumprimento de requisitos formais previstos em lei. Os critérios de representação, no entanto, oscilam e dependem de uma opção do legislador.

A aferição da representação sindical é fundamental para garantir que os sindicatos reflitam adequadamente os interesses e necessidades de seus membros, bem como para assegurar sua legitimidade de atuação. Ademais, uma representação efetiva geraria, sem dúvidas, uma melhor representatividade.

Nesse subcapítulo far-se-á uma breve condensação sobre possíveis critérios de aferição de representação de maneira abstrata, pontuando os aspectos de cada um, sem, contudo, exaurir as possibilidades.

Um critério básico é o tamanho da base de membros do sindicato. Uma maior quantidade de membros pode indicar um nível mais elevado de representatividade e apoio dentro de uma categoria profissional. Esse critério unicamente numérico, no entanto, pode ser positivo (quando realmente a quantidade se coaduna com a qualidade do ente sindical) ou negativo. Neste último aspecto, algumas considerações podem ser tecidas.

Os sindicatos maiores, em quantidade de base, podem não representar adequadamente as necessidades específicas de subgrupos ou minorias dentro de seu amplo quadro de membros. Isso pode levar a uma homogeneização das demandas que ignora as peculiaridades de certos grupos, não levando em conta a eficácia ou qualidade de representação. Com efeito, o tamanho da base de membros não necessariamente reflete a capacidade de um sindicato de influenciar políticas ou negociar efetivamente

Outrossim, um critério baseado somente no tamanho pode conferir poder desproporcional a sindicatos com mais membros, o que poderia resultar em uma dinâmica onde os sindicatos maiores dominam o diálogo e a tomada de decisões em espaços plurais.

Outro critério levaria em conta a cobertura por setor ou categoria. Avalia-se, nesse critério, um aspecto subjetivo categorial, determinando que a representação seria do sindicato por categoria ou setor específicos. A crítica que é feita a esse critério é justamente a estratificação por categorias, com um viés corporativista, sem a escolha dos entes coletivos. Não é demais frisar o que mencionado outrora no capítulo 2, sobre o fato de que a categorização é um meio indireto de intervenção do Estado no mercado. Importante destacar que esse não é o critério para representação adotado pelo Brasil, mas tão somente o critério adotado para o enquadramento sindical.

A participação ativa dos membros em atividades sindicais, como reuniões, votações e manifestações também pode ser apontado como um critério de representação. Indica um alto nível de engajamento e, por conseguinte, refletiria de forma relevante na representatividade. Esse critério, no entanto, malgrado representativo, enfrentaria um problema caso houvesse um número pífio de representados, caso em que a entidade não conseguiria impactos práticos.

Um critério de viés mais sociológico se relaciona com a pluralidade dos membros. Avalia-se se a composição dos membros reflete a diversidade do setor ou categoria (por exemplo, em termos de gênero, etnia, faixa etária, tipos de emprego). Uma representação diversificada sugere que o sindicato é capaz de atender a uma ampla gama de interesses e necessidades, refletindo uma sociedade plural. Apesar de louvável, não se pode atrelar, diretamente, diversidade com qualidade sindical.

Mais um critério possível é a capacidade do sindicato de negociar instrumentos coletivos eficazes que beneficiem seus membros, apontando para sua eficácia representativa. Outro critério seria a aferição da representação pela taxa de filiação, apontando a métrica da proporção de sindicalizados em relação ao total de todas as possíveis pessoas passíveis de filiação. Uma taxa de sindicalização alta indica uma forte representação e representatividade sindical, evidenciando, em regra, que os representados se sentem pertencentes.

Por fim e não menos importante, afinal foi o critério adotado pelo Brasil, o que será adiante especificado, há um critério cronológico formal vinculado à precedência

de um cadastro ou registro em algum órgão específico. Possível falar também em critério cronológico quando se leva em consideração a existência jurídica ou realidade técnica da associação sindical, ainda que não registrado em algum órgão específico, mas tão somente na constituição da pessoa jurídica.

Dos critérios trazidos acima é possível extrair que muitos deles se confundem com a ideia final de representatividade, confirmando, mais uma vez, que a representatividade é adjetivação que se busca na representação.

Mauro Menezes¹¹⁹, em interessante estudo sobre essa temática, rememorando conceitos de Siqueira Neto, divide os critérios em quantitativos, qualitativos, institucionais, ideológicos, funcionais, estruturais e de estabilidade. Importante mencionar, contudo, que o referido autor considera representação e representatividade como sinônimos¹²⁰.

No seu artigo, Menezes destaca o papel fundamental dos sindicatos na história do trabalho, afirmando que as entidades sindicais tiveram um impacto significativo no desenvolvimento dos direitos trabalhistas ao longo do século XX. Afirma, ainda, que a representatividade sindical é vista como essencial para a eficácia da ação sindical. Em momento posterior, traz alguns critérios para aferição do sindicato mais representativo.

Sobre os critérios quantitativos, traz o autor que:

Dentre as alternativas para a definição do sindicato representativo (ou mais representativo), surgem, em primeiro lugar, os chamados *critérios quantitativos*. São quantitativos os critérios relacionados ao número de associados do sindicato; ao número de contribuintes; ao volume de recursos arrecadados; e ao número de representados.

Logicamente, de acordo com este critério, devem ter outorgada a representação as entidades que apresentem as maiores quantidades, que serão presumivelmente as mais fortes e mais representativas. De fato, trata-se de uma presunção das mais relevantes¹²¹.

¹¹⁹ MENEZES, Mauro. **Definição do sindicato (mais) representativo**: pressupostos, problemas e alternativas. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 11 mar.2024.

¹²⁰ Essa conclusão é retirada de uma análise holística do artigo do mencionado autor. No item “2.3”, por exemplo, enuncia o autor que: assunto de grande interesse para que se verifique a representatividade do sindicato é a espontaneidade do seu movimento organizativo. Os critérios de representação devem levar em conta o processo histórico de constituição das entidades, os seus costumes e tradições, pois a organização sindical não pode consistir na asséptica aplicação de um modelo predeterminado”.

¹²¹ MENEZES, Mauro. *Op cit.*

Os critérios qualitativos, por sua vez, se relacionariam com o maior ou menor grau de autonomia, experiência ou antiguidade:

No que concerne à autonomia, haverá de ser avaliado o eventual atrelamento do sindicato ao empregador ou ao Estado, sob o pressuposto de que a entidade mais independente tem maior força e melhores condições para falar em nome dos trabalhadores.

A experiência pode pesar, se um determinado sindicato já tiver participado de negociações anteriores, ou promovido mobilizações ou greves em benefício dos seus representados.

Por sua vez o critério da antiguidade refere-se à data de fundação ou registro do sindicato, e pressupõe a continuidade dos serviços prestados. No sistema brasileiro de unicidade sindical, este é o critério adotado. Obtém a chancela representativa e a (única) personalidade sindical o sindicato registrado há mais tempo no Ministério do Trabalho¹²².

Sobre os critérios institucionais, afirma Mauro Menezes que sua relação se dá:

Com a participação da entidade sindical em órgãos públicos para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. [...] tanto maior será a representatividade do sindicato quanto mais ele esteja intercedendo junto ao Poder Público em favor dos seus representados¹²³.

Segundo ele:

A escolha de tal critério implica o privilégio para a ação burocrática, de gabinetes, em contraposição à luta diária árdua, do contato com os trabalhadores no chão das fábricas. Muito embora esse viés da atividade sindical tenha sido guindado ao texto constitucional brasileiro¹²⁴, no pouco lembrado art. 10, e contemple uma inegável necessidade, nos parece que a sua aferição dá ênfase demasiada a um tipo de tarefa, preferencialmente exercida por sindicalistas desligados de suas bases de representação¹²⁵.

Há ainda outros critérios (ideológicos, funcionais, estruturais e de estabilidade) trazidos por Menezes no corpo do seu artigo, mas foram escolhidos apenas três a título exemplificativo, somente para ficar evidente que seria possível uma infinidade de critérios de representação.

¹²² MENEZES, Mauro. **Definição do sindicato (mais) representativo:** pressupostos, problemas e alternativas. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 23 mar.2024.

¹²³ *Ibidem*.

¹²⁴ “Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.” (Constituição da República Federativa do Brasil de 5.10.88).

¹²⁵ MENEZES, Mauro. *Op cit*.

Em artigo intitulado “Categoria profissional essencial: Nova interpretação do art. 511 da CLT e a Reforma Trabalhista”, Amauri Cesar Alves¹²⁶ enfatiza a importância do direito das organizações de trabalhadores e empregadores de escolherem seus representantes sem interferências indevidas, abordando as condições de elegibilidade como nacionalidade, antiguidade sindical, entre outras. Afirma ainda que estes direitos são essenciais para a independência e eficácia das organizações em representar e promover os interesses de seus membros, acenando para o ideal de representatividade e como esses critérios diferenciados poderiam auxiliar neste sentido.

Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli¹²⁷ trazendo um pouco de cosmopolitismo para a temática, afirmam que na Espanha, por exemplo, cabe ao estatuto de cada sindicato identificar a entidade e delimitar sua representação, deixando que os próprios trabalhadores definam os fundamentos de identidade que caracterizam aquela associação. Por sua vez, Portugal adotou o critério de categorias, sendo que o Código do Trabalho apenas dispõe que cabe ao estatuto da entidade definir sua denominação, seu âmbito subjetivo, objetivo e geográfico, além dos seus fins. Arrematam os autores afirmando que maior liberdade na escolha dos critérios significa maior representatividade, conceitos evidentemente justapostos.

O fato é que os critérios para aferição da representação deveriam coincidir ou muito se relacionar com a autodeclaração dos sindicatos, pois conseguiriam lograr êxito em resvalar na representatividade. Obviamente ligada à liberdade sindical, a autodeclaração com ela não se confunde, pois é, em verdade, um vetor daquela. A autodeclaração¹²⁸ é aspecto material pelo qual uma pessoa afirma sua própria identidade, status ou condições sem a necessidade de verificação por terceiros, o que poderia ser amplamente aplicado no âmbito sindical.

¹²⁶ ALVES, Amauri Cesar. Categoria profissional essencial: nova interpretação do art. 511 da CLT e a reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 281-312, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138273>. Acesso em: 09 maio 2024.

¹²⁷ HAZAN, Bruno Ferraz; POLI, Luciana Costa. Repensando os critérios brasileiros de organização sindical. **Revista Direito e Liberdade – RDL – ESMARN**. v.19, n.3, p.69-95, set./dez.2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblio_tecabibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-e-Liberd_v.19_n.03.03.pdf. Acesso em: 12 mar.2024.

¹²⁸ Importante registrar que essa autodeclaração aqui mencionada em nada se relaciona com o documento formal de “autodeclaração de pertencimento à categoria” requerido para registro sindical com previsão na Orientação Técnica SRT/nº 1/2023.

No Brasil, o critério de representação adotado foi formal temporal, consoante será exposto no item seguinte.

3.1.2 Resolução da disputa de representação na ordem jurídica brasileira: o registro sindical (critério formal-temporal)

Apesar da evidência de inúmeros critérios para se aferir a representação, que inclusive poderiam concretizar uma efetiva representatividade das entidades sindicais, o que foi eleito pelo ordenamento jurídico brasileiro foi o registro sindical, levando em conta a precedência dessa formalidade¹²⁹. Isto quer dizer que, numa disputa “material” de duas entidades que se pretendem sindicatos, a resolução da concorrência é realizada por quem foi mais diligente em providenciar o cumprimento de toda a burocracia necessária para aferição do Estado e primeiro conseguiu o registro. Neste

¹²⁹ SINDICATO. DISPUTA DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. REGISTRO CIVIL. REGISTRO SINDICAL. UNICIDADE SINDICAL 1. Em se tratando de representação sindical, há que se elucidar a dicotomia existente em torno da personalidade sindical e da personalidade jurídica. Sobre a personalidade jurídica, o Código Civil, no art. 45, dispõe que - começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro -. Logo, as pessoas jurídicas de direito privado somente podem praticar atos da vida civil após adquirirem personalidade jurídica. A personalidade sindical, mediante a qual o sindicato está apto a exercer suas funções institucionais, esta somente é adquirida mediante o registro do sindicato no Ministério do Trabalho. Nesse diapasão, é de se observar que somente com a carta sindical é que o sindicato estará investido nos deveres e nas obrigações com relação à categoria representada na base territorial indicada. Portanto, é certo afirmar que a personalidade jurídica não se confunde com a personalidade sindical, sendo aquela o marco de existência da pessoa jurídica para os atos da vida civil, e esta o marco para o reconhecimento da representatividade sindical. 2. O art. 8º, inc. II, da Constituição da Republica, por sua vez, erigiu como princípio da organização sindical a unicidade sindical, de modo a coibir a existência de dois sindicatos representativos da categoria na mesma base territorial. O Supremo Tribunal Federal, intérprete soberano da Constituição da Republica, editou a Súmula 677, segundo a qual -até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade-. Dessa forma, se é do Ministério do Trabalho a incumbência de zelar pela observância do princípio da unicidade e se a ele é dado proceder ao registro das entidades sindicais, é certo afirmar que a personalidade sindical somente é adquirida após o registro no Ministério do Trabalho, **sendo representativo da categoria na base territorial determinada o sindicato que em primeiro obteve o dito registro**. 3. Logo, havendo coexistência de sindicatos da categoria na mesma base territorial, a disputa pela representatividade sindical se resolve com a data do efetivo registro sindical. 4. No caso dos autos o Tribunal Regional deixou expressamente registrado que, conquanto o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de Roupas Masculina, Feminina, Infante Juvenil, Profissional e Unisex de Pacatuba tenha sido formalizado como pessoa jurídica em data posterior ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção em Geral de Aquiraz, Barbalha, Caucaia, Horizonte, Pacajus, Pacatuba e Sobral - SINDCON, obteve o registro sindical junto ao Ministério do Trabalho dois anos antes que este. Assim, para efeitos de representatividade sindical e em observância ao princípio da unicidade sindical, tem-se que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de Roupas Masculina, Feminina, Infante Juvenil, Profissional e Unisex de Pacatuba é o legítimo representante da categoria na base territorial. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 3694000520065070032 369400-05.2006.5.07.0032, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 31/08/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011).

subtópico, serão reiteradas algumas nuances já delineadas anteriormente quando da indicação do registro sindical como elemento condicionador da liberdade sindical (item “2.4.2.3”), mas trazidas outras ideias, inclusive práticas.

O processo de registro sindical é supervisionado pelo Ministério do Trabalho e Emprego¹³⁰ e deve seguir etapas concatenadas e sucessivas para que seja exitoso ao final. O processo, que é regido atualmente pela Portaria 3472/2023 do MTE, engloba atos materiais e formais que devem ser fielmente observados e é realizado de forma digital através do site “www.gov.br”.

Inicialmente, é essencial verificar a conformidade com a legislação vigente, especialmente as disposições contidas na CRFB/88, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego. Essa é uma análise que não demanda qualquer formalidade, sendo uma cogitação do grupo que pretende se associar de forma qualificada com a roupagem de sindicato. Para isso, o ideal é que os componentes fundadores do grupo façam uma *due diligence* a fim de concluir pela possibilidade jurídica daquela agremiação, sobretudo no que tange ao aspecto da unicidade sindical, da base territorial mínima e da existência, por si mesma, da categoria que se pretende representar.

A segunda providência é convocar uma assembleia geral para a fundação do sindicato. Essa assembleia deve ser amplamente divulgada entre os trabalhadores da categoria profissional ou econômica que se pretende representar. Nesta assembleia, devem ser discutidos e aprovados o estatuto do sindicato, a eleição e a posse dos membros da diretoria e do conselho fiscal, bem como outros assuntos de relevância para a vida sindical.

Após a assembleia, deverá ser elaborado o estatuto do sindicato, observando as exigências legais. O estatuto deve conter, entre outros aspectos, o nome do sindicato, seus objetivos, a base territorial que abrange, os direitos e deveres dos

¹³⁰ Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho afirmam que “houve intensa discussão a respeito do assunto após a promulgação do novo texto constitucional. Havia o receio de que, mantido o registro no Ministério do Trabalho, houvesse retrocesso às ordens constitucionais anteriores, em que o órgão verdadeiramente concedia o registro, por meio da chamada, Carta Sindical. Por outro lado, à falta de indicação expressa, não faltaram vozes que indicavam ser o ‘órgão competente’ o cartório de registro civil das pessoas jurídicas, já que o Ministério do Trabalho, à vista da autonomia sindical assegurada às entidades pela Constituição, não poderia mais efetuar qualquer tipo de ingerência à aquisição da personalidade jurídica por parte dessas agremiações. A divergência somente cessou a partir do momento em que o Supremo Tribunal Federal firmou posição no sentido de que o órgão competente para manter e arquivar esses registros era o Ministério do Trabalho, tendo havido recepção parcial dos dispositivos da CLT que disciplinam esse registro”. PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p.100.

associados, as fontes de recursos financeiros, as normas para eleição da diretoria e do conselho fiscal, e as condições para reforma estatutária. O estatuto deve ser registrado no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas na localidade onde o sindicato terá sua sede. Arthur Coelho Sperb afirma que:

Divide-se o “nascimento” da entidade sindical em duas partes, a fundação e o registro, sendo o primeiro realizado nos termos dos artigos 511 e seguintes e 515 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) combinados com os artigos do Título II do Código Civil Brasileiro de 2002 (CCB), e o segundo feito nos termos dos artigos 518 e seguintes da CLT¹³¹.

A Portaria 3472/2023 do MTE trouxe, como última burocracia necessária para viabilizar o início do processo de registro sindical, a autodeclaração de pertencimento à categoria, que nada mais é do que a demonstração de dados objetivos¹³². No entanto, devem vir em forma de um documento nomeado “autodeclaração”. Para facilitar o cumprimento do novo requisito, a SRT editou a nota técnica nº 1/2023¹³³ desenhando o modelo que deve ser utilizado para tanto.

Cumpridas todas as formalidades supramencionadas e de posse de toda a documentação prevista na Portaria 3472/2023 do MTE, será possível iniciar o processo que se inicia com o protocolo do requerimento e documentos para análise da Coordenação Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações de Trabalho. Aprovada essa análise, abre-se prazo para possível impugnação por entidade sindical caso haja algum conflito de categoria, de base e de unicidade.

¹³¹ SPERB, Arthur Coelho. **Afinal, quando nasce o sindicato?** (o registro sindical e a representação do ente de classe a luz da hemerística do Art. 8º da Constituição Federal de 1988 e dos princípios insculpidos na convenção nº 87 da OIT). Jus.com.br. 2011. Disponível em: https://www.coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2011/ct3911.pdf. Acesso em: 30 abr.2024.

¹³² Art. 8º, VI - autodeclaração de pertencimento à categoria, na qual conste expressamente que o subscritor do edital e os dirigentes eleitos da entidade integram a categoria e que contenha, sobre estes, as seguintes informações:

a) nome completo;
 b) número de inscrição no CPF;
 c) endereço residencial e correio eletrônico;
 d) número de inscrição no CNPJ do empregador ou no INSS, no caso de aposentado;
 e) função dos dirigentes da entidade requerente;
 f) número de inscrição no CNPJ da empresa representada, quando se tratar de entidades de empregadores;
 g) número de inscrição no respectivo conselho profissional, quando se tratar de entidades de profissionais liberais; e
 h) número de inscrição na prefeitura municipal, quando se tratar de entidades de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

¹³³ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/OrientaoTcnicaSRTn12023.pdf> - acesso em 02.04.2024.

É importante lembrar que, em razão do regramento da não interveniência do Estado na vida sindical com previsão no art. 8º da CRFB/88, essa é a única análise feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego no processo de registro. Ao referido órgão da União, incumbe, até que lei venha a dispor ao contrário, registrar as entidades sindicais e diligenciar a observância do princípio da unicidade, tanto no aspecto categorial quanto no aspecto territorial¹³⁴.

Apesar da referida limitação de análise objetiva que o legislador (e a jurisprudência) incumbiu ao Ministério do Trabalho e Emprego, não se pode olvidar que a atividade estatal, nesse caso, que deveria passar por mera chancela, pode ter desfechos complexos. Analogicamente, uma atividade que, pela intenção do legislador, seria de jurisdição administrativa voluntária, pode se tornar contenciosa.

Essa percepção permite concluir que a atividade de análise do preenchimento de requisitos que possibilitem o registro completo do sindicato pelo MTE pode, em alguns casos, ser dotada de complexidade, refugindo à regra de critério meramente formal-temporal. É o que acontece nos casos de impugnação relativa ao aspecto da categoria, considerando que o aspecto territorial é objetivo e de fácil verificação.

Sem querer aprofundar na temática, mas somente para fins elucidativos, serão trazidas aqui duas hipóteses da complexidade acima mencionada. Imagine-se que um sindicato tenha um vasto feixe de atividades previstas no objeto do seu estatuto, ou seja, ele representa todas aquelas categorias ali previstas.

Numa primeira hipótese, uma das atividades previstas no objeto do estatuto está completamente abandonada pelo sindicato, de modo que o ente não mais representa aquela categoria materialmente. No entanto, um outro sindicato, ao pleitear a representação naquela atividade via registro sindical, se depara com a impugnação do primeiro ente afirmando que é ele quem formalmente detém a representação daquela atividade/categoria.

Em uma segunda hipótese, um sindicato pretende a representação de alguma atividade específica já prevista no vasto feixe de atividades previsto no estatuto de uma entidade anterior. A nova entidade, em razão de ser específica no que tange àquela categoria, postula sua representação via registro sindical e, igualmente, encontra impugnação do “sindicato-mãe”, pois aquela categoria já “lhe pertence”. Esse tema de criacionismo de nova entidade pela especificidade será mais bem

¹³⁴ Súmula 677 do STF: Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

abordado no item “3.2”, mas não especificamente sob a ótica administrativa do registro e sim sob uma visão jurisprudencial.

No entanto, o que se pretende aqui com a exemplificação destes casos é a reflexão de se há expertise técnica e jurídica e efetiva atribuição do Ministério do Trabalho e Emprego nesses procedimentos mais complexos ou se seria necessária uma demanda judicial que declarasse o resultado da disputa sindical. Amauri Cesar Alves é assente ao afirmar que:

[...] quanto à competência e sobre as limitações decisórias do Ministério do Trabalho e Emprego para o registro sindical. Havendo discordância de qualquer ente sindical com relação à concessão ou não do registro pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a controvérsia é dirimida em primeiro grau de jurisdição pelas Varas do Trabalho¹³⁵.

Consoante mencionado, não haverá verticalização na presente dissertação sobre essa temática, ficando, contudo, um elemento para meditação futura do leitor.

Correlacionando o tema registro sindical para fins de representação com a representatividade, de logo se percebe que, para além da própria necessidade de um registro em um órgão estatalizado, não se pode afastar a ideia de que a burocracia do procedimento do registro sindical é também um entrave para a representatividade. Essa visão é ainda mais clarificada quando se pode conceber que, no atual regime jurídico de representação sindical, o elemento agilidade (tempo) pode vir a ter maior peso do que uma associação que essencialmente carregue consigo representatividade e almeje pleitear sua representação via registro sindical.

Com efeito, a necessidade de registro viola a representatividade sindical de múltiplas formas, sendo que essa violação consegue se capilarizar nas diversas posições e relações jurídicas sindicais. Veja-se.

Pela sistemática atual, um sindicato só é “oficialmente sindicato”, embora já registrado em Cartório de Pessoas Jurídicas, quando reconhecido pelo Governo. Outro elemento é que a obrigatoriedade de registro pode levar a uma influência governamental excessiva sobre os sindicatos sob duas óticas: uma positiva e outra negativa. A negativa é de que o Governo pode dificultar ou até mesmo obstar o registro de determinado sindicato; a positiva é que, como o Governo controla o processo de

¹³⁵ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

registro, ele pode, potencialmente, favorecer alguns sindicatos em detrimento de outros. Esse aspecto remonta aos primórdios de uma ordem sindical varguista que tinha como um dos interesses primários controlar o mercado e os meios de produção.

Em outra linha de pensamento, o processo de obtenção de registro sindical é burocrático e oneroso, pois geralmente conta com a necessidade de auxílio técnico jurídico¹³⁶. Tal fato pode desencorajar a formação de novos sindicatos ou limitar a capacidade de sindicatos menores ou com menos recursos de serem reconhecidos e atuarem efetivamente.

Por fim e não menos relevante, o sistema de registro obrigatório pode contribuir para a criação de um monopólio em que um único sindicato é reconhecido como o representante exclusivo, havendo uma dificuldade burocrática para o registro de sindicatos mais específicos e mais locais. Isso mina a representatividade, pois impede que outros grupos sindicais representem seus membros de maneira mais efetiva.

Consoante Rodolfo Pamplona Filho e Claudio Dias Lima Filho, em fundamentada análise acerca da relação registro e liberdade sindical, o problema não é o registro como ato em si, mas sim a análise de mérito que é realizada no procedimento registral:

Apesar das vedações constitucionais a respeito da intromissão do Estado na vida sindical, a exigência de registro no órgão competente, que remanesce na Constituição, é providência que afeta a liberdade sindical. Nem tanto pela sua instituição, mas sim pela sua finalidade. O registro, como ato estatal sem apreciação meritória, não chega a representar, por si só, uma agressão à liberdade sindical. [...]
No caso brasileiro, o registro implica o reconhecimento oficial da regular constituição de entidade sindical. Mas não só: o registro também serve de mecanismo de controle da unicidade sindical [...] E esse fato representa uma relevante restrição à liberdade sindical [...]¹³⁷.

Mais uma vez, fica evidenciado que representatividade sindical e liberdade sindical são conceitos imbricados e inseparáveis, pois se algum elemento restringe a liberdade sindical, cria óbice, conseqüentemente, à representatividade.

¹³⁶ Em pesquisa feita informalmente, foi apurado que a média de valor para a prestação de serviços advocatícios auxiliando o registro sindical varia de R\$18.000,00 a R\$25.000,00 sem a fase anterior ao processo no Ministério do Trabalho e Emprego e de R\$20.000,00 a R\$35.000,00 englobando a fase de fundação sindical e posterior registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

¹³⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p.111.

3.1.3 O sindicato mais representativo na visão do Comitê de Liberdade Sindical da OIT

Neste subtópico será feita uma breve consideração sobre o que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, numa leitura holística de suas decisões, entende como sindicato mais representativo. Para tanto, será utilizado a 6ª edição do livro digital *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*¹³⁸ em livre tradução do espanhol para o português.

Inicialmente, registre-se que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho desempenha um mister relevante na difusão da liberdade sindical e na proteção do direito de sindicalização em todo o mundo. Embora o Comitê não estipule procedimentos detalhados para a aferição do sindicato mais representativo, ele enfatiza princípios gerais baseados nas convenções da OIT, especialmente as Convenções nº 87 (Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948) e nº 98 (Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949), abordando a temática.

Não é demais rememorar que o Comitê de Liberdade Sindical concretiza, junto com a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, uma das *core obligations* da OIT¹³⁹ e a própria previsão na Declaração da Filadélfia de 1944¹⁴⁰ de que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante”. Sobre tal entidade, André Luis Nacer de Souza afirma que:

O Comitê de Liberdade Sindical foi instituído em 1951 pelo Conselho de Administração da OIT, tornando-se o mais eficiente mecanismo mundial de defesa da liberdade sindical, tendo por competência o exame das queixas e das reclamações cujo objeto é a violação do direito de associação sindical e de negociação coletiva¹⁴¹.

¹³⁸ LA LIBERTAD SINDICAL. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. **Oficina Internacional del Trabajo**. Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.

¹³⁹ DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 08 maio 2024

¹⁴⁰ DECLARAÇÃO de FILADÉLFIA, 1944. **DGERT**, 2019. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 08 maio 2024.

¹⁴¹ DE SOUZA, André Luis Nacer. Breves considerações sobre o Comitê de Liberdade Sindical e sua inserção na estrutura de controle da Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n.45, 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103543/2014_souza_andre_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=O%20Comit%C3%AA%20de%20Liberdade%20Sindical,manuten%C3%A7%C3%A3o%20do%20sistema%20da%20OIT. Acesso em: 08 maio 2024.

A estrutura do Comitê é tripartite, composta por um presidente e nove membros, dos quais três são representantes dos empregadores, três dos trabalhadores, e três do governo. Nas situações em que ocorre uma infração à liberdade sindical, o Comitê de Liberdade Sindical conduzirá uma análise da denúncia, independentemente de o Estado ter ratificado as convenções fundamentais ligadas ao tema (convenções 87 e 98). Isso ocorre, pois os Estados membros são obrigados a respeitar o princípio da liberdade sindical, que está explicitado tanto no preâmbulo da Constituição da OIT quanto na Declaração de Filadélfia de 1944¹⁴².

Sem adentrar às fases do processo de denúncia perante o Comitê, a finalização dele pode se dar de duas maneiras: arquivamento ou decisão com cunho de recomendação. Sobre o desfecho do processo, Anna Beatriz de Alencar Reis *et al.*:

Concluindo que não há anomalias o Comitê arquivará a denúncia. Na hipótese de violação à liberdade sindical, o Comitê enviará recomendações ao Conselho Administrativo da OIT, órgão ao qual é vinculado, e se houver concordância, poderá efetuar a transmissão das recomendações ao país denunciado, bem como requerer que as cumpra. O Conselho dará ciência ao país denunciado, com a concessão de um prazo para que preste informações a respeito das recomendações. Nesta hipótese, em que houve aceitação das recomendações pelo Conselho, estas serão publicadas no Boletim Oficial da Repartição, com as informações prestadas pelo país denunciado depois do prazo concedido¹⁴³.

A *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* é justamente a plêiade dessas decisões com natureza recomendatória prolatadas pelo “órgão” em análise, a qual conta com diversos objetivos. A própria introdução do documento, em seu item 4, evidencia o que pretende a Repartição ou *Bureau* Internacional do Trabalho (órgão da OIT), a quem foi dada a responsabilidade de agrupar os referidos provimentos do Comitê:

A Repartição Internacional do Trabalho preparou esta publicação para compilar de forma concisa as conclusões do Comité sobre a aplicação dos

¹⁴² O artigo 2 da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT: “Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; [...]”.

¹⁴³ REIS, Anna Beatriz de Alencar *et al.* O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n.39-40, p.20-34, jan./dez.2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ilan-Fonseca-De-Souza/publication/373820949_Carta_Social_e_do_Trabalho/links/64fe1c6f25ee6b7564defbe0/Carta-Social-e-do-Trabalho.pdf#page=39. Acesso em: 08 maio 2024.

princípios da liberdade sindical em mais de 3.200 casos, ao longo de mais de 65 anos, até o seu 379.º relatório (junho de 2016). O Bureau, através desta compilação, cumpre uma resolução adotada por unanimidade na 54ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 1970, que convidava o Conselho de Administração a solicitar ao Diretor-Geral que publicasse e difundisse amplamente e de forma concisa as decisões tomadas pelo Comitê de Liberdade Sindical. O seu objetivo é sensibilizar e orientar reflexões para o efetivo respeito dos princípios fundamentais da liberdade sindical e o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva. Desde a sua primeira publicação em 1972, o Instituto atualizou esta coleção cinco vezes.

Segundo estatísticas trazidas por Anna Beatriz de Alencar Reis *et al.* “dentre a totalidade dos casos, 50% correspondem a países da América Latina, enquanto na América do Norte tem-se a menor incidência de casos, com 6%. O continente europeu possui 20%. Ásia e África 12%.” Vislumbra-se, portanto, uma violação à liberdade sindical exponenciada na América Latina.

Dos 3310 casos apontados no documento, o Brasil ocupa o “polo passivo” em 69 deles, o que pode, a priori, parecer ínfimo, mas em se tratando da matéria em questão, é um número elevado.

A pauta da representatividade ocupa, nominalmente, sem mencionar sua relação com a própria liberdade sindical que é extraída da leitura holística do documento, alguns itens da compilação em análise. Para esse momento, foram escolhidos itens com maior generalidade extraível e entendidos como mais relevantes, não havendo sequenciamento crescente de datas.

Importante rememorar, contudo, que essas decisões levam em consideração, em alguns momentos, o conteúdo da Convenção 87 da OIT cuja ratificação não foi realizada pelo Brasil. No entanto, tal fato não afugenta a importância dessas deliberações.

O primeiro item escolhido da compilação é o 525, pois traz à baila o que seriam organizações mais representativas:

525. O Comitê indicou que em diversas ocasiões, e em particular no âmbito da discussão do projeto de Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, a Conferência Internacional do Trabalho levantou a questão do caráter representativo dos sindicatos e admitiu, até certo ponto, a distinção que por vezes é feita entre diferentes sindicatos de acordo com o seu grau de representatividade. A Constituição da OIT, no parágrafo 5 do artigo 3º, consagra a noção de “organizações profissionais mais representativas. O Comitê considerou, portanto, que o simples fato de a legislação de um país estabelecer uma distinção entre as organizações sindicais mais representativas e outras organizações sindicais não deveria, por si só, ser suscetível de crítica. No entanto, é necessário que uma distinção deste gênero não tenha como consequência a concessão às organizações mais representativas – caráter que decorre de um maior número de

membros – privilégios que ultrapassam uma prioridade em termos de representação nas negociações coletivas, nas consultas com governos, ou mesmo em questões de designação de delegados em organizações internacionais. Por outras palavras, tal distinção não deve ter como consequência privar as organizações sindicais, que não foram reconhecidas como as mais representativas, dos meios essenciais para defender os interesses profissionais dos seus membros, nem do direito de organizar a sua gestão e a sua atividade e formular seu programa de ação, previsto na Convenção nº. 87.

Por esse item, é possível extrair que, de acordo com o Comitê, as organizações mais representativas decorrem de um maior número de membros (elegeu, então, um aspecto quantitativo) e que eventuais diferenciações para prestigiar essas entidades não seriam suscetíveis de críticas somente por esse fato. No entanto, para esse tipo de diferenciação, o Comitê parte do pressuposto que o Estado não pode limitar a formação de sindicatos outros com base no conteúdo da Convenção 87.

Ou seja, o Comitê reconhece a existência de mais de um sindicato na mesma seara, mas entende haver graus de representatividade, de modo que um pode ser mais representativo do que o outro e há harmonia nessa coexistência. Desse modo, a existência de um sindicato mais representativo pelo aspecto quantitativo não deve (aspecto qualitativo), como mencionado no item 525:

[...] privar as organizações sindicais, que não foram reconhecidas como as mais representativas, dos meios essenciais para defender os interesses profissionais dos seus membros, nem do direito de organizar a sua gestão e a sua atividade e formular seu programa de ação.

Corolário do entendimento sufragado na ementa anterior, o item 536 traz aspecto intrínseco à dinâmica de entidade já existente:

536. A exigência imposta pelas autoridades na prática de obter uma lista nominativa de todos os membros de uma organização, bem como uma cópia do seu registro de membros, a fim de determinar quais são as organizações mais representativas, coloca um problema em relação aos princípios de liberdade de associação [...].

A obrigatoriedade de indicação nominativa dos membros de um sindicato poderia, a priori, parecer uma conduta neutra com o único escopo de verificação sobre a quantidade de associados e, conseqüentemente, quem seria o mais representativo (considerando que o critério quantitativo é o escolhido pelo Comitê). No entanto, essa imposição de exposição evidencia alguns problemas.

A um, o direito de associação é de cunho individual e personalíssimo, posto que exercido de forma coletiva. Saber da exigência de lista nominativa pode minar o aspecto positivo do direito de associação. A dois, ao membro já filiado, tal imposição viola o direito de autodeterminação informativa, que é princípio de privacidade que dá ao indivíduo o controle, o uso e a disseminação de informações que se referem a ele mesmo.

Por fim e não menos importante, qualquer obrigatoriedade neste sentido viola a organização e gestão dos sindicatos que se veem compelidos a algo despiciendo, ainda que a justificativa seja saber sobre o grau de representatividade. Dessa forma, o Comitê entende que essa exigência fere a liberdade associativa, decorrência da liberdade sindical.

Outro item escolhido foi o 494, *in verbis*:

494. Uma disposição que permite negar o pedido de registro de um sindicato por existir outro já registrado que seja considerado suficientemente representativo dos interesses que o sindicato requerente pretende defender, tem como consequência que, em certos casos, pode ser negado aos trabalhadores o direito de aderir à organização que considerem adequada, em violação dos princípios da liberdade de associação.

Nesse item em específico, é possível notar situação que é justamente a de ocorrência no ordenamento jurídico brasileiro. Uma vez perfeito e acabado o registro sindical de uma entidade, outra fica impossibilitada de igualmente se registrar se for de encontro com o sindicato único (categoria e porção geográfica). O Comitê aponta que essa negativa é dúplice, pois, para além do óbice registral, há óbice no direito dos trabalhadores de aderirem à organização que considerem adequada, violando, com isso, o princípio da liberdade de associação, vertente da liberdade sindical.

Apesar de não trazer especificamente no seu texto, é evidente que o termo “organização que considerem adequada” no referido item é uma remissão art. 2º da Convenção 87 que consagra o direito de constituição e filiação a organizações que empregadores e trabalhadores “estimem convenientes”.

Importante notar, ainda, que, diferente do item 525 anteriormente comentado, o enunciado 494 traz a ideia de sindicato “suficientemente” representativo. Isso significa que, ainda que não seja o mais representativo, o sindicato suficientemente representativo também não afastaria a possibilidade de atividade fundacional e

manutenção de entidades coletivas outras. É igualmente neste sentido o item 1387 da compilação, e o 1025 que trata especificamente de adesão a federações:

1387. Quando a legislação de um país estabelece uma distinção entre o sindicato mais representativo e outros sindicatos, este sistema não deve impedir o funcionamento dos sindicatos minoritários e muito menos privá-los do direito de apresentar queixas em nome dos seus membros e representá-los em caso de conflitos individuais.

[...]

1025. Os direitos preferenciais concedidos aos sindicatos mais representativos não devem incluir o direito exclusivo de formar e aderir a federações.

Por fim, o item 1379 traz regramento específico sobre a certificação do sindicato mais representativo como “agente negociador exclusivo”:

Embora não seja necessariamente incompatível com a Convenção No. 87 prever a certificação do sindicato mais representativo de uma determinada unidade, reconhecendo-o como agente negociador exclusivo dessa unidade, o que só aconteceria se uma série de garantias fossem prestadas ao mesmo tempo. A este respeito, o Comitê observou que em vários países, nos quais foi estabelecido o procedimento que consiste em conceder aos sindicatos um certificado que lhes confere o estatuto de agentes negociadores exclusivos, foi considerado essencial que tais garantias assegurem: a) que a certificação é feita por órgão independente; b) que a organização representativa seja eleita pelo voto da maioria dos trabalhadores da unidade interessada; c) que a organização que não obtiver número suficiente de votos tem o direito de solicitar nova eleição após determinado período; d) que qualquer organização que não seja aquela que obteve o certificado tem o direito de solicitar uma nova eleição uma vez decorrido um período determinado, muitas vezes 12 meses, desde a eleição anterior.

Essa é a hipótese, guardadas as devidas proporções da analogia, que ocorre no Brasil. Na ordem brasileira, o sindicato que conta com a representação formal é “agente negociador exclusivo”, pois a nenhum outro ente que esbarra no sindicato único é conferida a natureza sindical e suas prerrogativas. No entanto, o Comitê entende que, para aplicação dessa exclusividade, deveria haver garantias, dentre elas a eleição dessa entidade mais representativa e a certificação ser feita por um órgão independente. Não é, com efeito, o que ocorre no sistema sindical brasileiro, seja por não haver eleição, seja pelo fato de o registro sindical ser realizado por um órgão do Poder Executivo.

De uma forma geral, se percebe que a compilação de decisões do Comitê aborda, essencialmente, que os critérios para determinar a representatividade sindical devem ser objetivos e baseados em elementos que não sejam suscetíveis a abuso e

intervenção estatal. Além disso, a distinção entre organizações mais ou menos representativas não deve comprometer os direitos fundamentais das organizações menos representativas.

Por outro lado, é também mencionado que as organizações de empregadores ou de trabalhadores devem ter representatividade determinada com base em critérios objetivos, precisos e previamente estabelecidos. A apreciação de tal representatividade não deve, contudo, ser deixada a critério dos governos, reforçando a autonomia sindical e a importância de uma abordagem sistemática e justa para reconhecer a representatividade.

É possível verificar que o desenho institucional sindical brasileiro se distancia das decisões do ementário mencionadas no presente subcapítulo. Com efeito, a maioria dos temas abordados pelo Comitê nos itens escolhidos acima não são aplicados pelo Brasil pelo condicionamento da liberdade sindical que já foi trabalhada no capítulo 2 da presente dissertação. No entanto, a justificativa dessa desconformidade é sempre a de que o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT.

Para a OIT, por intermédio do Comitê, com efeito, a representação se confunde ou muito se aproxima da representatividade. Em verdade, o que o órgão pretende com suas diretrizes é a aplicação de uma ampla liberdade sindical que reflita em representatividade e não na simples representação. Novamente, representatividade e liberdade sindical se mostram intimamente atadas.

3.2 A DÍADE DA DISSOCIAÇÃO SINDICAL E OS CRITÉRIOS DA ESPECIALIDADE E AGREGAÇÃO: REPRESENTATIVIDADE PARA UM, IMPACTO NA REPRESENTATIVIDADE PARA OUTRO

Consoante exposto em linhas alhures, difere-se o critério para aferição da representação sindical do critério para análise de criação dos sindicatos e viabilidade de vida associativa. Nesse subcapítulo será analisada a dissociação sob sua dúplici visão, pois, inegavelmente, é um movimento de fincamento da representatividade para o novo organismo que é criado, mas de impacto na representatividade para o sindicato originário.

É importante esclarecer, inicialmente, que o movimento de dissociação, que ora será abordado, embora tido por alguns estudiosos da matéria como sinônimo de

desmembramento¹⁴⁴ (algumas relevantes referências bibliográficas, inclusive, utilizadas doravante), não está relacionado ao aspecto territorial da entidade sindical.

Com efeito, o desmembramento é a cisão de uma entidade sindical para outra porção territorial, desde que respeitada a base mínima de um município, deixando cumprido tal requisito também em relação à entidade que foi fracionada. Por sua vez, a dissociação é o movimento de secessão considerando que é possível extrair de uma entidade sindical originária uma nova categoria mais específica (ou até diferenciada), desde que com vida própria e regular.

O ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro, através do art. 570 e seguintes da CLT, deixa evidente duas possibilidades de criação dos sindicatos: a fundacional ou originária, que ocorre quando inexistia entidade anterior daquela categoria, e a decorrente ou derivada que cria uma entidade seja por desmembramento (aspecto territorial objetivo), seja por dissociação (aspecto categorial subjetivo).

A desagregação por desmembramento ou dissociação pode ainda ser feita de forma endógena/própria, quando o sindicato originário é pacífico no movimento de fracionamento, ou de forma exógena, quando não há consenso *interna corporis* do sindicato “mãe”. Neste último caso, a disputa será solucionada, *a priori*, quando do processo de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego pela análise, como pontuado no subtópico “3.1.2”, de critérios objetivos, eis que ao referido órgão da União, incumbe, até que lei venha a dispor ao contrário, registrar as entidades sindicais e diligenciar a observância do princípio da unicidade, tanto no aspecto categorial quanto no aspecto territorial, nos moldes da já comentada súmula 677 do STF. Havendo óbice no registro sindical na via administrativa, caberia, pois, apreciação pelo Judiciário.

Consoante mencionado em tópico anterior, ainda há de se falar em uma hipótese não tão comum, mas possível, que é a dissociação por abandono de uma ou mais categorias conexas, afins ou similares pertencentes a um sindicato eclético. Tal fenômeno ocorre quando o mesmo sindicato possui um feixe de categorias dentro da

¹⁴⁴ Amauri Mascaro Nascimento fala em desmembramento de categoria e desmembramento da base territorial. “Há duas situações que, embora de efeitos análogos, devem ser divididas. Uma é a perda de representação pela redução da base territorial [...] Outra é a perda da representação pelo desmembramento de categorias na mesma base, o que se dá quando são criadas categorias diferenciadas ou categorias específicas onde antes havia a reunião de atividades similares ou conexas. O que hoje é uma atividade similar, amanhã poderá ser uma atividade específica agrupada em categoria própria”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989, p.238-239.

sua estrutura social¹⁴⁵ e o transcurso do tempo demonstra que aquela associação não mais representa aquela categoria por abandoná-la, o que abriria espaço para uma dissociação. Nesse caso, a dissociação por abandono poderia ser, na classificação proposta acima, tanto endógena quanto exógena.

Nessa ótica da dissociação por abandono, não se pode olvidar que essa possibilidade é ratificada pela leitura sistêmica da CLT que, conforme pontuado no capítulo 2 da presente dissertação, trouxe o conceito de categoria como o de grupamento de trabalhadores ou de empregadores que estão atrelados a uma ou algumas “atividades” ou profissões. É o que se depreende da redação celetista, legislação incumbida de tratar sobre as minúcias das categorias, quando traz a “atividade” como elemento virtual da categorização.

Apesar de não mais haver a Comissão de Enquadramento Sindical prevista no *caput* do artigo 570, o dispositivo foi recepcionado pela CRFB/88, guardadas as devidas compatibilizações constitucionais, pois continua a ser utilizado como parâmetro nas decisões do TST e do STF sobre matéria sindical¹⁴⁶.

O movimento de dissociação foi albergado e colocado num plano de extrema relevância e até mesmo de estímulo pela CLT. É possível aferir tal colocação com a leitura do art. 570 da norma consolidada que afirma que “os sindicatos constituir-se-

¹⁴⁵ A título exemplificativo, o estatuto do SEAC-Bahia (Sindicato das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental do Estado da Bahia) – estatuto disponível em <http://www.seac-ba.com.br/index.php/o-seac-ba/estatuto> (acesso em 02.04.2024) - traz inúmeras atividades/profissões que se equivalem, cada uma delas, a uma categoria. Art. 1º. O [...] SEAC/BA [...] é constituído para fins de estudo, coordenação, proteção e representação legal dos interesses da categoria econômica das Empresas de limpeza, asseio e conservação; de jardinagem; de manutenção em geral; de portaria; de vigia; de faxineiros ou serventes; de trabalhadores braçais; de agentes de campo; de ascensoristas; de copeiros; de capineiros; de dedetizadores; de limpadores de vidros; de manobristas; de garagistas; de reprografistas; de operadores de cargas e descarga; de auxiliares de jardinagem; de contínuos ou office boys; de recepcionistas ou atendentes; de motoristas no caso dos veículos serem fornecidos pelos contratantes; de serviços de suporte e apoio administrativo e operacional; todos em prédios de qualquer tipo, inclusive de edifícios residenciais, condomínios, escritórios, fábricas, armazéns, hospitais, prédios públicos e outros prédios que desenvolvam atividades comerciais e de serviços; de limpeza urbana; de agentes disciplinares penitenciários e agentes sócio-educadores; de faxineiros de limpeza técnica industrial; de serviços de medições para expedições de contas de fornecimentos públicos de energia e água/esgotos e entregas; de operacionalização de conjuntos penais; de serviços temporários; de serviços permanentes ou contínuos [...]”. O objeto do estatuto do SEAC/BA evidencia um ecletismo exacerbado, considerando que várias atividades sequer são conexas ou afins.

¹⁴⁶ Em entendimento contrário à recepção dos art. 570 a 577 da CLT, Luciano Martinez expõe que: [...]“diante da promessa de não interferência e de não intervenção do Poder Público na vida sindical, não se pode admitir como recepcionadas pelo ordenamento jurídico as regras de enquadramento constantes dos art. 570 a 577 da CLT. Elas se revelam não recepcionadas pelo texto constitucional de 1988 porque estabelecem certas condições subjetivas para a criação de uma nova entidade sindical por dissociação. Observe-se que a oração subordinada adverbial concessiva – ‘desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente’-, constante do art. 571 da CLT, não tem a menor razoabilidade num contexto de liberdade sindical.”

ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas”. Ou seja, o que quis o legislador foi dar ênfase a um aspecto qualitativo, de especificidade da categoria, sendo certo que essa é a regra.

Por outro lado, permitiu o legislador, no parágrafo único do mesmo artigo¹⁴⁷, subsidiariamente, a criação de sindicatos ecléticos, pautados em atividades ou profissões similares, afins ou conexas, desde quando não seja possível se sindicalizarem pelo critério da especificidade, utilizando-se, nesse caso, de um ideal agregador. Mais uma vez a especificidade aparece como a regra, condicionando a formação de sindicatos híbridos que ficam em segundo plano. Fica evidente, portanto, que o aspecto quantitativo não foi a regra adotada pelo legislador celetista.

No entanto, surgiu, há muito, na jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas e do STF a análise dos critérios utilizados para conferir existência e validade ao processo de dissociação: especificidade ou agregação? Foi colocado à apreciação dos Tribunais em questão, o que seria uma categoria específica o suficiente e se a entidade teria vida própria “regular”. Antes da análise de algumas decisões, no entanto, explica-se, de forma sucinta, o que vem a ser cada um desses critérios.

Os critérios da agregação e da especificidade sindicais são fundamentais para entender a organização e o funcionamento dos sindicatos, especialmente no que diz respeito à estrutura sindical e à representatividade efetiva dos trabalhadores.

O critério da especificidade foca na formação de sindicatos específicos para representar categorias profissionais ou econômicas de setores de atividade bem definidos e homogêneos. Este princípio baseia-se na ideia de que trabalhadores com profissões ou interesses específicos, bem como as categorias econômicas paralelas, têm necessidades distintas e, portanto, podem ser melhor representados por sindicatos que se concentram exclusivamente em suas particularidades.

Os sindicatos formados sob o princípio da especificidade tendem a ter um conhecimento profundo das questões e desafios enfrentados por seus membros, permitindo-lhes negociar instrumentos coletivos mais direcionados, seccionados e eficazes, o que é pautado numa espécie de tecnocracia. Essa abordagem pode ser

¹⁴⁷ Art. 570, parágrafo único, da CLT - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo 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 de especificidade de 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 de Atividades e Profissões.

particularmente importante em setores altamente especializados ou em profissões com requisitos e regulamentações específicas, em que a expertise e a representação focadas são essenciais para a defesa efetiva dos interesses das categorias.

A dissociação de sindicato é corolário do princípio da liberdade sindical, não afrontando, a priori, qualquer norma. Ou seja, se, por exemplo, um determinado sindicato representa os empregados de bares, hotéis e restaurantes em determinada base territorial, uma ou mais dessas subcategorias pode decidir constituir sindicato próprio naquela base, também mediante organização local dos interessados e obediência ao processo de criação de novas entidades. Seu fundamento está em dar maior especificidade à representação de certas categorias que, às vezes, se enquadram em um sindicato genérico.

Por sua vez, o critério da agregação refere-se à formação de sindicatos que representam um grupo mais amplo de trabalhadores, agregando diversas categorias profissionais ou setores de atividade dentro de uma mesma entidade sindical (sindicato eclético).

Este critério visa fortalecer a capacidade de negociação dos sindicatos ao unir trabalhadores de diferentes categorias, que podem compartilhar interesses comuns, em uma única organização mais robusta considerando especialmente o aspecto quantitativo.

A agregação pode ocorrer em diferentes níveis, como, por exemplo, a união de profissionais de diferentes áreas dentro de um mesmo setor. O objetivo é criar uma frente unificada que tenha poder, mormente pelo aspecto quantitativo, de negociar de maneira mais eficaz e mais ampla. Costuma-se apontar, na experiência mundial, quatro formas de agregação dos trabalhadores, não necessariamente excludentes entre si.

A primeira é a agregação por ofício ou profissão, em que há identidade profissional ou similitude de profissões. No Brasil, esse se confunde com a categoria diferenciada que, de acordo com o artigo 511, §3º, da CLT, consiste naquela “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”. Para esse tipo de associação, a doutrina e jurisprudência cunharam a expressão sindicatos horizontais.

A segunda forma é a agregação por categoria profissional, hipótese que se confunde com o critério escolhido pelo ordenamento jurídico sindical brasileiro para o

enquadramento sindical. O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas¹⁴⁸. Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical.

A terceira forma de agregação se dá por empresa (sindicato por empresa) a que se vinculam os empregados. A estruturação por empresa é criticada por reduzir a possibilidade de generalização de conquistas trabalhistas para um âmbito mais amplo, enfraquecendo o papel progressista do Direito Coletivo do Trabalho. Também diminui a solidariedade entre os trabalhadores de empresas distintas, dentre outros aspectos que, no entanto, não serão explorados aqui.

Finalmente, há os sindicatos que se agregam em função do ramo ou segmento empresarial de atividades. Esse critério favorece a criação de grandes sindicatos, que tendem a ser significativamente fortes, dotados de grande abrangência territorial, com sensível poder de negociação coletiva.

Nesse contexto de diferenciação entre especialidade e agregação, Mauricio Godinho Delgado, utiliza-se da expressão “*Especialização versus Agregação*” para fazer uma crítica frente à possível pulverização sindical com os movimentos dissociativos, asseverando que:

O fundamento jurídico de tal pulverização reside em certa interpretação restritiva de categoria profissional, tendente a enxergar identificações menores e menos relevantes na vida laborativa dos empregados e, a partir delas, concretizar novas e mais reduzidas agregações sindicais. Com suporte na diretriz da liberdade e autonomia dos sindicatos, o fundamento restritivo termina por ganhar apoio na jurisprudência, tornando irreprimível a tendência pulverizadora das entidades representativas obreiras. Entretanto, é óbvio que, do ponto de vista jurídico, dever-se-ia interpretar a noção de categoria profissional não de modo restritivo (como tendente, hoje, no Brasil); cabe realizar interpretação ampliativa da mesma noção, de modo a reforçar a atuação dos sindicatos. Esta interpretação ampliativa, como já enfatizado, seria mais consentânea com o próprio Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a história e o conceito de associações sindicais remetem-se ao apelo da união, da unidade, da agregação – e não seu inverso. De fato, a ideia de similitude de condições de vida e labor, em função de vínculo dos obreiros a atividades econômicas empresariais similares ou conexas (ideia que forma o núcleo do conceito de categoria), permite o alargamento dos sindicatos – e não necessariamente seu definhamento, como verificado na última década¹⁴⁹.

¹⁴⁸ O art. 511, § 2º, da CLT dispõe: “§ 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”.

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio José Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2015, p.98.

Na mesma ordem de ideias, Amauri Cesar Alves critica o critério da especialidade, afirmando haver, até mesmo, uma “superespecialização”:

Não obstante a compreensão teórica de prevalência da unicidade sindical no Brasil, a prática, sobretudo após 1988, aponta para uma pluralidade sindical de fato (oblíqua) e nociva, pois sem critérios sobre representatividade e fundada em superespecialização e não em agregação. A proliferação de sindicatos no Brasil, sobretudo após a Constituição da República de 1988, merece atenção dos pesquisadores sobre o tema sindical, tanto em seu aspecto jurídico como sociopolítico. Possível compreender o atual cenário institucional sobre a criação de sindicatos como um deficiente sistema de regulamentação sem peias, ou de desregulamentação prática. Não se trata, aqui, de reafirmar a unicidade como regra constitucional vigente ou necessária, mas de se estabelecer claramente qual é o sistema adotado pelo Brasil no contexto fático cotidiano das relações socioeconômicas¹⁵⁰.

Na jurisprudência do TST, vem prevalecendo para aferição da criação e vida regular de sindicatos por dissociação de categorias similares, afins ou conexas, o critério da especialidade¹⁵¹. Essa corrente de entendimento utiliza, sobretudo, a fundamentação de que o *caput* do art. 570 da CLT optou pelo critério da especialidade, sendo subsidiária a criação de sindicatos ecléticos. De mais a mais, um sindicato mais especializado possui maior capacidade e legitimidade de entender as necessidades da categoria, oferecendo uma vida associativa mais próxima da realidade.

No entanto, não se pode olvidar de julgados emblemáticos¹⁵², da 3ª Turma do TST, que adotaram o critério agregacionista, entendendo que a agregação é inerente

¹⁵⁰ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

¹⁵¹ [...] RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE EM DETRIMENTO DA TERRITORIALIDADE. SINDICATO ESPECÍFICO DE BASE NACIONAL E SINDICATO ECLÉTICO DE BASE ESTADUAL FUNDADO POSTERIORMENTE. Na hipótese, o Tribunal a quo concluiu ser regular a dissociação do sindicato nacional autor, ainda que específico, para a constituição do sindicato estadual réu, ainda que eclético, por expressa manifestação de assentimento dos interessados da categoria envolvida. Discute-se, assim, o legítimo representante das cooperativas de serviços médicos do Estado do Tocantins, se o sindicato específico de base nacional ou o sindicato eclético de base estadual. O Supremo Tribunal Federal tem entendimento de que a criação de um novo sindicato de categoria mais específica por desdobramento não ofende o princípio da unicidade sindical (precedentes). Ocorre que a hipótese dos autos não é de dissociação, uma vez que, já existindo sindicato específico, foi criado sindicato eclético em menor base territorial. Ademais, nos casos de conflito, acerca da representatividade sindical, entre o princípio da especificidade e o da territorialidade, esta Corte superior tem decidido que deve prevalecer o princípio da especificidade, nos termos do art. 570 da CLT. Decisão regional em conflito com a jurisprudência desta Corte. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST-RR-1257- 64.2012.5.10.0801, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 17/11/2021. Informativo TST – nº 247).

¹⁵² RECURSO DE REVISTA. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. INFERÊNCIA DO SINDICATO MAIS REPRESENTATIVO E LEGÍTIMO, AFIRMATIVO DA UNICIDADE CONSTITUCIONALMENTE DETERMINADA. PRINCÍPIO DA AGREGAÇÃO SINDICAL COMO DIRETRIZ REGENTE DESSA

à dinâmica do Direito Coletivo do Trabalho, de modo que o critério da especificidade seria incompatível para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa. Deste modo, a o critério agregacionista demonstra maior fortalecimento sindical.

ANÁLISE. SINDICATO OBREIRO MAIS AMPLO, ABRANGENTE, FORTE E REPRESENTATIVO, USUALMENTE MAIS ANTIGO, EM DETRIMENTO DO SINDICATO MAIS RESTRITO E DELIMITADO, USUALMENTE MAIS RECENTE. AGREGAÇÃO SINDICAL PRESTIGIADA PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E PELO TRT DE ORIGEM. A Constituição Federal afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferência político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Entretanto, manteve o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), no sentido de estruturação por categoria profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial, preceito direcionado no texto constitucional às organizações sindicais de qualquer grau (art. 8º, II, CF). Decidiu o TRT o conflito intersindical com suporte no princípio da agregação, de modo a identificar como mais legítimo e representativo o sindicato com categoria profissional mais larga e abrangente, além de mais antigo, que na hipótese é o Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura Familiar de Joselândia. Esse sindicato representa diversos trabalhadores enquadrados como rurais, entre os quais os agricultores e agricultoras que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, portanto, de forma mais ampla do que o segmento específico e delimitado referenciado pelo outro sindicato mais recente (SINTRAF). Esse entendimento ajusta a interpretação ao melhor e mais consistente sentido objetivado pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8º, I, II e III, CF). A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo porém incompatível para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pela Constituição (art. 8º, I e II CF/88) e concretizar a consistência representativa que têm de possuir os sindicatos (art. 8º, III e VI CF/88). Para esta investigação sobre a legitimidade e representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, portanto, o manejo efetivo e proporcional do princípio da agregação, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho. Sendo assim, o recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido." (TST, 3ª Turma, RR nº. 126600-88.2010.5.16.0020, julgado em 26/06/2013, publicado no DEJT em 01/07/2013, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. INFERÊNCIA DO SINDICATO MAIS REPRESENTATIVO E LEGÍTIMO, AFIRMATIVO DA UNICIDADE CONSTITUCIONALMENTE DETERMINADA. PRINCÍPIO DA AGREGAÇÃO SINDICAL COMO DIRETRIZ REGENTE DESSA ANÁLISE. SINDICATO OBREIRO MAIS AMPLO, ABRANGENTE, FORTE E REPRESENTATIVO, USUALMENTE MAIS ANTIGO, EM DETRIMENTO DO SINDICATO MAIS RESTRITO E DELIMITADO, USUALMENTE MAIS RECENTE. AGREGAÇÃO SINDICAL PRESTIGIADA PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E PELO TRT. MANUTENÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA. Decidindo o TRT o conflito intersindical com suporte no princípio da agregação, de modo a identificar como mais legítimo e representativo o sindicato com categoria profissional mais larga e abrangente, que envolve inúmeros segmentos similares a mais do que o segmento específico e delimitado referenciado pelo outro sindicato –que, sendo mais recente, foi produto de divisão da categoria ampla representada pelo sindicato mais antigo -, ajusta-se sua interpretação ao melhor e mais consistente sentido objetivado pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8º, I, II e III, CF). A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo porém incompatível para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pela Constituição (art. 8º, I e II CF/88) e concretizar a consistência representativa que tem de possuir os sindicatos (art. 8º, III e VI CF/88). Para esta investigação sobre a legitimidade e representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, portanto, o manejo efetivo e proporcional do princípio da agregação, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho. Agravo de instrumento desprovido. (TST -AIRR: 348003120095020043, 34800-31.2009.5.02.0043, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/09/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013).

O STF¹⁵³, há muito, também entende pela aplicação do critério da especialidade, afirmando que essa modalidade de secessão sindical perpassa pela ideia de um Estado Democrático de Direito. No entanto, não se pode olvidar que a Corte Suprema somente se ateuve, em tais julgamentos, ao aspecto formal de possibilidade dissociativa, de modo que não houve análise acurada no aspecto do impacto na representatividade.

Outrossim, o STF tem entendimento remansoso no sentido de que categoria profissional diferenciada disciplinada em lei como única não pode dissociar¹⁵⁴. Entende o Supremo Tribunal que, em tais casos, a escolha foi legislativa e se deu por motivo de relevante interesse público. Ainda, em recente decisão no RE 646104, o STF, no Tema 488¹⁵⁵, abordou novamente a temática, fortalecendo a utilização do viés da especificidade.

Suplantado o posicionamento majoritário da jurisprudência com relação ao critério utilizado para aferição da vida sindical, uma vez ocorrida a dissociação no

¹⁵³ A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base territorial mínima – a área de um Município –, é predicado do Estado Democrático de Direito. Recepção da CLT pela Carta da República de 1988, no que viabilizados o agrupamento de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicato específico. [RMS 24.069, rel. min. Marco Aurélio, j. 22-3-2005, 1ª T, *DJ* de 24-6-2005.]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=8>. Acesso em: 09 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL – CATEGORIAS AFINS – CONTABILISTAS E CONTADORES. Mostra-se possível o desmembramento do Sindicato se referente a categoria específica no que o primitivo englobava contabilistas e contadores – inteligência do Diploma Maior da República, a nortear a disciplina normativa ordinária, revelando recepcionado o artigo 571, primeira parte, da Consolidação das Leis do Trabalho, não subsistindo a exigência de autorização da Comissão do Enquadramento Sindical. RE 291.822 / RS. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1718396>. Acesso em: 09 maio 2024.

Confederação Nacional de Saúde. Hospitais, estabelecimentos e serviços. CNS. Desmembramento da Confederação Nacional do Comércio. Alegada ofensa ao princípio da unicidade. Improcedência da alegação, posto que a novel entidade representa categoria específica, até então congregada por entidade de natureza eclética, hipótese em que estava fadada ao desmembramento, concretizado como manifestação da liberdade sindical consagrada no art. 8º, II, da CF. RE 402.831 AgR, **rel. min. Roberto Barroso**, j. 3-3-2015, 1ª T, *DJE* de 17-3-2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=8>. Acesso em: 09 maio 2024.

¹⁵⁴ Mostra-se contrária ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos da Aviação Civil não subsiste, em face da ilicitude do objeto. [RMS 21.305, rel. min. Marco Aurélio, j. 17-10-1991, P, *DJ* de 29-11-1991.] **AI 609.989 AgR**, rel. min. Ayres Britto, j. 30-8-2011, 2ª T, *DJE* de 17-10-2011. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=8>. Acesso em: 09 maio 2024.

¹⁵⁵ “Em observância ao princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, a quantidade de empregados, ou qualquer outro critério relativo à dimensão da empresa, não constitui elemento apto a embasar a definição de categoria econômica ou profissional para fins de criação de sindicatos de micros e pequenas empresas”. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4097162&n_umeroProcesso=646104&classeProcesso=RE&numeroTema=488.

mundo fenomênico e devidamente formalizada, não se pode perder de vista a díade de representatividade em que o fenômeno se pauta. Isto se dá, pois enquanto é de fácil visualização a existência de representatividade na entidade sindical derivada, a entidade originária é impactada com a novel secessão.

Nessa díade, alguns pontos podem ser levantados como de impacto na representatividade da entidade que sofreu a fragmentação. O primeiro deles é a redução na base de membros do sindicato, o que pode levar a uma diminuição das receitas que custeiam a entidade. Com menos recursos financeiros, o sindicato pode enfrentar dificuldades em manter operações eficazes, providenciar serviços aos membros e conduzir negociações coletivas. Para além do aspecto financeiro, a representatividade e a influência do sindicato, mormente nas negociações coletivas, podem ser enfraquecidas e polarizadas, levando a cenários de dificuldades.

Essas são apenas algumas formas de impacto que a dissociação traz para o sindicato originário. Não se pode olvidar que apesar da dissociação fazer emergir uma nova entidade sindical, que estará com fôlego, ideias e valores revitalizados, a entidade sindical originária continuará existindo e deve continuar possuindo regular vida associativa.

O segundo aspecto dessa díade é a criação de uma nova entidade que, em tese, já nasce com representatividade, que, sem dúvidas, foi revitalizada com a dinâmica dissociativa. Um dos reflexos mais positivos da dissociação, e precípuo fundamento das decisões que entendem pela aplicação do critério da especificidade, é a aproximação do sindicato com a realidade vivida pela categoria. Esse fato facilita a comunicação com a categoria econômica e representa a saída de um grau de abstração para algo mais concreto.

É justamente em razão desses impactos que a dissociação acaba ensejando contornos complexos que requer uma análise acurada e razoável. Com relação a esse zelo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Luiz Manoel Andrade Meneses trazem que:

O princípio da especialidade, que embasa o desmembramento sindical, deve sofrer restrições impostas pelo princípio da razoabilidade e da liberdade sindical plena, prevista na Convenção 87 da OIT. O desmembramento de uma categoria já existente deve ser feito segundo critérios objetivos que garantam a efetiva representatividade sindical, a justificarem a real necessidade do afastamento de um determinado grupo de trabalhadores do grupo principal abrangido pela categoria econômica primitiva, de modo que o desmembramento não sirva apenas para favorecer a classe empresarial, que

pode assim negociar com um grupo menor de trabalhadores, os quais, diante do número reduzido, perdem seu poder de barganha de melhores condições trabalhistas, ocasionando com isso redução significativa da condição social desses mesmos trabalhadores¹⁵⁶.

Com efeito, apesar da CLT trazer o critério da especialidade como regra, a análise sobre o que é específico ou não deve ser feito de modo casuístico, como vem sendo feito pela jurisprudência, a fim de que não haja uma proliferação desenfreada de entidades que acabem por minguar a representatividade de uma forma generalizada, sobretudo da entidade originária. Ainda, essa análise deve ser feita de modo a evitar quaisquer tipos de fraudes ou abuso de direito.

3.3 A ENTIDADE SINDICAL FORMALMENTE REPRESENTATIVA, A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE E ALGUNS DE SEUS ASPECTOS PRÁTICOS

O ponto de partida do presente capítulo é a entidade sindical formalmente representativa, ou seja, a que detém representação. Conforme explanado no subcapítulo 3.1, o critério de solução de disputa de representação formal sindical é o registro sindical precedente, não se levando nada mais em conta a não ser o tempo juntamente com a formalidade exigida. Essa premissa, obviamente, leva em consideração que os requisitos da unicidade e da base territorial mínima, no atual sistema, estejam cumpridos.

O que se almeja no presente subcapítulo é demonstrar que o fato de haver representação pura e simples pelas entidades sindicais, para além de não ser suficiente conforme exposto no subcapítulo 2.2, enseja num estado de coisas em desconformidade: a crise de representatividade. E a premissa inversa também é verdadeira: existe uma crise de representatividade mesmo com a existência de uma entidade sindical formalmente representativa. E é esse delineamento fático e estrutural desconforme que será abordado doravante.

Destaque-se, desde já, que não se está generalizando esse estado de coisas, de modo que é possível entender que existem sindicatos formalmente e materialmente representativos, que possuem representação e representatividade. No entanto, esse é um contorno fático mais incomum.

¹⁵⁶ DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A Liberdade de organização sindical no Brasil. **Cadernos de Direito Actual**, n.3, 2015, p.435-454. Disponível em: <https://cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>. Acesso em: 11 dez.2023.

Os elementos de condicionamento da representatividade, espalhados ao longo dessa dissertação, serão pontualmente tangenciados para tratar dessa temática tão cara à ordem jurídica sindical. Ademais, será demonstrado que esse é um estado fático-jurídico que se protraí no tempo, não se tratando de uma novidade.

Este subcapítulo está dividido em duas frentes. Num primeiro momento comentar-se-á o fenômeno da crise de representatividade em si. Em seguida, serão trazidos dois aspectos práticos dessa crise que foram escolhidos como os mais impactantes, quais sejam, os movimentos coletivos paredistas sem participação das entidades sindicais e a problemática dos *free riders*.

3.3.1 Crise de representatividade

A crise de representatividade já foi apontada inúmeras vezes no presente trabalho como uma realidade fenomênica que se perpetua há longos anos no Brasil. Esse estado de coisas em desconformidade proveniente desse fenômeno se configura como um problema estrutural¹⁵⁷, considerando que promove uma violação generalizada do direito fundamental à liberdade em sua dimensão sindical.

Esse estado de desconformidade é produto de fatores históricos, sociais, políticos e jurídicos. Muitos deles se perpetuaram no tempo e ainda remanescem, alguns já demonstrados na presente dissertação. Apesar de parecer algo intangível, a estatística mostra que essa crise realmente existe. Consoante exposto anteriormente, em pesquisa realizada pelo IBGE¹⁵⁸, de 2019 a 2022, a taxa de filiação, um dos elementos que permite aferir a representatividade, caiu de 11% para 9%.

¹⁵⁷ Consoante lição de Fredie Didier Jr. e Hermes Zaneti Jr., “o problema estrutural se define pela existência de um estado de desconformidade estruturada – uma situação de ilicitude contínua e permanente ou uma situação de desconformidade, ainda que não propriamente ilícita, no sentido de ser uma situação que não corresponde ao estado de coisas considerado ideal. Como quer que seja, o problema estrutural se configura a partir de um estado de coisas que necessita de reorganização (ou de reestruturação)”. DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. **Curso de Direito Processual Civil – v. 4 – Processo Coletivo**. 17.ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023, p.602.

¹⁵⁸ GOMES, Irene. Taxa de sindicalização cai a 9,2% em 2022, menor nível da série. **Agência IBGE**. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>. Acesso em: 20 jan.2024: “Em 2022, das 99,6 milhões de pessoas ocupadas, 9,2% (9,1 milhões de pessoas) eram associadas a sindicato. Esse é o menor contingente da série iniciada em 2012, quando havia 14,4 milhões de trabalhadores sindicalizados (16,1%). Em 2019, essa taxa era de 11% (10,5 milhões). As informações são do módulo Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2022, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua. Todas as grandes regiões tiveram redução de sindicalizados em 2022. O Sul (11%) registrou a maior taxa, seguindo por Nordeste (10,8%), Sudeste (8,3%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,6%).”

Saindo da estatística e caminhando para fatos notórios, na prática, é muito comum se deparar com trabalhadores que só descobrem a qual sindicato pertence ao final de uma relação empregatícia, quando o vê indicado no TRCT. É possível se deparar com empresas, sobretudo as de menor porte, que se questionam se podem escolher outro sindicato para se filiar e o porquê de estarem indicadas no polo passivo de uma ação de cumprimento se sequer sabiam de determinado sindicato ou de determinada norma coletiva.

Essa é uma pequena porção de demonstração da existência da crise de representatividade. Sobre esse estado de crise, Giovanni Alves afirma que:

Pode-se dizer que existe uma crise do sindicalismo no Brasil, cujo principal sintoma político-ideológico é, por um lado, o desenvolvimento do sindicalismo neocorporativista de participação e, por outro lado, a ineficácia estrutural das estratégias sindicais “obreiristas”, de confronto, intrínsecas ao sindicalismo de classe. Na verdade, a crise do sindicalismo no Brasil é, na atual situação, o resultado político-ideológico da crise do mundo do trabalho (de caráter estrutural e não apenas conjuntural), caracterizado pelo surgimento de um novo (e precário) mundo do trabalho. É devido à crise do sindicalismo no Brasil diante do novo complexo de reestruturação produtiva que alguns autores, que, na década passada, salientaram a “explosão” do sindicalismo no Brasil, mantêm-se, hoje, numa posição de interrogação sobre os rumos do sindicalismo no Brasil¹⁵⁹.

Como posto anteriormente, os fatores desencadeadores da crise de representatividade são alguns e de várias naturezas, todos eles interligados. Aqui não se pretende exauri-los, mas apontar os mais expressivos. O que se verá, contudo, é que todos eles, ao final, têm como base, de alguma forma, o cerceamento à liberdade sindical. Segundo Maria Aparecida Bridi, a crise se apresenta:

[...] na redução das taxas de filiação e das greves, na dificuldade do sindicato em representar o conjunto de trabalhadores formais e informais, na individualização crescente das relações de trabalho, na redução da militância, na descentralização das negociações, no individualismo, dentre outros¹⁶⁰.

¹⁵⁹ ALVES, Giovanni. **Do "novo sindicalismo" à "concertação social":** ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/3zzNMqYyVvmvLcz46XGNWQC/#>. Acesso em: 14 maio 2024.

¹⁶⁰ BRIDI, Maria Aparecida. **As várias manifestações de crises no sindicalismo e a crítica ao pensamento generalizante de crise.** In: ARAÚJO, Sílvia Maria de; BRIDI, Maria Aparecida. **O sindicalismo equilibrista: entre o continuísmo e as novas práticas.** Curitiba: UFPR, 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Bridi/publication/327670839_As_varias_manifestacoes_de_crisis_no_sindicalismo_e_a_critica_ao_pensamento_generalizante_de_crise/links/5b9d7c3d92851ca9ed0d5ee2/As-varias-manifestacoes-de-crisis-no-sindicalismo-e-a-critica-ao-pensamento-generalizante-de-crise.pdf. Acesso em: 16 maio 2024.

Sob o olhar histórico, o modo como foi implantado o sindicalismo brasileiro denuncia a ausência de solidarismo, sentimento imprescindível à representatividade. Apesar da história do sindicalismo brasileiro contar com movimentos sindicais operários, sobretudo na época da economia cafeeira com a importante influência de migrantes, teve sua solidariedade genuína minada. Isto se deu, pois houve uma rápida estatalização das relações e entidades sindicais que se viram num “falso importante” papel de prestador de serviço público. No entanto, o Estado, pelo corporativismo, visava controlar o mercado de trabalho e possíveis movimentos coletivos, mormente os paredistas.

Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho aludem ao reflexo que a ausência de solidariedade trouxe na formação do sindicalismo brasileiro, apontando que esse elemento adveio de estudo de Oliveira Vianna:

Um dos membros que sistematizou a Consolidação das Leis do Trabalho na década de 1940, e um dos técnicos de grande expressão intelectual o getulismo, o sociólogo, jornalista, professor e jurista Oliveira Vianna, ao estudar a formação de alguns costumes do povo brasileiro, constatou que o brasileiro tinha pouquíssima vocação para o pensar e agir coletivo. [...] faltava ao brasileiro a consciência de grupo, a noção solidarista que deve permear qualquer sociedade minimamente organizada [...]. Dado que o brasileiro é essencialmente individualista [...] Oliveira Vianna enxergava o Estado uma força proativa que seria capaz de incutir mudanças culturais no povo local [...]. [...] o autor demonstra que, diante do perfil e da base cultural do brasileiro, a imposição de certos deveres e até mesmo do exercício de alguns direitos foi uma providência salutar [...] ¹⁶¹.

Essa influência de Oliveira Vianna foi evidente no texto originário celetista que, na parte direcionada ao Direito Coletivo, demonstra uma subsunção das relações e das entidades sindicais ao Estado, refletindo o corporativismo que foi importado da Itália para o Brasil. A codificação celetista solapou qualquer chance de lúdima solidariedade, refletindo, por conseguinte, no sentimento de pertencimento inerente à representatividade.

Numa perspectiva política, os primórdios da legislação correlata ao modelo sindical brasileiro e suas relações, com alguns pontos que ainda remanescem atualmente, foram expressão do momento histórico vivido. Esse momento calcou-se numa política autoritária e de compulsoriedade do sistema sindical. Ou seja, a

¹⁶¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p.159-161.

liberdade sindical foi desde sempre condicionada, razão pela qual ficou igualmente condicionada a representatividade.

Como abordado anteriormente, a ordem jurídica ainda mantém alguns desses condicionamentos, a exemplo do modelo confederativo, a necessidade de registro sindical, a categorização para fins de enquadramento sindical etc. A reflexão que fica é o porquê da manutenção de elementos autoritários quando se vive, atualmente, num Estado Democrático de Direito consagrado pelo equilíbrio entre políticas sociais e políticas liberais.

No contexto social, os modelos de produção surgidos ao longo do tempo provocaram impacto direto na representatividade. Isso se explica, mormente, pois se tem uma cultura de que as relações sindicais, em sua grande maioria, albergam categorias de empregados e empregadores, não alcançando trabalhadores outros que não os formalmente celetistas. E os modelos de produção, que no transcurso da história foram se “refinando”, fizeram novos arranjos de modo de vinculação dos trabalhadores ao capital, arranjos esses que não envolvem anotação do contrato em carteira de trabalho.

As mencionadas mudanças no mercado e na produção também contribuem para essa crise sob outra perspectiva, pois aumentam o trabalho precarizado e a flexibilização de direitos acaba por dificultar a organização sindical. Muitos sindicatos encontram dificuldades em adaptar suas estratégias e formas de atuação a esses novos contextos, o que os torna menos eficazes.

O sociólogo Ruy Braga, tratando especificamente da organização de trabalhadores, afirma que:

Decorrente da descentralização da produção, da financeirização das empresas, da precarização das formas de contratação e da generalização da terceirização da força de trabalho, as formas tradicionais de auto-organização política dos trabalhadores, em especial os sindicatos, têm enfrentado enormes desafios na contemporaneidade. O resultado da confluência de todas essas tendências tem sido o incremento em escala global do peso relativo do proletariado precarizado no interior das classes trabalhadoras de diferentes países, tanto no Norte quanto no Sul globais. A questão levantada pela emergência desse precariado global é saber como essa fração de classe irá se comportar no devir das lutas sociais¹⁶².

¹⁶² BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Sul global. **Revista Outubro**, n.22, 2º semestre de 2014. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edicao-22-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 16 maio 2024.

Dentro de uma ótica jurídica, é possível extrair imbróglis inerentes aos reflexos do desenho sindical positivado na atuação das entidades. Esse engessamento institucional da liberdade sindical acaba trazendo reverberações *interna corporis* às agremiações, minando a representatividade e desacreditando a legitimidade das entidades. A título exemplificativo, podem ser citados o peleguismo, a ausência de transparência e comunicação dos sindicatos, a cobrança de “taxas” para homologarem rescisões ou fornecerem normas coletivas, a ausência de alternância de dirigentes sindicais (prevista, inclusive, no art. 515, “a”, da CLT) e o direcionamento para questões que não refletem as prioridades das categorias.

Vivian Ferraz de Arruda Salvador, em dissertação que faz um recorte para a classe trabalhadora, afirma que:

A crise de representatividade atualmente vivenciada pelo sindicalismo brasileiro encontra expressão no declínio da filiação, na diminuição da influência do sindicalismo obreiro e em sua pulverização, esta decorrente da tendência de fracionamento de categorias. Com isso, afetam-se negativamente a estrutura e a dinâmica sindicais e, por conseguinte, o equilíbrio das relações coletivas de trabalho, em detrimento dos trabalhadores¹⁶³.

No mesmo horizonte de ideias do já mencionado em linhas alhures, a referida autora aponta dois principais fatores que justificam a crise de representatividade: “a) as inconsistências da estrutura sindical brasileira, caracterizada, em especial, pelo monopólio de representação resultante da unicidade sindical [...]; b) as mudanças na estrutura produtiva e suas repercussões no interior da classe operária, desacompanhadas de transformações na organização sindical [...]”¹⁶⁴.

Sem embargo do seccionamento feito pela referida autora¹⁶⁵, direcionando o estudo à classe trabalhadora, a *ratio* utilizada pode ser aplicada, com as devidas comodidades, também à classe econômica.

A crise de representatividade sindical é, pois, um fenômeno que ocorre quando os sindicatos, que deveriam ser a voz e a defesa de quem representam, falham em refletir os interesses e as necessidades de seus filiados e da classe como um todo.

¹⁶³ SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. **Representatividade sindical: esgotamento de um modelo? Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical.** 2019. 145f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-16072020-175743/pt-br.php>. Acesso em: 15 abr.2024.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

¹⁶⁵ *Idem*.

3.3.2 Alguns aspectos práticos da crise de representatividade

O estado de desconformidade é visível e se corporifica em alguns fenômenos que atingem tanto as relações coletivas como as relações individuais de trabalho. Dentre os reflexos trazidos pela crise de representatividade, esse tópico traz dois deles, escolhidos como de extrema relevância, mas com direcionamento para a classe profissional.

O primeiro se consubstancia nos movimentos coletivos *paredistas* (greve) sem participação das entidades sindicais, o que a doutrina alcunhou de greve “selvagem” ou greve “dos dissidentes”. A greve selvagem é uma forma de parada que ocorre sem o consentimento ou a coordenação oficial dos sindicatos.

No segundo momento será trazida a problemática dos *free riders*, ou caroneiros, que é um reflexo concomitantemente de índoles individual e coletiva. Os *free riders* são trabalhadores que se beneficiam das conquistas e serviços proporcionados pelos sindicatos, mas que não são membros filiados e não contribuem financeiramente, em regra, para essas organizações.

3.3.2.1 Movimentos coletivos *paredistas* sem participação das entidades sindicais

As expressões greve “selvagem” ou “dos dissidentes” advêm da sua natureza espontânea, desorganizada e sem o albergue do sindicato que detém representação formal. Aqui, novamente, todo o arcabouço já trazido acerca do condicionamento da liberdade sindical na ordem jurídica é aplicável, pois, apesar do art. 9º da CRFB/88 garantir o direito de greve, o desenho do modelo sindical adotado e suas nuances deve ser observado.

O fato é que a simples cogitação de existência desse tipo de movimento *paredista*, que não conta com o sindicato representante, já é capaz de trazer a conclusão que há incongruência no sistema sindical e na sua representatividade. Inconcebível que, num Estado Democrático em que se pretendeu dar ampla legitimidade aos sindicatos, deslocando o eixo de simples associações para

organismos de protagonismo na sociedade, haja movimentos paredistas sem a liderança de um sindicato. No entanto, é uma realidade.

A greve selvagem é claro reflexo da crise de representatividade sindical. Quando os trabalhadores sentem que seus sindicatos não estão representando adequadamente seus interesses ou não estão respondendo de maneira eficaz às suas demandas, eles podem optar por tomar ações independentes. Malgrado seja mais comum ocorrer em setores em que os trabalhadores se sentem particularmente vulneráveis ou onde as condições de trabalho são especialmente difíceis, é um tipo de movimento que pode ocorrer em qualquer categoria. Fato é que a greve de dissidentes é impulsionada por um estado de insatisfação intensa dos trabalhadores e pode surgir rapidamente, sem aviso prévio.

Os movimentos paredistas sem representação do sindicato não são novidades. A expressão greve “selvagem” é um conceito que já conta com décadas no estudo do Direito Coletivo. Ao longo da história é possível apontar algumas greves sem intervenção sindical que chamaram a atenção de toda a sociedade: rodoviários de São Paulo (2014) e do Rio de Janeiro (2014) e garis do Rio de Janeiro (2014), sendo que esta última foi responsável por deixar a cidade carioca em um caos de sujeira. Vivian Salvador¹⁶⁶ menciona, ainda, a greve dos trabalhadores da Fundação de Proteção de Defesa do Consumidor de São Paulo, em 2016.

É interessante notar que, especificamente na greve dos garis no Rio de Janeiro, a desorganização foi tão evidente que o Prefeito trouxe a seguinte fala no dia 08/03/2014, data em que finalizou o movimento: “pela primeira vez a gente conseguiu ter uma reunião organizada. Cada dia esse movimento tinha um grupo de representantes diferente. Hoje foi a primeira reunião formal com eles. Até então não conhecíamos a pauta”¹⁶⁷.

Acerca da licitude e legitimidade desse tipo de movimento, Vivian Salvador dispõe que:

¹⁶⁶ SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. **Representatividade sindical: esgotamento de um modelo? Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical.** 2019. 145f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-16072020-175743/pt-br.php>. Acesso em: 15 abr.2024.

¹⁶⁷ TORRES, Livia. Após 8 dias de paralisação, termina greve dos garis no Rio. **G1 Rio**, 2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2014/03/greve-dos-garis-termina-no-rio.html>. Acesso em: 16 maio 2024.

A questão suscita inquietações da doutrina e jurisprudência nacionais. Contrapõe-se, de um lado, o direito fundamental à greve, de titularidade dos trabalhadores e corolário do Estado Democrático de Direito, e, de outro, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, prevista no art. 8º, inciso VI, da Carta Maior, e a observância estrita dos requisitos arrolados na Lei nº 7.783/89, em seus artigos 3º, 4º e 9º, para a validade do movimento grevista¹⁶⁸.

No âmbito da jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas pátrios já é assente que tal movimento é abusivo, argumento que se fundamenta em razão, sobretudo do art. 8º, VI, da CRFB/88 e as diretrizes da lei geral de greve (lei 7.783/89)¹⁶⁹.

Os impactos causados pelas greves selvagens são muito relevantes e necessitam o repensar da estrutura sindical. É como se, nesses movimentos dissidentes, os trabalhadores “gritassem” por representatividade, por mudança, por acolhimento, por pertencimento.

Como fórmula de reflexão, Paulo Henrique Martinucci Boldrin e Maria Hemília Fonseca trazem que:

A existência de movimentos que questionam sua entidade de representação é um dos motivos que suscita a necessidade de se analisar a atualidade e a adequação ou não do modelo de organização sindical brasileiro,

¹⁶⁸ SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. *Op cit.*

¹⁶⁹ DISSÍDIO COLETIVO. GREVE SELVAGEM DESENCADEADA POR GRUPO DISSIDENTE, SEM A DIREÇÃO SINDICAL E, APÓS CONVENÇÃO COLETIVA CELEBRADA ENTRE ENTIDADES SINDICAIS E APROVADA POR ASSEMBLEIA DE TRABALHADORES. ABUSIVIDADE DA GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS DE TRANSPORTES COLETIVOS. NÃO OBSERVÂNCIA DA OBRIGAÇÃO LEGAL QUADRILATERAL, QUE ENGLIBA TANTO OS EMPREGADOS QUANTO OS EMPREGADORES E OS SINDICATOS, DE GARANTIREM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA O ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA COMUNIDADE. INOBSERVÂNCIA DO REGIME DEMOCRÁTICO, DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS PARA DEFLAGRAÇÃO DO MOVIMENTO, ALÉM DE PRÁTICA DE ATO ILÍCITO E OFENSA AO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA (ART. 1º DA CF/88, ARTS. 4º E SEU § 2º, 10, V, 11, 13 E 14, TODOS DA LEI Nº 7.783/1989, BEM COMO ARTS. 186, 187, 422 E 927 DO CÓDIGO CIVIL). CONDENAÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS, SINDICATOS PATRONAL E PROFISSIONAL, AO PAGAMENTO DE MULTA-SANÇÃO POR OFENSA AO DIREITO DIFUSO DA POPULAÇÃO. [...] Do exposto, conclui-se pela abusividade da paralisação, por violação aos artigos 1º da CF/88, arts. 4º e seu § 2º, 10, V, 11, 13 e 14, da Lei nº 7.783/1989; e pela responsabilidade de todas as partes envolvidas, Sindicatos, empregados e empregadores, com base nos arts. 186, 187, 422 e 927 do Código Civil, condenando-se as partes ao pagamento de multa-sanção no importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), pro rata, tendo em vista a ofensa ao direito difuso da população, com destinação do valor à Santa Casa de Misericórdia de São Paulo. (TRT-2 10007138820145020000 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, SDC - Cadeira 7, Data de Publicação: 30/05/2014).

JUSTA CAUSA. MANUTENÇÃO. PARALISAÇÃO. PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. MÁQUINAS DA LINHA DE PRODUÇÃO. GREVE "SELVAGEM" (SURPRESA). TIPIFICAÇÃO. A Lei nº 7.783/89 assegura o exercício do direito de greve pelo trabalhador, desde que observados e respeitados critérios e requisitos expressamente nela dispostos, a exemplo da devida notificação prévia do empregador e da participação sindical. A paralisação na prestação dos serviços por um grupo de trabalhadores, que promove o desligamento de máquinas, impondo a interrupção da linha de produção de toda a empresa, com o fim de reivindicar reajuste salarial, e se recusa a retornar ao trabalho, à mingua de participação sindical e da comunicação prévia à empresa, tipifica a chamada greve "selvagem" (surpresa) e, bem assim, o cometimento de falta grave suficiente a justificar a dispensa por justa causa. (TRT-12 0000364-52.2014.5.12.0056, Relator: REINALDO BRANCO DE MORAES, 1ª Câmara).

especialmente no tocante aos institutos da liberdade sindical, representação sindical e greve. A liberdade sindical é premissa para a estruturação de um Estado Democrático de Direito, uma vez que confere autonomia aos trabalhadores para se organizarem coletivamente e, assim, buscarem melhorias nas condições de trabalho e o cumprimento dos direitos fundamentais inerentes à relação de trabalho¹⁷⁰.

Para além do fato de serem consequência da crise de representatividade, os movimentos paredistas sem representação (e sem representatividade) podem ter consequências significativas, como represálias, dispensas ou outras penalidades para os trabalhadores envolvidos. Além disso, esses movimentos acabam enfraquecendo ainda mais a posição pública dos sindicatos, que ficam com pecha de incapazes de controlar ou representar efetivamente seus membros.

3.3.2.2 *Abrangência subjetiva das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho e a problemática dos free riders*

Dentro de uma perspectiva lógica de liberdade sindical, o ordinário, juridicamente falando, seria de que as benesses sindicais e os instrumentos eventualmente firmados entre entes coletivos somente se aplicariam aos filiados daqueles corpos ou àqueles que contribuem para tanto. Entretanto, não é o que ocorre no cenário do desenho institucional sindical brasileiro, surgindo, a partir daí, a figura do *free rider*, importada da doutrina estadunidense (caso *Janus vs AFSCME*, julgado pela Suprema Corte dos EUA).

Os *free riders*, ou caroneiros, são trabalhadores que se beneficiam das conquistas e serviços proporcionados pelos sindicatos, mas que não são membros ou não contribuem financeiramente para essas organizações. Mariana Corcini, sobre o tema, menciona que:

No Brasil, ao tratar-se dessa figura, normalmente a palavra utilizada (caroneiro) é oportuna. A ideia é de metaforizar através da carona, destacando a cortesia de um motorista beneficiar uma pessoa com um deslocamento gratuito (em inglês isso é explícito, uma vez que se utiliza o termo *free*). A gratuidade da boa ação, apesar de nada custar ao caroneiro, gera alguma despesa ao motorista. Pode ser que o gasto não tenha sido aumentado pela carona; mas o fato que ele existiu e foi arcado integralmente pelo motorista é inegável¹⁷¹.

¹⁷⁰ BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci; FONSECA, Maria Emília. Greves sem o sindicato da categoria e representação sindical: marco jurídico e entendimento dos tribunais no Brasil. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**. v.9, 2022. Disponível em: <https://revistareed.emnuvens.com.br/reed/article/view/525/434>. Acesso em: 16 maio 2024.

¹⁷¹ CORCINI, Mariana Aquino. **A construção histórico-jurídica na era moderna da liberdade e da autonomia sindicais nas relações coletivas obreiras**: a norma coletiva no direito brasileiro e a

A lógica de ampla aplicação das conquistas e serviços proporcionados pelos sindicatos é extraída do *caput* do art. 611 da CLT e de seu §1¹⁷² e, durante muito tempo, malgrado represente uma impropriedade do sistema, a problemática dos *free riders* foi suprida com a contribuição sindical compulsória. No entanto, a impropriedade volta com vigor após a Reforma Trabalhista que extinguiu a compulsoriedade da contribuição sindical.

Na ADI 5794¹⁷³, que discutia a constitucionalidade da extinção do imposto sindical pela lei ordinária da Reforma Trabalhista, os ministros do STF citaram o caso

extensão da eficácia subjetiva ao empregado não sindicalizado na atualidade, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30755/1/MARIANA%20AQUINO%20CORCINI%20FERNANDEZ.pdf>. Acesso em: 02 fev.2024.

¹⁷² 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. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

¹⁷³ Ementa: Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da Contribuição Sindical. Constitucionalidade. Inexigência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (Art. 150, II, da CRFB). Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na Constituição (artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, *caput*, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes. Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente. 1. A lei ordinária compete dispor sobre fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes quanto à espécie tributária das contribuições, não sendo exigível a edição de lei complementar para a temática, *ex vi* do art. 146, III, alínea 'a', da Constituição. 2. A extinção de contribuição pode ser realizada por lei ordinária, em paralelismo à regra segundo a qual não é obrigatória a aprovação de lei complementar para a criação de contribuições, sendo certo que a Carta Magna apenas exige o veículo legislativo da lei complementar no caso das contribuições previdenciárias residuais, nos termos do art. 195, § 4º, da Constituição. Precedente (ADI 4697, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 06/10/2016). [...] 5. A Carta Magna não contém qualquer comando impondo a compulsoriedade da contribuição sindical, na medida em que o art. 8º, IV, da Constituição remete à lei a tarefa de dispor sobre a referida contribuição e o art. 149 da Lei Maior, por sua vez, limita-se a conferir à União o poder de criar contribuições sociais, o que, evidentemente, inclui a prerrogativa de extinguir ou modificar a natureza de contribuições existentes. 6. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição. 7. A legislação em apreço tem por objetivo combater o problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil, tendo sido apontado na exposição de motivos do substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à lei ora impugnada, que o país possuía, até março de 2017, 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, sendo que, somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais. 8. O legislador democrático constatou que a contribuição compulsória gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregados era transferida para entidades

Janus. Não obstante, com as devidas vênias, o STF não esclareceu que o caso norte-americano se referia exclusivamente ao setor público, com fundamentação baseada na liberdade de associação garantida pela Primeira Emenda à Constituição dos EUA. E é consabido que os EUA não entendem pela eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tal qual no Brasil.

Com efeito, segundo a doutrina prevalecente naquele país, a liberdade associativa ali prevista limita-se à regência das relações entre Estado e indivíduos (eficácia vertical), sem eficácia direta e imediata nas relações privadas, evidenciando o *distinguishing* com o caso brasileiro.

Enquanto no Brasil as normas coletivas firmadas entre sindicatos e o Poder Público são cabíveis apenas em hipóteses muito restritas (servidores celetistas e cláusulas de natureza social¹⁷⁴), em muitos estados americanos as negociações coletivas com a Administração Pública podem abranger questões referentes a reajustes salariais, jornada de trabalho e até mesmo greves.

sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria. 9. A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados, de modo que a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados. [...]. 11. A Constituição consagra como direitos fundamentais as liberdades de associação, sindicalização e de expressão, consoante o disposto nos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, tendo o legislador democrático decidido que a contribuição sindical, criada no período autoritário do estado novo, tornava nula a liberdade de associar-se a sindicatos. 12. O engajamento notório de entidades sindicais em atividades políticas, lançando e apoiando candidatos, conclamando protestos e mantendo estreitos laços com partidos políticos, faz com que a exigência de financiamento por indivíduos a atividades políticas com as quais não concordam, por meio de contribuições compulsórias a sindicatos, configure violação à garantia fundamental da liberdade de expressão, protegida pelo art. 5º, IV, da Constituição. Direito Comparado: Suprema Corte dos Estados Unidos, casos *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31* (2018) e *Abood v. Detroit Board of Education* (1977). 13. A Lei nº 13.467/2017 não compromete a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça Trabalhista, realizada pelos sindicatos inclusive quanto a trabalhadores não associados, visto que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea 'e', da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva, bem assim porque a Lei n.º 13.467/2017 ampliou as formas de financiamento da assistência jurídica prestada pelos sindicatos, passando a prever o direito dos advogados sindicais à percepção de honorários sucumbenciais (nova redação do art. 791-A, caput e § 1º, da CLT), e a própria Lei n.º 5.584/70, em seu art. 17, já dispunha que, ante a inexistência de sindicato, cumpre à Defensoria Pública a prestação de assistência judiciária no âmbito trabalhista. [...].¹⁷⁴ A OJ 5 da SDC do TST menciona dissídio coletivo, mas a ratio aplica-se às normas coletivas. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

Ademais, o fundamento utilizado pelo STF também não trouxe que o caso *Janus* dizia respeito à impossibilidade de cobrança de uma contribuição que em nada se assemelha com a compulsoriedade da contribuição sindical. O caso estadunidense tratava da *agency fee*, uma espécie de contribuição assistencial, proporcional ou integral, prevista em norma coletiva, devida por trabalhadores não membros do sindicato.

Fica claro, portanto, que as circunstâncias são totalmente diferentes, sem contar o contexto social e cultural no qual se insere o Brasil, muito discrepante com relação aos EUA. No entanto, o que ficou decidido foi pela extinção da compulsoriedade da contribuição sindical, reforçando a crise de representatividade.

Especificamente nesse ponto, a crise se acentua, pois a possibilidade de ser *free rider* retira a vontade e a necessidade de agremiação, bem como a solidariedade. Além desse aspecto subjetivo, o sindicato, que muitas vezes envida esforços para promover suas atividades e atuar de forma contundente, encontra essa incongruência de trabalhadores não filiados e não contribuintes se beneficiarem.

É evidente, nesse cenário, uma possibilidade de decréscimo na taxa de filiação, de fragilização da categoria e de descrédito da entidade sindical. Isso se dá, pois a cultura brasileira é de não filiação caso “não faça diferença”, deixando de lado outras tantas importantes potências que os sindicatos possuem.

A desarmonia pela possibilidade dos *free riders* é um dos reflexos mais prejudiciais à ótica da representatividade e está diretamente correlacionada com a liberdade sindical negativa e positiva, para além da autonomia das entidades sindicais. Faz-se necessária uma reflexão para tentar sanar tal inconformidade.

3.4 A “REFORMA TRABALHISTA” (LEI 13.467/2017) E OS IMPACTOS NA REPRESENTATIVIDADE

A lei 13.467 de 2017 promoveu profunda reestruturação nas relações trabalhistas, com alterações acentuadas na CLT, na lei 8.212/90 e na lei 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. Para a referida legislação, os operadores do direito que transitam na seara laboral cunharam a expressão “Reforma Trabalhista”.

Neste capítulo serão trazidos três pontos da mencionada reforma que acabaram por impactar na representatividade, ainda que de uma forma reflexa ou

mais abstrata. O primeiro é a extinção do imposto sindical ou contribuição sindical compulsória, o segundo é a possibilidade de terceirização irrestrita e, por fim, será abordada a regulamentação da comissão de representante de trabalhadores dentro das empresas com mais de duzentos empregados.

Importa destacar, contudo, que esses não foram os únicos reflexos promovidos pela Reforma Trabalhista no âmbito da representatividade, mas apenas os escolhidos, para a presente pesquisa, como mais relevantes diante do novel cenário legislativo.

3.4.1 A extinção da compulsoriedade da contribuição sindical

É importante iniciar o presente capítulo alertando o leitor de que a análise que aqui será feita será detida à extinção da compulsoriedade da contribuição sindical do ordenamento jurídico pela lei 13.467/2017. Com efeito, o então tributo era a principal fonte de custeio dos sindicatos e a perspectiva aqui apresentada é a de como isso afetou na representatividade dos entes coletivos, sobretudo os profissionais.

Isso significa que não haverá abordagem, neste tópico, sobre as decisões judiciais, ainda que atuais, proferidas pelo STF no tema de custeio das entidades sindicais vinculadas a outras fontes, pois tais decisões não se relacionam diretamente (embora mencionem) com a extinta obrigatoriedade da contribuição sindical, mas sim com contribuições assistenciais ou confederativas. É, então, uma visão estante de como houve impacto na representatividade, em 2017, quando da promulgação da referida legislação.

E, de logo, que fique registrado que não houve extinção da contribuição sindical. O que houve foi a supressão da sua obrigatoriedade que vingou durante décadas na ordem jurídica, transmudando-se sua natureza jurídica de tributo¹⁷⁵ para mero ingresso facultativo. Desta forma, ainda é possível o desconto e recolhimento da contribuição sindical, desde que expressamente autorizados.

Sobre o surgimento da contribuição sindical com natureza compulsória, Debora Cristina de Castro da Rocha e Edilson Santos da Rocha afirmam:

De natureza tributária e no intuito de gerar um valor pago compulsoriamente pelos trabalhadores, a contribuição sindical fora criada pelo governo de

¹⁷⁵ Art. 3º do CTN: Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.

Getúlio Vargas no ano de 1939, assim sendo, portanto, a base financeira do Sistema Sindical, fortalecendo-o com recursos para que pudesse se manter de forma autônoma, independentemente de intervenção estatal e tendo assim maior representatividade frente às suas classes¹⁷⁶.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto, no mesmo horizonte de ideias, expõe que:

O modelo sindical brasileiro que surge na primeira metade do século XX deu um tratamento às contribuições sindicais condizente com o papel desempenhado pelos sindicatos. Considerando o modelo corporativista adotado pelos Estados que delegavam aos sindicatos uma série de funções, esses passam a ser financiados por contribuição estabelecida em lei e dotada de caráter tributário. Entre regimes democráticos e autoritários, o papel desempenhado pelos sindicatos e a forma de financiamento perduraram nas constituições que sucederam nas décadas seguintes. Esse projeto corporativista buscava, de forma artificial, suprimir o conflito entre capital e trabalho¹⁷⁷.

Durante décadas, o imposto sindical¹⁷⁸ sagrou-se como a mais relevante fonte de custeio das entidades sindicais, possibilitando, sem dúvidas, suas atividades, ainda que o cenário fosse de crise de representatividade. O fato é que o corte dessa imposição de índole tributária acentuou a crise de representatividade que já se prolongava no tempo.

A lei 13.467/2017 alterou diversos pontos da CLT, entre eles o art. 578 que tratava da contribuição sindical obrigatória ou imposto sindical. Com a nova legislação, a contribuição passou a ser opcional¹⁷⁹, perdendo sua natureza tributária e dependendo da autorização expressa para que o desconto seja realizado. Essa mudança foi justificada pelo governo como uma medida para dar mais liberdade sindical e acabar com a obrigatoriedade de um desconto que muitas vezes não refletia a real vontade dos componentes das categorias.

No entanto, não se pode olvidar que o modo como foi extinta a contribuição sindical, maior fonte de custeio das entidades sindicais até aquele momento, foi

¹⁷⁶ ROCHA, Debora Cristina de Castro da; ROCHA, Edilson Santos da. A reforma trabalhista e os reflexos do fim da contribuição sindical compulsória nos sindicatos. **Revista Percorso**, v.2, n.29, 2019. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3493/371371922>. Acesso em: 13 maio 2024.

¹⁷⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **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. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.102.

¹⁷⁸ Alberto Emiliano de Oliveira Neto menciona que essa nomenclatura foi utilizada até o governo Castelo Branco, sendo modificada para contribuição sindical pelo decreto 27/66.

¹⁷⁹ 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.

desarrazoada e prejudicou, sobremaneira, a representatividade que já nadava em um cenário de crise. Apesar de alguns defenderem que a extinção incentivou uma gestão mais eficiente e transparente dos recursos sindicais, não se pode olvidar que a redução no financiamento dos sindicatos enfraqueceu de forma abrupta a ampla legitimidade representativa dos sindicatos.

O Ministério Público do Trabalho, à época da tramitação do Projeto de Lei 6.787/2016 (Reforma Trabalhista), emitiu a Nota Técnica nº 5/2017¹⁸⁰, em que pedia a rejeição parcial do texto preliminar por inúmeros motivos. Num aspecto mais amplo, o *Parquet* demonstrou preocupação com a ausência de democracia no trâmite do processo legislativo:

O substitutivo apresentado pelo Exmo. Sr. Relator do Projeto na Comissão Especial amplia imensamente a proposta inicial do Poder Executivo, passando a abordar inúmeras matérias que não constavam do texto, [...] temas, que, segundo anunciado, modificam mais de 100 pontos da CLT. Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um amplo debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não se acontece neste momento. A reverso, há notícias de tramitação da proposta com incomum celeridade, não permitindo que a população sequer compreenda todas as repercussões que serão geradas nas relações de trabalho. A proposta contida no substitutivo em nenhum momento foi submetida a debate, seja no Parlamento, seja com a sociedade. Com efeito, promover uma ampla reforma da legislação trabalhista, construída e continuamente alterada durante mais de 70 anos, sem permitir a completa compreensão e a participação popular, implica déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores. Ademais, é importante destacar que, não obstante as diversas audiências públicas realizadas, tanto na Câmara dos Deputados, como nos Estados da Federação, percebe-se, de forma clara, que as inúmeras ponderações feitas por parcela considerável dos atores sociais do mundo do trabalho não foram ao menos levadas em consideração, tendo em vista que o substitutivo divulgado pelo Deputado Rogério Marinho não buscou os pontos de consenso ou possíveis de aproximação, externados pelos participantes desses eventos. Ao reverso, optou por apresentar novas propostas, sequer debatidas, que somente avançam no atendimento das demandas de um setor da relação de trabalho – no caso específico, os empregadores – desequilibrando esta delicada interação, em prejuízo da paz social e do próprio desenvolvimento econômico-social¹⁸¹.

¹⁸⁰ NOTA TÉCNICA Nº 05, DE 17 DE ABRIL DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg5/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 29 abr.2024.

¹⁸¹ *Idem*.

Com efeito, o projeto de lei da Reforma Trabalhista¹⁸², que teve apresentação pelo Poder Executivo em 23/12/2016, ou seja, um dia depois do início do recesso da sessão legislativa de 2016¹⁸³, tramitou em regime de urgência (*sic*), nos moldes do art. 155 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Enviado o projeto para a revisão do Senado em 28/04/2017¹⁸⁴, sua sanção, sem quaisquer vetos, se deu em 13/07/2017 com *vacatio legis* de quatro meses. Entendeu-se, certamente, que menos de um ano seria suficiente para adaptação da sociedade a uma reforma de grande vulto como a promovida em 2017.

Especificamente no que concerne à extinção da contribuição compulsória, o MPT, na Nota Técnica 5/2017, entendia necessário um regime de transição:

Destaque-se, ainda, que, simultaneamente à extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical sem qualquer fase de transição, veda-se que as entidades criem mecanismos de financiamento quando promovem atividades em benefício de todos os seus representados, independentemente destes serem filiados, ou não, ao sindicato. Afinal, os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “*erga omnes*”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não. [...] Portanto, a partir destes breves destaques, já se nota, claramente, os efeitos perniciosos da proposta contida no substitutivo: restringe-se de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento, e, simultaneamente, concede-se o poder a essas mesmas entidades para rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados. Assim, é dever do Ministério Público do Trabalho alertar para o já exposto em diversas outras oportunidades: a extinção da contribuição sindical deve ser acompanhada da apresentação de alternativas de financiamento às entidades sindicais [...]¹⁸⁵.

Algumas ações em controle concentrado de constitucionalidade foram ajuizadas levando à análise da Suprema Corte inconstitucionalidades formais e materiais. No aspecto formal, os legitimados ativos defendiam que a extinção da obrigatoriedade da contribuição necessitaria de lei complementar em razão do que dispõe o art. 146, III, “a”, da CRFB/88¹⁸⁶. No âmbito material, os legitimados arguiriam

¹⁸² BRASÍLIA. **PL 6787/2016**. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 13 maio.2024.

¹⁸³ Art. 57 da CRFB/88: O Congresso Nacional reunir-se-á, anualmente, na Capital Federal, de 2 de fevereiro a 17 de julho e de 1º de agosto a 22 de dezembro.

¹⁸⁴ BRASIL. **Projeto de Lei nº 6787/2016**. Congresso Nacional. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-6787-2016>. Acesso em: 13 maio 2024.

¹⁸⁵ NOTA TÉCNICA Nº 05, DE 17 DE ABRIL DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg5/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 29 abr.2024.

¹⁸⁶ Art. 146. Cabe à lei complementar [...] III - estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre: a) definição de tributos e de suas espécies, bem como, em relação aos

violação ao princípio da liberdade sindical de forma ampla, mormente no vetor da autonomia sindical, violação ao não retrocesso social, dentro outros fundamentos jurídicos.

Entretanto, o STF¹⁸⁷, na ADI 5794, entendeu pela constitucionalidade da forma de veiculação da extinção da compulsoriedade da contribuição, bem como suplantou qualquer discussão acerca da inconstitucionalidade material da norma se calcando no princípio da liberdade sindical. Um dos argumentos utilizados foi o de que “a contribuição compulsória gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregados era transferida para entidades sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria”.

Não se defende aqui a manutenção de um imposto sindical, mas o fato de que as circunstâncias demandavam um regime de transição, possibilitando às entidades que procedessem com a devida organização de suas finanças. O fim precípua de um regime transitório é garantir segurança jurídica e não violar a legítima confiança que a sociedade deposita no Poder Legislativo.

No entanto, a ausência de um regime de trânsito trouxe profundos e notórios reflexos. Em apenas um ano após a Reforma Trabalhista, os sindicatos tiveram 90% de diminuição na arrecadação, saindo de aproximadamente 3 bilhões de reais para

impostos discriminados nesta Constituição, a dos respectivos fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes.

¹⁸⁷ São compatíveis com a Constituição Federal os dispositivos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que extinguiram a obrigatoriedade da contribuição sindical e condicionaram o seu pagamento à prévia e expressa autorização dos filiados. No âmbito formal, o STF entendeu que a Lei nº 13.467/2017 não contempla normas gerais de direito tributário (art. 146, III, “a”, da CF/88). Assim, não era necessária a edição de lei complementar para tratar sobre matéria relativa a contribuições. Também não se aplica ao caso a exigência de lei específica prevista no art. 150, § 6º, da CF/88, pois a norma impugnada não disciplinou nenhum dos benefícios fiscais nele mencionados, quais sejam, subsídio ou isenção, redução de base de cálculo, concessão de crédito presumido, anistia ou remissão. Sob o ângulo material, o STF afirmou que a Constituição assegura a livre associação profissional ou sindical, de modo que ninguém é obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato (art. 8º, V, da CF/88). O princípio constitucional da liberdade sindical garante tanto ao trabalhador quanto ao empregador a liberdade de se associar a uma organização sindical, passando a contribuir voluntariamente com essa representação.

Não há nenhum comando na Constituição Federal determinando que a contribuição sindical é compulsória. Não se pode admitir que o texto constitucional, de um lado, consagre a liberdade de associação, sindicalização e expressão (art. 5º, IV e XVII, e art. 8º) e, de outro, imponha uma contribuição compulsória a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais. STF. Plenário. ADI 5794/DF, Rel. Min. Edson Fachin, red. p/ o ac. Min. Luiz Fux, julgado em 29/6/2018 (Info 908).

500 milhões de reais¹⁸⁸. Junto à estatística trazida anteriormente no que tange à diminuição da taxa de filiação (de 11% para 9% de 2019 a 2022), bem como a relacionada ao recolhimento, não se pode negar o impacto que a Reforma Trabalhista trouxe à representatividade e o fim da compulsoriedade, do modo como foi realizado, foi parte disso.

A supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical provocou a desestruturação de muitas atividades sindicais e até mesmo o fim de algumas entidades. Desde 2017, os sindicatos, sobretudo o dos trabalhadores, enfrentam desafios para valorar sua representatividade que já se encontrava num terreno de desconformidade.

Sobre esses desafios, Lirian Carvalhero afirma que:

Com o fim da contribuição sindical compulsória, os sindicatos precisam buscar alternativas para fortalecer sua representatividade. A diversificação das fontes de financiamento, o oferecimento de serviços de valor agregado aos membros e o engajamento da categoria são estratégias que podem contribuir para esse fortalecimento. Diante dos desafios impostos pelas mudanças no ambiente de trabalho, os sindicatos precisam se adaptar e buscar soluções inovadoras para garantir sua relevância e efetividade. A capacidade de se reinventar, de se aproximar dos trabalhadores e empregadores e de atuar de forma proativa na defesa de seus interesses são elementos-chave para o fortalecimento dos sindicatos em tempos de mudança¹⁸⁹.

Mesmo com o transcurso de sete anos de Reforma Trabalhista, não se vislumbra a aproximação com a liberdade sindical prometida pelo governo com a referida legislação. Ademais, a crise de representatividade, reflexo da limitação da liberdade sindical, só foi acentuada. Em sendo elemento que deve ser almejado para qualificar a representação legal, os sindicatos necessitam continuar refletindo sobre novas possibilidades de elevação da representatividade.

¹⁸⁸ SILVA, Cleide. Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. **UOL Notícias**. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm#:~:text=Sindicatos%20perdem%2090%25%20da%20contribui%C3%A7%C3%A3o,%20F03%2F2019%20%2D%20UOL%20Economia>. Acesso em: 10 maio 2024.

¹⁸⁹ CARVALHERO, Lirian. A importância dos sindicatos em tempos de mudança: fortalecendo a representatividade sem contribuição compulsória - pequenos reflexos sobre o sistema em Portugal. **Boletim Revista dos Tribunais** – Online. v.42, ago.2023. Disponível em: https://opelegis.com.br/wp-content/uploads/2023/08/RTDoc-07-08-2023-11_41-AM.pdf. Acesso em: 09 maio 2024.

3.4.2 A possibilidade de terceirização irrestrita trazida pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a chancela pelo STF e a crise de representatividade bifronte dos terceirizados

Antes de iniciar o presente tópico, há de se explanar que aqui é feito um corte específico da terceirização. É que a terceirização, como gênero, inclui diversas espécies de modalidades descentralizadoras da produção. No entanto, a que aqui será retratada é a modalidade mais “comum” e, atualmente, é prevista expressamente no art. 4º-A da lei 6.019/74. Introduce-se a temática com um breve esboço histórico, vez que imprescindível para alcançar o que se pretende nesse item.

De forma bastante resumida, na década de 70, o capitalismo passou por uma crise profunda e, com o escopo de reestruturação do mercado, idealizou-se e passou-se a implantar algumas experiências estrangeiras, tendo o Brasil adotado um modelo de acumulação flexível (*just in time*) pautado no Toyotismo. Surgiu, naquele momento, uma nova fórmula reestruturante da produção, passando as empresas a se organizarem de forma horizontal, com empresas parceiras satelitárias.

Dessa forma, as empresas concentrariam suas forças em sua atividade principal, entregando, por uma metodologia descentralizadora, as atividades periféricas a outras empresas especializadas, que melhor desempenhariam essas atividades. Essa metodologia/técnica de administração é mundialmente denominada subcontratação ou externalização. No Brasil, recebeu o nome de “terceirização”.

No Brasil, a metodologia da terceirização surgiu com o (falso) objetivo de diminuir os custos da produção, melhorar a qualidade do produto ou do serviço e aumentar os postos de trabalho frente à crise econômica. Alguns denominam esse processo de “especialização flexível”, ou seja, aparecem empresas com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção, mas com capacidade para atender a mudanças de pedidos de seus clientes.

Uma das primeiras legislações heterônomas que tratou da descentralização o trabalho foi a Lei do Trabalho Temporário, lei 6.019/74, mas que é instituto diferente da terceirização ora estudada. Tempos depois, pela lei 7.102/83, autorizava-se também a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser realizada em caráter permanente.

Ao longo dos anos, o setor privado passou a incorporar práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de lei, o que

levou a jurisprudência trabalhista a se debruçar e se atualizar sobre a matéria. O TST editou as súmulas 256 em 1986 e 331 em 1993, sendo que a última era uma revisão da primeira. Com efeito, a súmula 331 do TST foi, durante muitos anos, marco regulador da terceirização no âmbito privado.

Em 2017, a lei 13.429 alterou dispositivos na lei 6.019/1974, prevendo expressamente a terceirização “*stricto sensu*”, mencionando que a “empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”. Disciplinou, ainda, diversos aspectos da terceirização, permitindo a terceirização de atividades fim e meio.

As alterações promovidas na lei 6.019/74 pela lei 13.429/17 foram objeto de diversas ações em sede de controle concentrado de constitucionalidade considerando a possibilidade de terceirização em atividades finalísticas do empreendimento. O STF, no entanto, julgou constitucional a permissão de terceirização em atividades-fim das empresas urbanas¹⁹⁰.

Com a edição da lei 13.467/2017, houve significativa ampliação da terceirização uma vez que, para além das atividades-fim, permitiu-se a transferência da atividade principal do empreendimento¹⁹¹. A discussão sobre a amplitude da terceirização foi retomada no STF que, no Tema 725¹⁹² e na ADPF 324¹⁹³, fixou teses chancelando essa modalidade de delegação de forma irrestrita.

E foi a partir daí que se acentuou, ainda mais, a crise de representatividade dos trabalhadores terceirizados, que já tinha um viés mais enfático do que a crise dos trabalhadores “diretos”. Essa ênfase se dá, pois a terceirização apresenta uma crise de representatividade bifronte: de um lado, a própria crise de representatividade vivida há décadas em razão da conjuntura sindical brasileira, de outro, a dificuldade de

¹⁹⁰ Por maioria de votos, foram julgadas improcedentes as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735.

¹⁹¹ Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

¹⁹² É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

¹⁹³ 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

representatividade em razão da forma pela qual se inserem esses trabalhadores no mercado.

Não se pretende verter, aqui, todas as merecidas críticas à metodologia da terceirização, mas é evidente o problema no enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados. A expressão “atividade” prevista na CLT, que está ligada a uma estratificação mercadológica relacionada com “categoria”, é, em regra, de fácil visualização.

No entanto, a terceirização, tal como pensada originariamente pela Ciência da Administração, é uma metodologia de descentralização de trabalho¹⁹⁴. Dessa forma, os trabalhadores terceirizados se encontram numa posição de possibilidade de transitarem entre mais diversas e concomitantes atividades, ao mero alvedrio do seu empregador “direto” em razão da necessidade do tomador de serviços.

O contexto trilateral em que estão inseridos os trabalhadores terceirizados permite que prestem serviços em diversas atividades, inclusive num curto lapso temporal, não lhes sendo conferida a oportunidade de desenvolver solidariedade, sentimento de pertencimento ou até mesmo vontade de se inserir no âmbito agremiativo. Isso se potencializa, pois dentro de um mesmo empregador que fornece mão de obra, podem ter empregados alocados em diferentes contextos de atividades ou pode haver um mesmo empregado alocado em atividades diversas num mesmo dia, na mesma semana, no mesmo mês.

É, de fato, uma realidade de possibilidades infindáveis no que tange à alocação nas atividades. Os trabalhadores terceirizados são nitidamente mais precarizados do que nas relações diretas/bilaterais e, como exposto, atingidos no que tange à crise de representatividade de forma bifronte. Para além da divergência de tratamento albergada pela lei 6.019/74, as normas coletivas da categoria que representa determinada atividade em que se aloca o terceirizado também não lhe são aplicadas.

E, desde 2017, os trabalhadores terceirizados encontram essa bifrontalidade da crise de representatividade ainda mais verticalizada. Sobre essa nova conjuntura, Silvio Beltramelli Neto e Laís Silveira apontam que:

¹⁹⁴ A Ministra Rosa Weber, em seu voto, no julgamento da ADPF 324, deixa claro que a terceirização irrestrita “contraria o próprio conceito de terceirização, nos termos propostos pela Ciência da Administração. Isto é, se o objetivo da terceirização é a concentração das empresas em suas atividades principais, perde sentido a prática quando se pretende terceirizar inclusive tais atividades”.

As autoridades executivas e legislativas brasileiras, aproveitando-se de um momento político e econômico recente suscetível ao aprofundamento da agenda neoliberal, ampliaram as hipóteses de terceirização para a quase ausência de limites, ao tempo em que entregam aos combalidos sindicatos a missão de enfrentar a sanha patronal pela negociação para quem da norma estatal, em tempos de automatização, crise econômica mundial e desemprego estrutural. Sujeitando os direitos humanos dos obreiros brasileiros a real e iminente risco de inefetividade, os legisladores brasileiros afrontaram, de modo direto, seu dever jurídico de proteção dos direitos humanos dos trabalhadores terceirizados, pilar do compromisso institucional com a promoção do trabalho decente, nos termos delineados pela OIT. Em virtude disso, eivada de acusações de inconstitucionalidade e inconveniência, as Leis da Terceirização e da Reforma Trabalhista ainda aguardam os próximos capítulos de uma batalha judicial a ser travada, sem prognósticos possíveis. Ao trabalhador terceirizado, já inserto em uma condição holística de desamparo econômico, jurídico e sindical, diante deste quadro desalentador, só resta sonhar com a não confirmação de um futuro que se apresenta ainda mais sofrido¹⁹⁵.

Com a possibilidade de terceirização da atividade principal, não é distante imaginar a possibilidade de que estejam vinculados a um mesmo empreendimento, numa mesma atividade, até mesmo sentados lado a lado, um trabalhador terceirizado e um empregado “direto”. Não é difícil concluir que dentro dessa dinâmica a tendência é de “normalizar” o tratamento desigual entre trabalhadores que fazem exatamente o mesmo feixe de atividades, seja em relação à remuneração, seja em relação a direitos outros, alguns até ligados à medicina e segurança do trabalho.

Mauricio José Godinho Delgado afirma que a categoria profissional é “uma *expressão social elementar* (art. 511, § 2o, CLT), básica, que é composta pela ‘[...] *similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho*”¹⁹⁶.

Ocorre que não se vislumbra essa conexão ou similitude na terceirização, desembocando numa violação latente da representatividade. E não parece que um sindicato de terceirizados (ou de prestadores de serviços, como se encontra bastante na jurisprudência) seja o melhor caminho, justamente pelo fato de não haver esse elo insito às condições de vida laboral.

¹⁹⁵ BELTRAMELLI NETO, Silvio; SILVEIRA, Laís. Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v.64, n.1, p.39-61, jan./abr.2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Silvio-Beltramelli-Neto/publication/332822746_Representacao_dos_trabalhadores_terceirizados_em_face_da_ampliacao_da_permissao_juridica_da_terceirizacao_no_Brasil_analise_na_perspectiva_do_trabalho_decente_e_de_seu_imperativo_de_protecao_dos_direitos_humanos. Acesso em: 16 maio 2024.

¹⁹⁶ DELGADO, Mauricio José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1593.

Se antes de 2017 já era necessário um repensar sobre representatividade sindical na terceirização, a chancela do STF ampliando o âmbito da delegação de atividades de forma irrestrita tornou ainda mais imperiosa essa reflexão. Com efeito, é vital e urgente o diálogo sobre possíveis trajetórias para fazer recrudescer a representatividade sindical no âmbito das terceirizações.

3.4.3 A regulamentação da comissão representativa dos trabalhadores

A Comissão de Representantes dos Trabalhadores, prevista originariamente no art. 11 da Constituição da República¹⁹⁷, somente ganhou regulamentação específica quase trinta anos depois, em 2017, com a Reforma Trabalhista promovida pela lei 13.467/2017 que acrescentou o art. 510-B à CLT¹⁹⁸, muito embora já houvesse sua previsão em normas coletivas nos mais diversos rincões do país.

A regulamentação, que agora conta com sete anos de vigência, trouxe que o órgão é uma entidade formada por empregados eleitos pelos seus pares com o objetivo de promover o diálogo direto com os empregadores. Tanto o texto constitucional quanto o celetista asseguram a formação dessa comissão, de forma que é facultativa, o que não poderia ser diferente considerando a natureza e finalidade desse organismo.

Essa representação, que é ampla e adstrita ao âmbito do empregador, não se confunde com as comissões especialíssimas e obrigatórias por lei ou por norma coletiva. Sobre essas últimas, Ariane Joice dos Santos exemplifica:

A título de exemplo, cita-se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, prevista no art. 164 da CLT e NR-5 do MTE; as comissões mistas de consulta e colaboração no plano da empresa, instituídas por negociação

¹⁹⁷ Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

¹⁹⁸ Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

coletiva (art. 621, CLT); a comissão de negociação em caso de greve, na falta de entidade sindical, que “definirá” as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços” (art. 4º, § 2º, Lei n. 7.783/89); e a comissão de conciliação prévia, para tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho (art. 625-A e seguintes, CLT)¹⁹⁹.

Da legislação reformista, é possível extrair que a Comissão de Representantes dos Trabalhadores tem alguns eixos de atuação, a exemplo de: facilitar a comunicação entre os trabalhadores e a administração da empresa para discutir questões relacionadas ao ambiente de trabalho, segurança, salários e outras condições de emprego, ajudar na negociação de acordos coletivos de trabalho e atuar preventivamente na resolução de conflitos laborais.

Esta comissão é facultativa nas empresas com mais de 200 empregados e a intenção precípua do legislador foi, de fato, refinar o diálogo entre capital e trabalho de forma mais setorizada. A doutrina e a jurisprudência²⁰⁰ vêm comumente afirmando que comissão não substitui o papel dos sindicatos, mas serve como um complemento na representação dos trabalhadores dentro da empresa. Essa interpretação se dá,

¹⁹⁹ SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho** – As relações coletivas de trabalho após o advento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTR, 2019, p.88.

²⁰⁰ Comissão de Representantes de Empresa. Legalidade. Requisitos. A representação dos empregados não se confunde com a representação sindical. Podem coexistir e trabalhar conjuntamente, conforme a diretriz geral da Convenção nº 135 da OIT (Aprovação: Decreto Legislativo nº 86, de 14/12/1989 - DOU 15/12/1989, Ratificação: 18/05/1990, Promulgação: Decreto nº 131, de 22/05/1991 - DOU 25/05/1991), que admite a existência de representantes dos empregados livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa (art. 3º, alínea b), conforme definição de lei, convenção coletiva ou outro modo conforme a prática nacional (art. 6º) e cuja atuação deverá ser protegida e facilitada (arts. 1º e 2º). Além disso, cuida de preservar a harmonia entre a representação sindical e não sindical na empresa, dispensando igual proteção a ambas (art. 5º). A questão da representação dos trabalhadores não está adstrita à previsão contida nos arts. 510-A e 510-B da CLT; trata-se de matéria muito mais ampla, está relacionada ao compromisso assumido pelo Brasil de estimular a cooperação entre os agentes da relação de emprego, razão da ampla aceitação de suas fontes jurídicas (leis e regulamentos nacionais, convenções e contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, regulamentos de empresa ou qualquer outro modo que seja compatível com a prática nacional). Instituída por negociação coletiva específica, com propósito continuativo, não está sujeita às alterações eventualmente decorrentes de normas coletivas, durando o tempo que nela for previsto, ou, na falta de previsão, indefinidamente. A alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 operou no sentido do progresso do diálogo e da negociação coletiva, no sentido de permitir a constituição de comissões de representantes, como forma de estimular o diálogo social. O legislador, timidamente, manteve a mesma medida do art. 11 da Constituição Federal, de 200 (duzentos) empregados, mas isso não significa dizer que comissões já existentes devam ser simplesmente extintas, apenas porque a empresa diminui o número de empregados contratados, mormente após décadas de funcionamento regular e harmonioso. A longevidade da comissão, a propósito, constitui exemplo de vitória do diálogo social, sendo ainda mais necessária em épocas de crise, por permitirem a solução célere dos conflitos. Portanto, não havendo razão prática para sua extinção, não sofre os efeitos do número estabelecido no art. 510-A da CLT. Há perfeita consonância do regulamento instituído pela empresa com os propósitos constitucionais e infraconstitucionais de promover a evolução do patamar de proteção do trabalhador e de facilitar a conciliação e a célere solução dos conflitos, conforme a previsão na Convenção nº 135 da OIT[...] (TRT-2 10022649320205020000 SP, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, SDC - Cadeira 8, Data de Publicação: 26/02/2021)

sobretudo, pela internalização no Brasil da Convenção 135 da OIT que prevê a existência de representantes dos empregados dentro das empresas²⁰¹.

Essa corrente de entendimento defende que a atividade da comissão é complementar e não substitutiva ao papel dos sindicatos, permitindo uma comunicação mais imediata e específica sobre questões diárias no ambiente de trabalho. Neste sentido, Luciano Martinez expõe que:

O texto é bem claro: 'finalidade EXCLUSIVA de promover-lhes o ENTENDIMENTO DIRETO com os empregadores', e nada mais do que isso. A finalidade negocial coletiva permanece, portanto, claramente em poder da entidade sindical²⁰².

Para José Claudio Monteiro Brito Filho:

[...] tem sido função tradicional das comissões de empresa, em tempos de relativa calma, a promoção do entendimento dos empregados com a direção [...] servindo a comissão para o encaminhamento de reclamações e reivindicações dos empregados [...]²⁰³.

Sobre essa díade de representação sindicato *versus* comissão, o autor entende que “não é fácil essa distinção, pois, em termos amplos, negociação coletiva é o processo de diálogo em busca da solução de conflitos coletivos de trabalho[...]a comissão de empresa, em muitos casos, faz[...]a função negocial. Ela só não pode materializar o resultado obtido.”

No entanto, com as devidas vênias a entendimentos divergentes, embora a intenção do legislador tenha sido com boa em razão da possível capilaridade setorial que pode alcançar esse novo órgão, não se pode olvidar o impacto que a Comissão de Representante dos Trabalhadores traz na representatividade sindical quando já existe, na ordem sindical, uma crise de representatividade instaurada e reforçada por fatores de várias ordens, consoante explorado anteriormente.

²⁰¹ “Para os fins da presente Convenção, os termos “representantes dos trabalhadores” designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: [...] b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.”

²⁰² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.1065.

²⁰³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT. 9.ed. São Paulo: LTr, 2021, p.390-391.

Com efeito, um dos principais pontos críticos do artigo 510-B é a possível sobreposição entre as funções do representante dos trabalhadores e as dos sindicatos. O sindicato já tem como papel representar e defender os interesses dos trabalhadores, inclusive negociando condições de trabalho. A introdução de um representante pode levar a confusões sobre os papéis e responsabilidades, especialmente se não houver uma coordenação eficaz entre o representante e o sindicato.

Ocorre que essa coordenação é, a priori, vedada pela própria legislação, quando, no art. 510-C, o §1º dispõe que “será formada comissão eleitoral[...]vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria”. A comissão é, então, órgão sem personalidade jurídica que não deve se comunicar com o sindicato no exercício do seu mister, fato que parece ser contraditório e antiooperativo para os que defendem a coexistência dos dois entes.

Parece evidente o risco de conflito de interesses e sobreposição de funções, o que pode levar a tensões entre os representantes eleitos e os sindicatos. Os sindicatos podem ver essa mudança como uma diluição de sua influência tradicional, especialmente se os empregadores optarem por negociar questões menores diretamente com a comissão em troca do sindicato.

A jurisprudência traz parca discussão sobre a temática da comissão de representantes, justamente pela recente regulamentação específica do instituto. No entanto, na prática, já é possível extrair algumas problemáticas²⁰⁴, entre elas o fato de os sindicatos profissionais sentirem o tolhimento de suas representação e representatividade pela figura da comissão de representantes²⁰⁵.

Embora aprioristicamente limitadas as prerrogativas das comissões de empresa, muito lembram a forma de agregação sindical por empresa comum nos

²⁰⁴ ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMISSÃO DE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS. MEMBRO ELEITO. Uma vez comprovado que a eleição da comissão de representantes dos empregados não foi válida, por não expressar a vontade da maioria e por ter sido organizada pelo sindicato, que arrematou trabalhadores com o fim de interferir na gestão da unidade, correta a decisão que reconheceu a validade da rescisão contratual do autor. (TRT-3 - RO: 00115674220195030070 MG 0011567-42.2019.5.03.0070, Relator: Marcus Moura Ferreira, Data de Julgamento: 23/07/2020, Terceira Turma, Data de Publicação: 29/07/2020)

²⁰⁵ AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS. A negociação coletiva que retira dos trabalhadores o direito de escolha quanto à instituição ou não da comissão, impondo a representação obrigatória do sindicato laboral, mesmo em questões *interna corporis*, viola os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT e não pode prevalecer sobre a vontade dos empregados, individualmente considerados. (TRT-17 - AACC: 0000287-03.2019.5.17.0000, Relator: MARIO RIBEIRO CANTARINO NETO, Pleno - OJ de Análise de Recurso).

rincões estadunidenses, guardadas as devidas proporções. Com efeito, a estruturação de um órgão de representação por empresa, para além de confundir a atuação sindical, pode levar os empregados a criarem uma ideia de que o sindicato é despiciendo, quebrantando a solidariedade entre trabalhadores de empresas distintas e, por conseguinte, da ampla representatividade.

Ademais, dentro de uma mesma categoria, seria possível vislumbrar, num cenário hipotético, discrepâncias muito grandes, sobretudo quando comparadas empresas de pequeno porte com as de grande porte. Pode haver, então, potencialização da diferenciação social, característica ínsita ao capitalismo.

Outro risco que pode ser pontuado, ainda, é a cooptação empresarial para que determinados trabalhadores influam dentro do sindicato da categoria de acordo com o que melhor aprover ao empregador. Essa é uma realidade de fácil aferição no âmbito de pequenas empresas, mas não se limitando a elas. Há, pois, risco do peleguismo tão combatido, mormente pela Convenção 98 da OIT²⁰⁶, ratificada pelo Brasil e pelos direitos fundamentais coletivos espalhados na CRFB/88.

É possível inferir que a instituição de comissão de empresa reflete na representatividade de forma a lhe diminuir ou confundir. É preciso, então, que a comissão de empresa, instituto também de alçada constitucional, seja objeto de atenção para que sua utilização desarrazoada e desenfreada não deturpe o papel dos sindicatos e, por conseguinte, mine a representatividade.

Em vista de todo um arcabouço legislativo que erige o sindicato a um patamar de associação qualificada, concedendo-lhes inúmeras prerrogativas, ampla legitimidade e possibilidade de impactar a comunidade, a comissão de representantes não pode obstaculizar, ainda que de forma oblíqua, a representatividade sindical.

²⁰⁶ Artigo 2º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

4 PROPOSTAS PARA APERFEIÇOAMENTO DA REPRESENTATIVIDADE

O presente trabalho, como bem pontuado anteriormente, não tem a pretensão de solucionar o problema da crise de representatividade sindical, que é um fenômeno que se prolonga há décadas na ordem jurídica brasileira. O que se pretende, com efeito, é trazer propostas não exaurientes que podem lapidar e aperfeiçoar a representatividade, ainda que ciente de que seja utópico solucionar todas as polêmicas da temática.

Neste capítulo de fechamento de conteúdo da presente dissertação, foram trazidas algumas propostas de aperfeiçoamento da representatividade sindical: quatro mais abstratas e teóricas e uma mais prática com um elemento empírico. Em sendo ideias não excludentes, a ordem de apresentação das propostas aqui lançadas não possui sucessividade ou qualquer gradação, uma vez que podem se perfectibilizar num âmbito de convivência harmônica.

A primeira delas é a relevância do movimento de fomentar as atividades das centrais sindicais, ainda que estas não componham o feixe de entidades da pirâmide sindical brasileira. A segunda ideia está relacionada à utilização do controle de convencionalidade e sua aplicação como modo de dar máxima efetividade às normas internacionais cuja ratificação foi feita pelo Brasil.

No terceiro momento é feita uma proposta mais restritiva, pois aplicável na seara da terceirização que, conforme pontuado anteriormente, traz o problema de crise de representatividade bifronte. Neste subcapítulo será lançada uma proposição à luz do artigo de Amauri Cesar Alves²⁰⁷, intitulado “Categoria profissional essencial: Nova interpretação do art. 511 da CLT e a Reforma Trabalhista”, direcionada à terceirização.

A penúltima proposta apresentada é a mais comum e a que sempre se encontra nos trabalhos acadêmicos que buscam estudar o fenômeno da crise de representatividade: uma possível reforma legislativa. Por último, há uma proposta que traz um aspecto prático com uma pequena porção empírica relacionado à feitura do proselitismo sindical pelo marketing digital.

²⁰⁷ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

Apresenta-se, então, doravante, cada uma delas, com o intuito de concluir a parte de conteúdo da presente dissertação.

4.1 A IMPORTÂNCIA DE FOMENTO ÀS CENTRAIS SINDICAIS

Antes de adentrar especificamente na importância das centrais sindicais para o tema da representatividade, é importante lembrar de que são feitas as centrais sindicais, ou melhor, quais são os átomos componentes das centrais sindicais. No Brasil, a lei 11.648/2008 cuidou de dispor sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais e traz os requisitos para tanto. O cadastro específico é realizado, após a inscrição dos atos constitutivos no Cartório de Pessoas Jurídicas, no Sistema Integrado de Relações de Trabalho com base, atualmente, na Portaria 14/2024 do Ministério do Trabalho e Emprego²⁰⁸.

Apesar de não comporem o desenho institucional sindical posto no ordenamento brasileiro²⁰⁹, sobretudo, pois esses organismos são vinculados apenas

²⁰⁸ Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-14-de-3-de-janeiro-de-2024-535757903>. Acesso em: 08 abr.2024.

²⁰⁹ RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE DE CENTRAL SINDICAL. A estrutura do sistema sindical do País manteve-se, regra geral, dentro dos precedentes moldes celetistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988. Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula. As Centrais Sindicais não compõem o modelo sindical originário, sendo, de certo modo, seu contraponto. Porém constituem, do ponto de vista social, político, ideológico e institucional, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica. Ora, não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais que orientam o Direito Coletivo do Trabalho, embora certamente não o sejam pelo texto do Título V da CLT (Da Organização Sindical). Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do País, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada. Finalmente, quase vinte anos após a Constituição de 1988, a ordem jurídica infraconstitucional veio produzir novo avanço no processo de transição democrática do sistema sindical brasileiro, ao realizar o reconhecimento formal das centrais sindicais – embora sem poderes de negociação coletiva (Lei n. 11.648, de 31.3.2008 – ementa). Consequentemente, em face de as Centrais Sindicais constituírem, do ponto de vista social, político, ideológico e institucional, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica, há de se assegurar aos seus dirigentes, na linha consagrada às demais entidades representativas dos trabalhadores, as garantias mínimas de proteção à atuação de ente obreiro coletivo. A Convenção n. 98 da OIT (que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva), vigorante no Brasil desde a década de 1950, estipula critérios para tais garantias sindicais. O texto convencional da OIT é, na verdade, de suma importância, por sua generalidade e imprecisão, uma vez que invoca o labor intenso do intérprete em busca da realização concreta das garantias a que alude. A Convenção n. 135, por sua vez (vigente no País desde 18.3.1991), que trata da proteção de representantes de trabalhadores, estipula a proteção contra a despedida por parte do empregador. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR:

à representação dos trabalhadores, as centrais sindicais só e somente são compostas por sindicatos em conjunto com requisitos geográficos objetivos²¹⁰. É o que revela o art. 2º da legislação supramencionada. Não foi conferido, a priori, espaço às confederações e federações, pois como certeza um dos intuitos do legislador era propagar a máxima pluralidade sem se ater a uma categoria específica. Desta forma, a despeito de não ser entidade sindical, a central sindical é um feixe de sindicatos.

E essa composição é justamente um dos principais fatores que permite aferir a importância de fomento às atividades das centrais sindicais como uma hipótese de aperfeiçoamento da representatividade, muito embora, além de não lhes serem reconhecidas as prerrogativas sindicais, também não lhes são dadas outras prerrogativas jurídicas²¹¹.

Pode-se dizer ainda que as centrais são organizações intercategoriais, numa linha horizontal, e conta com diversas categorias. No entanto, não são trabalhadores ou empresas que se filiam a elas, mas os próprios sindicatos (ou federações e confederações).

Elas são associações civis, tais quais as previstas nos incisos XVII e XXI, do art. 5º, da CRFB. No entanto, porque não são destinatárias da investidura sindical, não têm legitimidade jurídica para decretar greves, celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, instituir júízo arbitral ou representar categoria de trabalhadores em dissídio coletivo.

1896420135040008, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 07/11/2014)

²¹⁰ Art. 2º. Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

²¹¹ CENTRAL SINDICAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ILEGITIMIDADE ATIVA. A Central Sindical autora não possui legitimidade ativa para ajuizar Ação Civil Pública para tutela concreta dos direitos dos empregados da ré, tendo em vista que não integra o sistema confederativo de representação sindical vigente no Brasil, o qual é composto em âmbito local pelo sindicato, regional pela federação e nacional pela confederação. A autora não representa determinada categoria profissional ou econômica, pois se trata de uma associação civil composta por organizações sindicais, conforme se extrai do seu estatuto, e possui o papel de coordenação da representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas. Da mesma forma, não possui legitimidade para atuar como associação civil, pois não basta ser constituída há pelo menos um ano nos termos da lei civil para possuir adequada representatividade, é indispensável a pertinência temática entre os objetivos a que se propôs defender no momento de sua criação e os direitos que serão objeto de tutela jurisdicional. Requisito não verificado no caso dos autos. Constatada a ilegitimidade ativa da recorrente. Recurso a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00008370520195090005, Relator: SUELI GIL EL RAFIHI, Data de Publicação: 24/01/2022).

Constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica. Unificam pela cúpula a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista, mas não possuem personalidade sindical, nem poderes de representação ou de participação formal nas negociações coletivas.

Como bem colocado por Walney Quadros Costa²¹², as centrais representam a busca da unidade na pluralidade. Com efeito, as centrais sindicais revelam a mais pura unidade sindical dentro de uma estrutura que conta com inúmeras categorias, cada qual com suas nuances e especificidades. As centrais consagram, outrossim, o sumo do que é representatividade pela efetiva união de esforços e pautas.

Como mencionado anteriormente, a lei 11.468/2008 não concedeu às centrais as prerrogativas destinadas aos sindicatos tais como as previstas na CLT. No entanto, nos dois incisos do seu primeiro artigo²¹³, a legislação concedeu uma perspectiva de representatividade, robustez e potência a essas associações, permitindo-lhes ampliar o diálogo no espaço público e consolidando uma dialética ínsita de um regime efetivamente democrático.

A genuína representatividade das centrais sindicais fica, precipuamente, a cargo da força jurídica que possuem as referidas associações frente a uma ausência de homogeneidade de categorias, significando que o aspecto categorial se torna despidendo para a união ou unidade de trabalhadores.

Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho, elevando ao máximo o poderio dessas entidades, trazem as centrais sindicais como uma hipótese de pluralidade sindical de cúpula e afirmam que seria possível uma interpretação para conferir status de sindicato às centrais:

²¹² COSTA, Walney Quadros. Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n.21, p.172-189, 2003. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79069594.pdf>. Acesso em: 05 abr.2024.

²¹³ Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

[...] se bem interpretado o texto constitucional a respeito. As centrais poderiam, sim, legalmente, ser reconhecidas como sindicato, desde que se tenha em mente uma ideia relativamente simples e até mesmo óbvia: embora a Constituição tenha mantido boa parte da estrutura sindical regulada na CLT, isso não significa que o texto constitucional deva ser interpretado à luz da Consolidação das Leis do Trabalho. Sem se desvencilhar da organização sindical prevista na CLT – mas não integralmente repetida na Constituição de 1988 – não há como reconhecer natureza sindical às centrais [...] Perceba-se que o texto constitucional restringe a coexistência de entidades com a mesma representação apenas se elas forem organizadas por categorias. [...] Não é o que acontece com a central sindical²¹⁴.

O trabalho desenvolvido pelas centrais sindicais não passa despercebido considerando o real reflexo que traz à sociedade trabalhadora, inclusive através de estabelecimento de diálogos internacionais²¹⁵. As centrais sindicais agem como organizações que unem sindicatos e trabalhadores de diferentes setores. Isso é fundamental para garantir que os trabalhadores tenham uma expressão efetiva, consagrando uma das facetas da representatividade.

Conquanto não tenham, enquanto sujeitos, a prerrogativa de celebrar instrumentos coletivos tal como previsto no art. 513, “b” da CLT, não se pode olvidar que as centrais sindicais muitas vezes coordenam as negociações coletivas em nome dos sindicatos afiliados. O debate coletivo promovido com o auxílio das centrais, por conseguinte, expele a representatividade. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Luiz Manoel Andrade Meneses chegam a afirmar que “a incorporação das centrais sindicais no direito coletivo do trabalho brasileiro [pela lei 11.468/2008] arrefeceu a bandeira pela ratificação da Convenção 87 da OIT”²¹⁶.

O surgimento das centrais sindicais, num modelo mais próximo com o de hoje, se deu precisamente durante a década de 1980, num contexto de redemocratização do país após duas décadas de regime militar (1964-1985). Este período foi marcado por intensas mobilizações sociais e políticas, sendo certo que estavam no epicentro dessas dinâmicas os sindicatos e os trabalhadores.

A própria conjuntura histórica de surgimento das centrais sindicais já revela que essas estruturas tinham como ponto fulcral a representatividade dos trabalhadores. A

²¹⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p.148.

²¹⁵ “CUT e OIT lançam sumário executivo sobre trabalho de entregadores de aplicativo”. 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-oit-lancam-sumario-executivo-sobre-trabalho-de-entregadores-de-aplicativo-9033>. Acesso em: 08 abr.2024.

²¹⁶ DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A Liberdade de organização sindical no Brasil. **Cadernos de Direito Actual**, n.3, 2015, p.435-454. Disponível em: <https://cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>. Acesso em: 11 dez.2023.

formação das centrais sindicais no Brasil é, portanto, um reflexo das lutas sociais e das transformações políticas e econômicas vivenciadas pelo país ao longo do século XX. Elas surgiram como instrumentos de união e fortalecimento do movimento sindical, visando a ampliar a capacidade de negociação e de defesa dos direitos dos trabalhadores em um contexto de profundas mudanças.

Mauricio Godinho Delgado, sobre o tema, aborda que:

Com o processo de redemocratização do País deflagrado nos anos 1980 (e consumado em março de 1985), que teve como um dos atores importantes as entidades sindicais brasileiras mobilizadas pelos movimentos grevistas retomados a partir de 1978/79 no Brasil, passou-se à dinâmica de criação das centrais sindicais no sindicalismo brasileiro. A primeira criada foi a CUT, em 1983, sendo seguida, anos após, por outras centrais sindicais. [...] Assim, as centrais sindicais constituem, do ponto de vista social, político, jurídico e cultural, entidades líderes do sindicalismo, que atuam e influem em todas as dimensões desse movimento social e institucional²¹⁷.

Com efeito, normalmente, se atribuí à Central Única dos Trabalhadores (CUT) o início da história das centrais sindicais de grande expressão. Historicamente, formalmente, a primeira central sindical de grande expressão a surgir no Brasil foi a CUT, fundada em 1983, em meio às greves do ABC paulista, que contaram com a liderança de figuras como Luiz Inácio Lula da Silva. A CUT representou uma nova fase do sindicalismo brasileiro, caracterizada por uma postura mais autônoma em relação ao Estado e mais combativa nas negociações com o setor empresarial²¹⁸.

No entanto, não se pode perder de vista o movimento do CGT, mormente em 1962, que, posteriormente, deu azo à fundação da CUT²¹⁹.

²¹⁷ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p.1540-1541.

²¹⁸ “Presente em todos os ramos de atividade econômica do país, a CUT se consolida como a maior central sindical do Brasil, da América Latina e a 5ª maior do mundo, com 3. 806 entidades filiadas, 7.847.077 trabalhadoras e trabalhadores associados e 23.981.044 trabalhadoras e trabalhadores na base [...] A CUT - Central Única dos Trabalhadores – foi fundada em 28 de agosto de 1983, na cidade de São Bernardo do Campo, em São Paulo, durante o 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT). Naquele momento, mais de cinco mil homens e mulheres, vindos de todas as regiões do país, lotavam o galpão da extinta companhia cinematográfica Vera Cruz e imprimiam um capítulo importante da história.”

²¹⁹ O primeiro ensaio do CGT foi o CGG (Comando Geral de Greve) que no ano anterior, em setembro de 1961, organizou uma greve geral para garantir a posse do então vice-presidente, João Goulart, como presidente da República, diante da ameaça dos militares de impedir que o processo sucessório seguisse o rito natural, após a renúncia do presidente Jânio Quadros.

O CGT também foi consequência da retomada do movimento sindical desde a greve dos 300 mil de 1953 que reuniu metalúrgicos, têxteis, marceneiros e vidreiros que desencadeou a formação de organizações intersindicais [...]. O CGT politizou o movimento sindical ao se engajar firmemente na defesa das “reformas de base” propostas pelo presidente João Goulart, como um importante passo para superação do subdesenvolvimento brasileiro. O golpe militar desarticulou o CGT prendendo as suas principais lideranças e impedindo que ele se formalizasse como Central Sindical, conforme

Em interessante estudo acerca do tema, Éllen Gallerani Corrêa afirma que:

As centrais sindicais são organizações nacionais que articulam e centralizam a representação sindical de trabalhadores de diferentes profissões e setores da economia. Esse tipo de organização está presente de modo ininterrupto no Brasil desde a década de 1980, período no qual o país vivenciava o processo de redemocratização e diversos movimentos populares ganharam força. Naquela conjuntura, a proposta de criar uma central sindical que unificasse nacionalmente a luta de todos os trabalhadores se fortaleceu no movimento sindical brasileiro. Entretanto, em razão de divergências políticas e organizacionais entre as tendências sindicais, mais de uma central foi criada – entre elas, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983 e até hoje a maior central sindical brasileira²²⁰.

Posteriormente, outras centrais sindicais foram criadas, refletindo diferentes posicionamentos políticos e ideológicos dentro do movimento sindical. Dentre estas, destacam-se a Força Sindical, fundada em 1991, com uma abordagem mais voltada para o diálogo com o setor empresarial e o governo e a União Geral dos Trabalhadores (UGT), estabelecida em 2007.

Sobre a perspectiva dinâmico-temporal das centrais sindicais, Walney Quadros Costa²²¹ afirma que:

No Brasil, a CUT, a CGT e a Força Sindical despontaram, durante os anos 80 e a partir de então, como os futuros órgãos de representação dos trabalhadores em nível nacional. Desde os movimentos vitoriosos do ABC em 1978, as centrais sindicais de trabalhadores no Brasil vêm promovendo encontros nacionais, aperfeiçoando programas de formação de formadores sindicais e defendendo propostas de afirmação da cidadania. Passam agora por um período de reconhecimento e legitimação, cercado de dissensões internas e disputas entre suas lideranças. Suas linhas de atuação se polarizam entre a colaboração com o governo e o empresariado para a conquista e preservação de direitos, e a resistência ostensiva às propostas governamentais flexibilizantes. Trata-se de um processo natural, que num momento futuro, incrementado por uma adequada lei de sustento, colocará

estava previsto para acontecer no IV Congresso Nacional dos Trabalhadores em julho de 1964. No entanto, a luta do CGT em defesa da democracia continua sendo um exemplo de coragem que inspiraram as gerações seguintes até os nossos dias, incluindo a geração do ‘novo sindicalismo’, que fundou a CUT (Central Única dos Trabalhadores), em agosto de 1983.” Disponível em: <https://smabc.org.br/ha-60-anos-era-fundado-o-cgt-comando-geral-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 08 abr.2024.

²²⁰ CORRÊA, Éllen Gallerani. O sindicalismo de trabalhadores rurais como objeto de disputa e como agente de construção de centrais sindicais no BRASIL (2003-2017). **Caderno CRH** 34, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/5jcQSY8DNygwSTwrMjvZcpg/#>. Acesso em: 04 abr.2024.

²²¹ COSTA, Walney Quadros. Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n.21, p.172-189, 2003. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79069594.pdf>. Acesso em: 05 abr.2024.

duas ou mais centrais sindicais como legítimas representantes dos trabalhadores, aptas a influir nos destinos do País²²².

A formação histórica das centrais aponta para um forte elemento de solidarismo, base essencial da representatividade. Esse elemento, contudo, se protrai e se renova no tempo, demonstrando a força que as centrais possuem ainda que com profundas alterações nas conjunturas social e jurídica e oscilações governamentais.

As centrais sindicais se consubstanciam na autêntica representatividade de trato sucessivo. O fomento às suas atividades é algo indissociável da possibilidade de fortalecimento da representatividade dentro dos sindicatos que são as células dessas mesmas centrais. Como visto no capítulo 2 da presente dissertação, a tendência dos elementos que se inserem nas macrorrelações é de se espriar para as microrrelações que lhes tangenciam.

Essa proposta ora trazida ganha relevo com a proposta de Emenda à Constituição 196/2019, que pretende modificar o art. 8º da CRFB/88 para prever que o sistema de organização sindical brasileiro será composto pelas centrais sindicais (para os trabalhadores), confederações, federações e sindicatos.

Indene de dúvidas, então, que avivar a importância das centrais sindicais é, conseqüentemente, entusiasmar a representatividade sindical que se vê possibilitada de emergir (ou reemergir) num cenário de crise.

4.2 A RATIFICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS GARANTIDORES DA LIBERDADE SINDICAL PELO BRASIL E O REFORÇO À UTILIZAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Essa possibilidade que ora será apresentada se relaciona com o controle de convencionalidade, que é um instrumento metodológico-interpretativo de análise de compatibilidade entre as normas internacionais internalizadas no ordenamento jurídico brasileiro e as legislações produzidas internamente. Tem ligação, ainda, com o fenômeno que a doutrina alcunhou de “convencionalização” do ordenamento jurídico.

²²² COSTA, Walney Quadros. Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n.21, p.172-189, 2003. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79069594.pdf>. Acesso em: 05 abr.2024.

O fenômeno da convencionalização refere-se ao processo de releitura dos diversos institutos dos ramos do Direito à luz do conteúdo das normas internacionais de direitos humanos e da jurisprudência das Cortes Internacionais. Esse processo tem um impacto significativo em várias áreas do direito, incluído aí o Direito do Trabalho, mormente por carregar consigo uma natureza intrínseca de direito humano.

Um bom paralelo a ser feito é da convencionalização com a constitucionalização do Direito, visto que possuem efeitos práticos semelhantes. Estabelecendo uma correlação entre ambos os institutos mencionados, a constitucionalização do Direito tem como parâmetro de releitura superior a Constituição da República enquanto a convencionalização possui como eixo de paráfrase superior as normas internacionais albergadas formalmente pelo Estado brasileiro.

A convencionalização recrudescer como uma forma de aproximar a ordem jurídica dos Estados através dos organismos internacionais, visando, cada vez mais, homogeneizar a regulamentação de diversas temáticas, sobrelevada a questão dos direitos humanos. Neste sentido, Daniel Wunder Hachem:

A mudança paradigmática operada na metade do século XX não se deu apenas pelo processo de constitucionalização do Direito, mas também pelo processo de convencionalização dos sistemas jurídicos, marcado por sua abertura à incidência das convenções internacionais. O Direito Internacional dos Direitos Humanos, de forma geral, e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (doravante SIDH), de forma específica, promoveram impactos no modo de compreender os ordenamentos jurídicos nacionais nos países da América Latina. O processo de celebração de compromissos jurídicopolíticos entre os Estados — materializados na forma de tratados internacionais — em prol da tutela dos direitos humanos passou a exigir uma nova maneira de enxergar as fontes do Direito, em todos os ramos jurídicos²²³.

Esse movimento progressivo de “convencionalização” da ordem jurídica, é também pautado no elemento de cosmopolitização do direito como um todo. Isso significa que os Estados tendem a promover diálogos supranacionais com o intuito de alinhar expectativas e direitos, trazendo para dentro de suas ordens, elementos de outros países. A característica cosmopolita do direito se refere à sua capacidade de transcender as fronteiras nacionais e de se aplicar de forma universal.

²²³ HACHEM, Daniel Wunder. A convencionalização do Direito Administrativo na América Latina. **Revista de Direito Administrativo**, v.3, n.280, p.207–257. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/85156/80521>. Acesso em: 02 abr.2024.

Em um mundo cada vez mais interconectado, com a globalização econômica, social e cultural, o Direito também se globalizou. Isso significa que certos princípios legais e normas podem ser reconhecidos e aplicados em diferentes países e contextos, independentemente das fronteiras nacionais.

Retornando ao eixo do controle de convencionalidade, de acordo com Thimotie Aragon Heemann:

A expressão '*control de convencionalidad*' surgiu pela primeira vez na jurisprudência da Corte Interamericana de Derechos Humanos no julgamento do caso *Myrna Mack Chang vs. Guatemala*; todavia, foi a partir do caso *Arellano Almonacid vs. Chile* que o tribunal interamericano inaugurou formalmente a 'doutrina do controle de convencionalidade', que logo em seguida passaria a ser reconhecida e utilizada pelos tribunais superiores do Estado brasileiro²²⁴.

Com efeito, o caso de Myrna Mack Chang contra Guatemala²²⁵ é um marco significativo na jurisprudência internacional dos direitos humanos. Ela foi uma antropóloga guatemalteca assassinada em 1990 por esquadrões da morte ligados ao exército guatemalteco, devido às suas críticas ao tratamento governamental das comunidades indígenas durante o conflito armado na Guatemala. Sua morte ocorreu após ela ter revelado abusos de direitos humanos contra populações indígenas deslocadas

Após sua morte, sua irmã, Helen Mack Chang, buscou justiça, levando o caso à Comissão Interamericana de Derechos Humanos e posteriormente à Corte Interamericana de Derechos Humanos. Em 2003, a Corte julgou que o governo da Guatemala foi responsável pelo assassinato de Myrna, marcando uma violação da Convenção Americana sobre Derechos Humanos. Em resposta, o governo guatemalteco reconheceu formalmente sua responsabilidade em 2004 e concordou em pagar compensação financeira à família Mack Chan.

No voto do magistrado García Ramírez²²⁶, foi possível verificar o uso da expressão "control de convencionalidade". Siddharta Legale, Ângela Vitória Andrade

²²⁴ HEEMANN, Thimotie Aragon. **O exercício do controle de convencionalidade pelo membro do Ministério Público**. Escola Superior do MPPR, 2020. Disponível em: https://site.mppr.mp.br/sites/hotsites/arquivos_restritos/files/migrados/File/MP_Academia/Teses_2019/Thimotie_Heemann_-_O_exercicio_do_controle_de_convencionalidade.pdf. Acesso em: 01 abr.2024.

²²⁵ Disponível em: <https://iachr.ils.edu/cases/myrna-mack-chang-v-guatemala>. Acesso em: 05 abr.2024.

²²⁶ Item 27 da decisão: "Para os efeitos da Convenção Americana e o exercício da jurisdição contenciosa da Corte Interamericana, o Estado vem em forma integral, como um todo. Nesta ordem, a responsabilidade é global, tem o Estado em seu conjunto e não sujeita divisões de atribuições que remetem ao Direito Interno. Não é possível dividir internacionalmente o Estado, obrigar frente a Corte

Gonçalves da Silva e Lucas Tavares Pereira Pêgas explicam o que ocasionou o desenvolvimento da ideia pelo magistrado:

Quanto desenvolvimento do controle de convencionalidade, trata-se da primeira aparição dentro da jurisprudência da Corte IDH, através do voto de García Ramírez. O mote para a invocação do controle de convencionalidade no caso se deu pelo fato do Estado ter se escusado, em prol da “independência dos poderes”, de realizar as reparações às vítimas no que tange ao fim dos obstáculos no processo e a negligência dos órgãos judiciários. Para o Juiz quando um Estado assume uma obrigação frente ao cenário internacional, como a obrigação convencional, todos seus órgãos passam a estar vinculados a ela. Dessa forma, quando as leis e atos normativos internos aplicados não são compatíveis com a CADH, ou seja, não passam pelo controle de convencionalidade, a responsabilidade deve ser assumida pelo Estado como um todo, frente à obrigação assumida no plano internacional, e não apenas por órgãos específicos²²⁷.

Já o caso *Arellano Almonacid vs. Chile*²²⁸ trouxe importante decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos que abordou as questões de anistia e responsabilidade estatal no contexto de violações de direitos humanos. Luis Alfredo Almonacid Arellano foi um professor chileno assassinado em 1976 durante o regime militar de Augusto Pinochet. A família de Almonacid buscou justiça, desafiando a lei de anistia de 1978 que protegia os autores de crimes cometidos durante o regime ditatorial.

Em 2006, a Corte Interamericana de Direitos Humanos julgou o caso e declarou que a aplicação da lei de anistia em casos de crimes contra a humanidade é incompatível com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. A Corte ordenou que o Chile investigasse e, se necessário, punisse os responsáveis pelos atos de violência e assassinato de Almonacid.

No que concerne ao controle de convencionalidade, assim constou em trecho da sentença do caso:

124. La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un

só um ou alguns de seus órgãos, entregando a estes a representação do Estado em juízo – sem que essa representação repercuta sobre o Estado em seu conjunto – e subtrair ous outros do regime convencional de responsabilidade, deixando suas atuações fora do “controle de convencionalidade” que traz consigo a jurisdição da Corte Internacional.”

²²⁷ CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. NIDH, 2024, Disponível em: <https://nidh.com.br/myrna-mack-chang-vs-guatelama-2003-e-o-controle-de-convencionalidade-dando-nome-aos-bois/>. Acesso em: 05 abr.2024.

²²⁸ ALMONACID, Arellano *et al.* **CortelDH / Sentença:** direitos violados. Disponível em: <https://summa.cejil.org/pt/entity/I93udjqjn0vvlisor>. Acesso em: 11 mar.2024.

tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. **En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad”** entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana²²⁹.

No Brasil, esse fenômeno ganhou relevo após a ratificação pelo Brasil do Pacto de San José da Costa Rica, em 1992, seguida da promulgação da EC 45/2004 e a discussão sobre o status que recebiam as normas internacionais internalizadas na ordem jurídica: se possuíam status de legislação ordinária, supralegal ou constitucional. Essa relevância foi objeto de um julgamento emblemático, em 2008, pelo STF, que tratou sobre a prisão civil do depositário infiel, pois a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) veda, expressamente, esse tipo de restrição à liberdade, salvo algumas exceções.

Tradicionalmente, o depositário infiel poderia ser preso se não devolvesse o bem que estava sob sua guarda, conforme previsto no Código Civil. O giro hermenêutico-jurisprudencial ocorreu após o julgamento do Recurso Extraordinário 466.343²³⁰, em dezembro de 2008. Nessa decisão, o STF estabeleceu que a prisão civil do depositário infiel contrariava o artigo 7º, item 7, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos²³¹.

Nas palavras de Tassos Lycurgo e Lauro Ericksen:

A regra era, até a alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004 e ratificada pela decisão no *Habeas Corpus* nº 466.343-1/SP, de 3 de

²²⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Almonacid Arellano y Otros vs. Chile. Sentencia de 26 de septiembre de 2006 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). San José, 26 de setembro de 2006, p.53. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf. Acesso em: 05 abr.2024.

²³⁰ PRISÃO CIVIL. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE nº 349.703 e dos HCs nº 87.585 e nº 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. (STF - RE: 466343 SP, Relator: CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 03/12/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 05/06/2009).

²³¹ 7. Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar. CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

dezembro de 2008, de que a pirâmide normativa fosse apenas bidimensional, contudo, a partir das referidas alterações, adquiriu uma nova posição hierárquica denominada supralegalidade²³².

A partir do referido julgamento, o STF conferiu dimensão tridimensional à estrutura piramidal legislativa brasileira. Os tratados de direitos humanos que ingressassem na ordem jurídica gozariam de supralegalidade, sendo que poderiam alçar status constitucional (de emenda) se passassem pelo rito do art. 5º, §3º da CRFB/88. Os tratados internacionais que não tramitassem pelo rito de quórum qualificado, nem albergassem direitos humanos, possuiriam, então, status de lei ordinária.

Desta forma, ficou decidido que a internalização de normas internacionais de direitos humanos pela República Federativa do Brasil com status de supralegalidade provocaria uma “eficácia paralisante” com relação às normas já existentes, de modo que essas não mais produziram efeitos. E foi justamente o que ocorreu no caso julgado, sendo evidente que a interiorização de um tratado internacional não poderia revogar texto constitucional. O que ocorreu foi uma eficácia paralisante das legislações que tratavam da prisão civil do depositário, pois o art. 5º, LXVII, como norma de eficácia limitada, demandaria regulamentação por atividade legiferante.

Evidente, portanto, a importância que possuem as normas internacionais de direitos humanos na ordem brasileira. E dada essa relevância, o controle de convencionalidade, como instrumento de garantia da aplicação e estabilidade desse agrupamento de normas, deveria ser igualmente proeminente. No entanto, na prática, não é corriqueiro que juízes e Tribunais trabalhistas façam uso desse importante método de compatibilização.

É assente que o Brasil, como Estado membro da ONU, da OIT e da OEA, ratificou inúmeros instrumentos concretizadores da liberdade sindical. E como já mencionado exaustivamente ao longo dessa dissertação, representatividade só se perfectibiliza num estado de liberdade sindical.

No âmbito da ONU, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, internalizado no Brasil pelo decreto 592/92, traz em seu artigo 22 que “toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de constituir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses”, afirmando ainda

²³² LYCURGO, Tassos; ERICKSEN, Lauro. **Teoria geral do Direito e da Política**. Bauru, SP: EDIPRO, 2011, p.63.

que o exercício desse direito, pautado numa sociedade democrática, somente poderia ser limitado "no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas"²³³.

É fato que as expressões trazidas no PIDCP, em razão da carga abstrata, podem margear uma interpretação deturpada no intento de cercear a liberdade sindical. Poder-se-ia até mesmo interpretar restritivamente os direitos ali previstos como tão somente os específicos de agremiar, fundar e filiar. No entanto, certamente não foi o que pretendeu a normativa em análise, sobretudo considerando a essencialidade e interdependência desses direitos com outros tantos. A norma, então, deve ter sentido e alcance potencializados para que lhe seja conferida máxima efetividade.

Por sua vez, no âmbito da OEA, como bem pontuado anteriormente, o Brasil é signatário da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), internalizado pelo decreto 678/92²³⁴ e do seu Protocolo Adicional (Protocolo de San Salvador), internalizado pelo decreto 3.321/99²³⁵.

O Pacto de San José afirma que "todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos, ou de qualquer outra natureza"²³⁶. O Protocolo de San Salvador, por sua vez, é específico quanto à liberdade sindical quando enuncia que os "Estados-Partes garantirão: a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses [...]". As duas normas do sistema interamericano repetem, *ipsis litteris*, apenas as limitações previstas no PIDCP.

Ou seja, as três normas em análise afirmam que a limitação às liberdades de associação e sindical somente se justificam "no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas".

²³³ BRASIL. **Decreto nº 592**, de 6 de julho de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

²³⁴ BRASIL. **Decreto nº 678**, de 6 de novembro de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

²³⁵ BRASIL. **Decreto nº 3.321**, de 30 de dezembro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

²³⁶ BRASIL. **Decreto nº 678**, de 6 de novembro de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

Embora não ratificada pelo Brasil a Convenção 87 da OIT, a Convenção 98²³⁷ também é um marco regulatório da liberdade sindical, já utilizada, inclusive, para fins de controle de convencionalidade no âmbito do TST²³⁸. A norma, que é uma das convenções fundamentais da OIT, traz pontos mais específicos sobre atos atentatórios à liberdade sindical, o que se entende por condutas antissindicais. No entanto, também cabe aqui uma leitura holística das normas da OIT, de modo que a Convenção 98 foi adotada partindo da premissa de um cenário de liberdade sindical mais ampla.

Não parece, contudo, que as limitações à liberdade sindical na ordem jurídica brasileira estejam consentâneas com as previsões das normas internacionais supramencionadas. Apesar das normas regras previstas no art. 8º da CRFB/88, sobretudo nos incisos I e II, é importante esclarecer que cumpre ao legislador ordinário regulamentar alguns elementos das referidas matérias, como por exemplo, o conceito de categoria e o trâmite do registro sindical.

²³⁷ BRASIL. **Decreto nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo7. Acesso em: 10 maio 2024.

²³⁸ RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA -CONDUTA ANTISSINDICAL -DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE PARTICIPANTE DE GREVE -CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT -INTEGRAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES DA ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL AO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO -INDENIZAÇÃO POR PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. A questão objeto do recurso refere-se diretamente ao disposto na Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Nesse aspecto, embora ainda não seja habitual a utilização de normas de direito internacional como causa de pedir de pretensões trabalhistas, ou como fundamento de sentenças e acórdãos proferidos, a aplicabilidade dessas normas para solução das controvérsias judiciais está consagrada, não havendo dúvidas quanto à vigência e eficácia dos diplomas internacionais ratificados pelo Congresso Nacional. As decisões do Supremo Tribunal Federal, referentes à integração ao ordenamento jurídico nacional das normas estabelecidas no Pacto de San José da Costa Rica, consolidaram o reconhecimento da relação de interdependência existente entre a ordem jurídica nacional e a ordem jurídica internacional, implicando na incorporação à legislação interna dos diplomas internacionais ratificados. Os precedentes alusivos ao Pacto de San José da Costa Rica marcam o reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos em tratados internacionais como normas de status supralegal, isto é, abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. A afirmação do direito fundamental à liberdade sindical, para sua plenitude e efetividade, importa na existência e utilização de medidas de proteção contra atos antissindicais. De acordo com a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49/52, todos os trabalhadores devem ser protegidos de atos discriminatórios que atentem contra a liberdade sindical, não só referentes à associação ou direção de entidades sindicais, mas também quanto à participação de atos reivindicatórios ou de manifestação política e ideológica conforme se destaca da redação do art. 1º da aludida convenção. Nessa medida, a decisão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, em que aplicou, analogicamente, a Lei nº 9.029/95 para punir e coibir o ato antissindical da reclamada, que demitira por justa causa dezoito trabalhadores que participaram de greve, revela a plena observação do princípio da liberdade sindical e da não discriminação, e consagra a eficácia plena do art. 1º da Convenção nº 98 da OIT no ordenamento jurídico, no sentido de promover a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical. Recurso de revista não conhecido. (TST -RR: 77200-27.2007.5.12.0019, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 15/02/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012).

Enquanto o conceito de categoria coube à CLT, o trâmite de registro sindical, consoante visto anteriormente, foi deslegalizado, sendo apenas mencionado na CLT. Seu procedimento, com efeito, é todo minudenciado em normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Pode-se falar, nesse caso, em eficácia paralisante dessas normas condicionadoras da liberdade sindical frente a um controle de convencionalidade feito, a priori, com as quatro normas internacionais mencionadas anteriormente e que se sagram aclamadoras desse direito. Ademais, utilizando-se analogicamente da Teoria dos Poderes Implícitos²³⁹, não é demais lembrar que aos sindicatos foi dada a função precípua de ampla representação e, ainda que entidade privada, pode-se entender que a ordem jurídica, por meio da liberdade sindical, quis lhes conceder toda a indumentária para tanto. O controle de convencionalidade surge, então, como um dos instrumentos desse arsenal.

Como bem colocado por Ronaldo Lima dos Santos, “em matéria sindical, aplica-se o princípio *in dubio pro libertate*[...]Na dúvida, pela liberdade. Em todos os assuntos e circunstâncias, é a liberdade que merece maior favor[...].²⁴⁰”

O que se pretende com essa proposta é o reforço da existência e da aplicação do método do controle de convencionalidade nos moldes explanados, de modo que ganhe a amplitude devida e não seja somente uma possibilidade acanhada ou sequer lembrada pelos juristas. Evidente, contudo, que há necessidade de uma remodelagem na atuação de quem opera o Direito, de modo a conferir máxima efetividade à normativa internacional albergada pelo Brasil.

4.3 REINTERPRETAÇÃO DO ART. 511 DA CLT E A CATEGORIA PROFISSIONAL “ESSENCIAL” – UMA TEORIA APLICÁVEL AO CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO

Esse subcapítulo surge como uma possível proposta para aperfeiçoamento da representatividade no âmbito da terceirização tendo como base fundante um artigo do

²³⁹ Teoria norteamericana que entende que quando uma Constituição concede uma função a determinado órgão, quis lhe conferir, ainda, implicitamente, os meios necessários para o exercício das suas funções.

²⁴⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019, p.169.

Dr. Amauri Cesar Alves, Doutor em Direito pela PUC Minas. Em artigo intitulado “Categoria profissional essencial: Nova interpretação do art. 511 da CLT e a Reforma Trabalhista”²⁴¹, recorte de sua tese de doutorado “Pluralidade Sindical: nova interpretação constitucional e celetista”, defendida em 2014, o aludido autor traz aspectos relevantes do direito individual para a revisão do enquadramento sindical por categorias previsto no art. 511 da CLT. Há uma proposta de reinterpretação do texto celetista a fim de se harmonizar com o contexto histórico.

Importante mencionar, contudo, o seccionamento teórico que faz o autor em seu texto, uma vez que se direciona, basicamente, a dois contextos elementares: o grupo econômico e a terceirização. Como bem pontuado em capítulo anterior, a terceirização conta com uma crise de representatividade ainda maior do que os trabalhadores não alienados a terceiros. A crise de representatividade dos terceirizados é, pois, bifronte, razão pela qual se escolheu trabalhar, neste subcapítulo, com esse contexto elementar trazido pelo autor em voga.

O texto, de modo geral, discute mudanças nas relações de trabalho, especialmente no contexto de terceirização e sindicalização, sob a nova interpretação do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, após a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017. Amauri Cesar Alves destaca a necessidade de reavaliar a categoria profissional em face das mudanças no modo de produção e na subordinação jurídica que não se limita mais ao modelo tradicional fordista, mas se estende ao modelo toyotista de produção flexível.

A primeira premissa da qual parte o autor é de que, no campo do Direito Individual do Trabalho, o conceito de subordinação jurídica ganha novos contornos com o passar do tempo, de modo que, em não sendo uma definição estanque, se modifica com a própria modificação das relações capital-trabalho. A segunda premissa é de que, em sendo a subordinação e as relações capital-trabalho conceitos mutáveis pelo próprio transcurso do tempo, não haveria de ser diferente com os reflexos disso no Direito Coletivo do Trabalho. Nas palavras do Doutor:

Não tem havido com a mesma acuidade nem com igual profusão, ressalvadas, é claro, exceções, o debate sobre os efeitos jurídicos das transformações do conceito de subordinação nas relações coletivas de

²⁴¹ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/111103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

trabalho. É necessário compreender que o núcleo central da categoria básica do Direito do Trabalho interfere também, logicamente, em seu ramo juscoletivo²⁴².

A mutabilidade descrita no artigo objeto de análise pode ser entendida também como uma adaptabilidade que os conceitos extraídos da lei devem sofrer em determinado momento histórico. Isso ocorre, pois a legislação é viva e não estática, devendo ganhar contornos congruentes de acordo com a realidade na qual está inserida.

Não se pode fossilizar as relações que tenham reflexos jurídicos, sob pena de subversão de todo o ordenamento jurídico. É o que se dá por exemplo, com o fenômeno da constitucionalização do Direito, que trouxe a obrigatoriedade de releitura de todas as searas jurídicas com fulcro na máxima efetividade constitucional.

Convém rememorar o que foi exposto no capítulo 2, especificamente no item “2.4.2.1”, para dar continuidade à construção da ideia ora proposta. Foi mencionado em linhas alhures que a divisão em categoria era (e ainda é) um método indireto de ingerência estatal na economia do Estado e uma decisão política institucional. Com efeito, Alves é assente ao mencionar que:

A agregação básica do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) se estruturou desde a primeira década do século XX em torno da categoria profissional, o que estava em consonância com o modelo produtivo de então (taylorista-fordista) e com a ideia básica de subordinação compreendida como a prevalência de ordens diretas do empregador quanto ao modo da prestação laborativa pelo empregado. Ocorre que atualmente nem sempre se estrutura a produção no modelo fordista, sendo certo que a reestruturação produtiva do final do século XX (toyotismo) provocou sensíveis alterações na subordinação jurídica, o que poderá, também, acarretar mudanças na organização sindical e na compreensão do que seja hoje categoria profissional²⁴³.

Ou seja, o conceito de categoria para fins de enquadramento sindical ainda é aquele desenhado em outro momento da história, que não se via diante de uma abertura na estruturação do modelo produtivo, como ocorre hodiernamente. Partindo

²⁴² ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

²⁴³ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

do fato de que a subordinação, elemento assente no modelo produtivo, sofreu um refinamento e um engrandecimento no seu conteúdo, nada mais lógico que a categoria passasse pelo mesmo processo evolutivo. Neste sentido, dispõe o autor que:

A CLT traz o critério básico de “enquadramento sindical”, que fixa a agregação do trabalhador ao seu ente coletivo representativo pela “situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”, em se tratando de categoria profissional. A interpretação hodierna indica que o ponto de agregação é o empregador, em sua atividade econômica, ideia desenvolvida, como cediço, em um contexto produtivo fordista. Aqui é possível traçar uma identidade inicial entre subordinação clássica (subjéctiva) e categoria profissional, pois são ambas centradas na figura do empregador e funcionam relativamente bem no modelo fordista de produção.[...] Também na agregação do trabalhador ao sindicato por categoria profissional o elemento de sua fixação é o empregador, pois uma vez identificada sua atuação econômica haverá, de modo correspondente, o “enquadramento sindical”²⁴⁴.

Isto considerado, em razão das novas possibilidades de modelos de produção, nem sempre haverá identidade entre a atividade do empregador e a atividade do empregado. Para demonstrar tal circunstância, o autor aponta as vertentes subjéctiva/clássica, objectiva, integrativa, reticular e estrutural da subordinação, mas faz uma condensação específica de ideias nos vieses subjéctivo/clássico e estrutural²⁴⁵.

No viés subjéctivo/clássico, a categoria corresponderia ao que se pretendia no modelo de produção fordista. Por sua vez, quando aborda a subordinação estrutural, Amauri Cesar²⁴⁶ traz a necessidade de uma releitura de conceitos, propondo o que alcunhou de categoria profissional “essencial”.

Essa proposta vem pautada na premissa de que o Direito Coletivo do Trabalho acompanhou a evolução do capitalismo de maneira disforme:

Infelizmente o movimento sindical acompanhou da pior maneira possível o processo de fragmentação que se tornou generalizado no sistema capitalista. Ao invés de um contraponto marcado pela aglutinação da classe trabalhadora em torno da preservação de trabalho, emprego e renda, experimentou o Brasil uma preocupante proliferação de pequenos sindicatos, em uma equivocada ideia de privilégio à “superespecialização” da representação. Parece que o sindicalismo brasileiro, consciente ou inconscientemente, copiou a receita neoliberal e se tornou pequeno, fragmentado, especializadíssimo, com efeitos nocivos para os trabalhadores representados. Não copiou, entretanto, as estruturas empresariais em rede, que possibilitam a redução do número de empregados directamente admitidos

²⁴⁴ *Ibidem*.

²⁴⁵ *Idem*.

²⁴⁶ *Idem*.

mas sem perder capacidade produtiva, que é potencializada por tais estruturas de apropriação indireta de trabalho.

Percebe-se, a cada dia, uma multiplicidade de trabalhadores que desenvolvem seu labor cotidiano no interesse direto e imediato de alguém que não é seu empregador. Este dado, por si só, faz com que haja níveis diferenciados de direitos trabalhistas entre pessoas que produzem no interesse direto e imediato de um mesmo destinatário final. Os sindicatos, vinculados a uma interpretação conservadora dos conceitos de subordinação e de categoria profissional, acabam por perder representatividade e efetividade em suas lutas²⁴⁷.

A categoria profissional “essencial” é aquela que a agregação dos trabalhadores ao sindicato não se baseia mais no empregador direto, mas na entidade que efetivamente se beneficia do trabalho realizado, como no caso da terceirização. Isso inclui considerar a dinâmica de trabalho e quem, de fato, se beneficia e controla a atividade laboral, independentemente da relação contratual formal. Segundo o autor, nessa nova perspectiva, “o empregador tende a perder centralidade no sistema pós-fordista ou de especialização flexível, pois boa parte das atividades essenciais de diversas empresas foi distribuída para outras tantas, que parcelam as tarefas necessárias à concretização do empreendimento”.

É em razão disso que o eixo de vinculação do trabalhador ao sindicato pela atividade preponderante do empregador não é mais suficiente, sendo necessária uma análise finalística quanto ao destinatário da atividade e quanto a quem organiza a macrodinâmica de determinada estrutura. O autor propugna que *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* pode ser vista “de acordo com quem fixa, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento da prestação laborativa entregue” ou “com quem se apropria direta e finalmente, no âmbito da rede de empresas, da prestação laborativa entregue”²⁴⁸.

Para a melhor compreensão da proposta construída, o autor traz uma tabela que explica as diferenças entre a categoria profissional e a categoria profissional essencial. Na categoria profissional original tem-se um modelo fordista de produção, pautado em relações bilaterais e na subordinação clássica/subjetiva, correlação direta

²⁴⁷ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

²⁴⁸ *Idem*.

trabalho-emprego e enquadramento pela atividade preponderante do empregador. Por sua vez, a categoria profissional “essencial” está inserida num modelo de produção toyotista, em relações trilaterais, num cenário de subordinação estrutural ou objetiva em que há dissociação entre trabalho e emprego, sendo que a atividade preponderante do empregador é substituída pela apropriação do trabalho.

Essa ideia aborda as limitações e falhas da representação sindical tradicional em responder às novas configurações de trabalho, enfatizando a importância de adaptar as estruturas sindicais para melhor defender os direitos dos trabalhadores em um ambiente de trabalho cada vez mais fragmentado e flexibilizado. E essa é justamente a conjuntura em que se encontra a terceirização.

Sem adentrar a todas as críticas que merece o instituto da terceirização, na seara do Direito Coletivo, há um grande empecilho no enquadramento sindical desses trabalhadores. É que a expressão “atividade” prevista na CLT está ligada a uma estratificação mercadológica que é, em regra, de fácil percepção. A título exemplificativo, o enquadramento sindical de quem trabalha numa indústria é, em regra, de industriário; por sua vez, o enquadramento sindical de quem trabalha num banco é, a priori, de bancário.

No entanto, a terceirização não é propriamente atividade, não havendo qualquer interpretação que possibilite entender neste sentido. A terceirização, tal como pensada na Ciência da Administração, é uma metodologia de descentralização de trabalho, o que é possível extrair até mesmo de simples dicionários²⁴⁹. Dessa forma, que “atividade” exercem os trabalhadores terceirizados, considerando que os CNAE desses empregadores trazem códigos de locação de mão de obra e afins? Na verdade, podem exercer as mais diversas e concomitantes atividades.

Os trabalhadores terceirizados são nitidamente mais precarizados do que nas relações diretas/bilaterais e são duplamente (ou bifrontalmente) atingidos no que tange à crise de representatividade. A um, pois o Brasil já enfrenta naturalmente uma crise de representatividade, consoante explanado em momento anterior no presente trabalho. A dois, pois o contexto formal em que estão inseridos permite que prestem serviços em diversas atividades, até mesmo num curto lapso temporal, não lhes

²⁴⁹ Terceirização. 1 Ato ou efeito de terceirizar. 2 ADM, ECON Estratégia de reorganização em que uma empresa adquire bens e serviços de fornecedores externos com o objetivo de diminuir custos, economizar recursos e desburocratizar sua administração. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/terceiriza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 09 maio.2024.

permitindo desenvolver solidariedade, sentimento de pertencimento ou até mesmo vontade de se inserir no âmbito agremiativo. Isso se potencializa, pois dentro de um mesmo empregador que fornece mão de obra, podem ter empregados alocados em diferentes contextos de atividades.

Com as devidas vênias a entendimentos em sentido oposto, um sindicato de terceirizados (ou de prestadores de serviços, como se encontra bastante na jurisprudência) não parece a solução mais adequada, justamente pelo fato de não haver uma conexão de condições de vida laboral. Conforme bem trazido por Mauricio José Godinho Delgado, a categoria profissional é “uma *expressão social elementar* (art. 511, § 2o, CLT), básica, que é composta pela ‘[...] *similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho*”²⁵⁰, o que não se pode vislumbrar na terceirização.

O conceito de categoria “essencial” desenvolvida por Amauri Cesar Alves²⁵¹, permite um deslocamento interpretativo para fazer emergir ou fortalecer a representatividade no âmbito da terceirização, vinculando-se a uma teoria finalística. Para o autor, “essencial é a atividade do trabalhador entregue a quem dela se aproveita”.

Diante dessa nova interpretação, ele compreende que:

Empregado terceirizado, qualquer que seja o fundamento da terceirização e excetuadas as categorias diferenciadas, deverá ter sua agregação ao sindicato de acordo com a atividade laborativa entregue, observando-se quem dela se apropria. Se o trabalhador é terceirizado em mineração, será representado pelo sindicato dos trabalhadores em mineração; se é terceirizado em hospital, será representado pelo sindicato dos trabalhadores em saúde; se é terceirizado na exploração de petróleo, será representado pelo sindicato dos petroleiros; se é terceirizado em indústria cimenteira, será representado pelo sindicato dos trabalhadores da indústria da construção civil²⁵².

Ele ainda reafirma o título do seu texto, pois não seria necessária uma reforma legislativa, mas tão somente uma interpretação evolutiva e mais arrojada do instituto categoria, consentânea com a própria evolução do Direito, dos modelos de produção e, especificamente, do conceito de subordinação.

²⁵⁰ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019, p.1593.

²⁵¹ ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

²⁵² *Idem*.

Malgrado a conclusão do artigo não direcionar especificamente para isso, a proposta interpretativa trazida por Amauri Cesar Alves é abordada aqui como mais uma forma de tentar colmatar as lacunas presentes num campo de crise de representatividade. Ainda que segmentado no âmbito da terceirização, não se pode olvidar a modificação estrutural sindical que a aplicabilidade de tal interpretação provocaria. Certamente o *animus* de solidariedade e de pertencimento desses trabalhadores seria exponenciado ou criado, aproximando-os da realidade “social elementar” em que estão inseridos.

Apesar de representar um desafio evidente, é preciso que propostas sofisticadas como essa sejam fomentadas, refletidas e tidas como impactantes na representatividade.

4.4 UMA REFORMA LEGISLATIVA QUE TENHA REFLEXOS NA REPRESENTATIVIDADE

Essa, sem dúvidas, é a proposta de aperfeiçoamento da representatividade mais conveniente e que geralmente é encontrada quando interseccionalizadas as produções escritas sobre a temática. É, inclusive, o que vem sendo discutido, buscado e aclamado há algum tempo nos âmbitos trabalhista, político, social etc.

Com efeito, não se pode perder de vista a importância da lei levando em conta a potência que ela tem no direito objetivo, muito embora este não se limite exclusivamente na noção de previsões legais. Isso se dá em razão da segurança jurídica que a lei costuma passar, embora há muito se entenda que a completude do Direito não está somente em elementos gráficos positivados. Sobreleva notar, no entanto, alguns aspectos de influência que estão relacionados pela própria sistemática do resultado da atividade legiferante.

O primeiro ponto de uma reforma legislativa, inicialmente de índole constitucional, passa pela análise de quanto está disposto o legislador a exponenciar a liberdade sindical que hoje, consoante taxativamente exposto ao longo dessa dissertação, é limitada e condicionadora da representatividade. Politicamente, parece ser esse um dos maiores entraves, pois atribuir ampla liberdade sindical causaria reflexos em outros eixos do Estado e tal fato é demasiadamente considerado dentro das Casas Legislativas.

Que não se olvide, ainda, um vetor mais procedimental que é a questão do quórum qualificado para uma reforma constitucional *versus* ideais políticos que são imbricados e inerentes aos sujeitos que exercem atividade legislativa. Esse segundo ponto é puramente objetivo (excluindo-se, obviamente, qualquer ideia de “compra de voto” ou de ilegitimidade da atividade legislativa), mas uma realidade e reflexo da democracia do federalismo brasileiro.

O terceiro elemento a ser mencionado refere-se, também, ao momento anterior à promulgação da legislação e é a relação feita entre interesse político, cronologia e agenda da Casa Legislativa. Isso significa que, em regra, não há um prazo de para análise de uma PEC ou um PL, ficando a critério de um “poder de agenda” das Casas Legislativas.

Não há, no Poder Legislativo, uma ordem cronológica para análise e debate de propostas de emendas constitucionais e nem projetos de lei por ordem de início do processo, à exceção do processo legislativo sumário direcionado ao Presidente da República.

Tais aspectos são manifestos quando são trazidas as propostas de emenda constitucional, referentes a uma possível reforma sindical, que já passaram pelas Casas Legislativas.

Clemente Ganz Lúcio faz um apanhado de tais propostas:

Por outro lado, o assunto da reforma sindical também está ativo do Congresso Nacional. São várias as iniciativas de Proposta de Emenda Constitucional (PEC) na Câmara dos Deputados e no Senado Federal.

[...]

Os projetos/propostas tratam da reforma sindical, da liberdade sindical, da unicidade sindical, das contribuições sindicais, do sistema confederativo, das centrais sindicais e da organização no local de trabalho, do número de dirigentes, da base sindical de representação, de vários aspectos relacionados à negociação coletiva e seus instrumentos, entre inúmeros outros aspectos sindicais e trabalhista, alterando artigos da Constituição Federal como os art. 7º, 8º, 9º, 11, 37, 103, 114.

As Propostas de Emenda Constitucional [...] são:

1. PEC 71/1995
2. PEC 102/1995, apensada à PEC 71/1995.
3. PEC 29/2003.
4. PEC 121/2003, apensada à PEC 29/2003.
5. PEC 314/2004.
6. PEC 369/2005, apensada à PEC 314/2004.
7. PEC 426/2005, apensada à PEC 369/2005.
8. PEC 196/2019, [...] ²⁵³.

²⁵³ LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, v.34, p.127-142, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170466>. Acesso em: 12 maio 2024.

A quantidade de propostas de emendas constitucionais também revela o outro lado da moeda: a necessidade latente de uma reforma. Os pontos de incongruência já trazidos ao longo da presente dissertação deixam evidente que uma reforma legislativa seria, ao menos, um fator de ascensão da representatividade, apesar de não se voltar unicamente para isso.

Sobre a necessidade de uma reforma, são assentes Tales Vialôgo e Eduardo Dutra:

Não restam dúvidas que a reforma sindical é necessária, o mundo está sempre em evolução, com o passar do tempo foi se criando novas formas de relações entre as pessoas, novas formas de relações de trabalho, evidente evolução na área de tecnologia, a criação de novas profissões, o fim de algumas profissões, enfim, tudo se transforma com o tempo. E uma questão de tamanha relevância como o sindicalismo, que disciplina, resguarda e modifica as relações individuais e coletivas de trabalho, que influencia diretamente no meio social e econômico de um país, merece e necessita estar preparado para todas essas transformações. As tentativas de reformas foram várias, com inúmeras discussões sobre o tema, todavia não houve e ainda não há um consenso sobre todos os pontos a serem reformados, ganhando maior repercussão às questões da unicidade para pluralidade sindical, o fim da contribuição imposta por Lei e a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. Mas, acima de tudo, há um consenso de que à reforma do sistema é indispensável, a necessidade de fazermos entes sindicais mais representativos e atuantes, a transparência dessas organizações frente a seus representados²⁵⁴.

De uma maneira geral, o que se pode almejar com uma reforma legislativa é a aproximação de uma liberdade sindical efetiva, base da representatividade, que é o que concebe a Convenção 87 da OIT. No mesmo horizonte de ideias, mas diferindo quanto à modalidade de reforma legislativa e conseqüente inserção da liberdade sindical plena na ordem jurídica brasileira, Gilberto Stürmer²⁵⁵ entende que bastaria a ratificação da Convenção 87 da OIT pelo rito do art. 5º, § 3º, da CRFB/88. O Autor afirma que:

A proposta que ora se apresenta é a ratificação da Convenção 87 da OIT, que, à luz do artigo. 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988, ao tratar da liberdade sindical, indiscutivelmente trata de direitos humanos. [...]
Uma vez insertas na Constituição Federal, as regras da Convenção 87 da OIT adaptar-se-ão ao princípio de direito fundamental à liberdade e, com isso,

²⁵⁴ VIALÔGO, Tales Manoel Lima; DUTRA, Eduardo Sebastião Messias. **A estrutura do direito sindical no Brasil: da necessidade de uma reforma.** Disponível em: <https://revistasfib.emnuvens.com.br/jurisfib/article/view/265/245>. AcEso em: 30 abr.2024.

²⁵⁵ MARTINEZ, Luciano; STÜRMER, Gilberto. A democracia sindical no Brasil: reflexões sobre a extensão e os limites dos direitos de participação na vida sindical. **Revista direitos fundamentais & democracia (UniBrasil)**, v.26, p.241-265, 2021, p.247.

poderá entrar em vigor no Brasil, a plena liberdade sindical, conforme o conceito proposto pelo autor [...] ²⁵⁶.

Essa possibilidade também é trazida por Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho:

[...] surge outra possibilidade, *de lege ferenda* quanto à pluralidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro: a incorporação da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da liberdade sindical, como Emenda Constitucional.

Para tanto, resta saber se os preceitos da Convenção n. 87 OIT podem ser tidos como reconhecedores de direitos humanos. A resposta é positiva: a ampla liberdade sindical reconhecida pela Convenção n. 87 OIT é inequivocamente de um direito humano [...] ²⁵⁷.

No eixo de uma reforma propriamente dita, há, atualmente, como apontado anteriormente, proposta de Emenda à Constituição (196/2019) em trâmite no Congresso Nacional que pretende uma ampla reforma sindical. Esta proposta, que já tramita há aproximadamente cinco anos, visa alterar o artigo 8º da CRFB/88²⁵⁸, além

²⁵⁶ *Ibidem, loc cit.*

²⁵⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. Pluralidade sindical e democracia. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013, p.154.

²⁵⁸ A nova redação do *caput* art. 8º da CRFB/88 é proposta da seguinte maneira: “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 dos atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II – os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais 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; III – a organização de trabalhadores e empregadores, nas respectivas entidades sindicais, será definida por setor econômico ou ramo de atividade, sendo que a base territorial do sindicato será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município; IV - O sistema de organização sindical brasileiro será composto por: a) representação dos trabalhadores: Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos; e b) representação dos empregadores: Confederações, Federações e Sindicatos. V - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais no âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas; VI - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva de suas respectivas representações, que será custeada por todos os seus beneficiários e descontada em folha de pagamento; VII – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato; VIII - é vedada a dispensa do trabalhador sindicalizado a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. § 1º Fica constituído o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), entidade nacional de regulação bipartite e paritário, composto por: I – uma Câmara com 6 (seis) representantes das centrais de trabalhadores mais representativas; e II – uma Câmara com 6 (seis) representantes das Confederações de empregadores mais representativas, ambas reconhecidas nos termos da lei. III – O Conselho será composto por um presidente e um vice, dentre seus membros, eleitos alternadamente entre representante dos trabalhadores e dos empregadores, para mandato de 2 (dois) anos. IV – A eleição do presidente e do vice dar-se-á pela maioria absoluta de votos, em primeiro escrutínio e, por maioria simples, em segundo escrutínio, presente a maioria absoluta dos membros. V – Compete ao Conselho Nacional de Organização Sindical, por suas Câmaras, separadamente (CNOS): a) aferir a representatividade para o exercício das prerrogativas e atribuições sindicais das entidades de trabalhadores e servidores públicos e de empregadores; b) estabelecer requisitos obrigatórios de representatividade, democracia, eleições, mandatos e de transparência que

de modificar o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O foco principal é reestruturar as normas relativas à organização sindical, a contribuição para a negociação coletiva e outros temas adjacentes.

A referida PEC também propõe a constituição do Conselho Nacional de Organização Sindical, uma nova entidade, de composição bipartite e paritária, estruturado por câmaras de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, com a responsabilidade de regular aspectos como a representatividade, o financiamento do sistema sindical e a negociação coletiva.

A PEC 196/2019, que tramita pelo regime de tramitação especial (art. 191, I e 202, Regime Interno da Câmara dos Deputados), foi apresentada pelo Deputado Marcelo Ramos²⁵⁹ e, após passar por várias etapas, incluindo análises e pareceres na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, teve seu parecer pela admissibilidade aprovado em dezembro de 2019. No entanto, sofreu algumas emendas alguns artigos propostos foram retirados durante o processo, visando ajustar a proposta às necessidades e às recomendações dos membros da comissão.

deverão constar nos estatutos das entidades sindicais em todos os níveis da organização sindical; c) regulamentar o custeio e o financiamento do sistema sindical; d) instituir e manter mecanismos de mediação, arbitragem e solução de conflitos intersindicais e de representação. VI – Compete ao Conselho Nacional de Organização Sindical, por suas Câmaras, conjuntamente (CNOS), estipular os âmbitos da negociação coletiva e o alcance de suas decisões. § 3º As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais. § 4º É assegurado ao servidor público civil o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva.

²⁵⁹ Justificação da PEC 196/2019 pelo Deputado Marcelo Ramos – “O sindicalismo é uma das forças sociais mais relevantes de nossa sociedade, ligado a grandes conquistas como as primeiras greves do século XX. A atividade sindical buscou, sempre, lutar por patamares mínimos de dignidade das pessoas, de um projeto de desenvolvimento nacional e de luta por democracia e liberdade. Nesse contexto, é preciso destacar as grandes conquistas também para os trabalhadores: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformas de base, participação nos lucros, processo de redemocratização nacional, atuação na Assembleia Constituinte de 1988, manifestações de apoio ou de repúdio às políticas governamentais, entre outras. Tudo isso se soma para revelar o protagonismo das entidades sindicais e de seus representados. Já no dia a dia da vida sindical, os sindicatos se destacam na condução de processos de negociação e de construção de alternativas, tanto para a melhoria de vida dos trabalhadores, quanto para a manutenção da competitividade nacional. É uma das diretrizes dessa entidade lutar pela melhor distribuição das riquezas. O Sindicalismo é ator importante e decisivo. Sem sua atuação, seria difícil prever quais espécies de relações trabalhistas estariam sendo vivenciadas. Seu papel e seu protagonismo na vida do trabalhador são inegáveis. Nessa senda, apresentamos esta proposta, com o fito de modernizar, amadurecer e constitucionalizar a atividade sindical, criando, inclusive, o Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), com participação de trabalhadores e empregadores. A intenção de criar esse Conselho é tornar a relação de trabalho ainda mais independente, sem as ingerências governamentais, e com apoio de um sindicato atuante e forte. Desta forma, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta”.

Consoante acesso ao site da Câmara dos Deputados²⁶⁰, a proposta atualmente está sujeita à apreciação do Plenário da Casa Legislativa. A PEC faz parte de um conjunto mais amplo de esforços legislativos que tem a intenção de modernizar e adequar a legislação trabalhista e sindical às realidades atuais do mercado de trabalho brasileiro.

No que tange ao conteúdo da PEC em análise, alguns dispositivos merecem destaque. Será levado em consideração o novo texto proposto para o art. 8º da CRFB/88.

O inciso I do art. 8º traz uma importante conquista para o desatrelamento das entidades sindicais ao Poder Público. O dispositivo retira do “órgão competente” a atribuição de registro dos sindicatos, pois:

O Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro dos atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Como visto anteriormente, um dos elementos que minam a representatividade atualmente é a necessidade de registro e o próprio procedimento do registro, vez que demonstra controle estatal, ainda que indireto. Perfectibiliza-se, então, o sindicato com um registro monofásico, somente no Registro Civil de Pessoas Jurídicas.

Tentando se aproximar com o art. 2º da Convenção 87 da OIT, o novel texto dispõe que “os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, poderão constituir organizações sindicais 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”. O texto chega a parecer idêntico ao da norma internacional para quem não enxerga um detalhe ínfimo. A diferença está no fato de que a Convenção 87 aponta para “nenhuma distinção” e “nenhuma autorização”, sendo que este último não consta da PEC em comento.

No entanto, ainda que não idêntico nesse aspecto, a leitura holística do novel dispositivo leva a crer que o silêncio do legislador reformador não foi eloquente, mas tão somente levou em conta o que já trazia o inciso anterior do art. 8º. Ora, não haveria necessidade de colocar no texto “sem autorização prévia”, pois o inciso I já traz que

²⁶⁰ BRASÍLIA. PEC 196/2019. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222>. Acesso em: 24 abr.2024.

somente é necessário o arquivamento do estatuto sindical no Registro Civil de Pessoas Jurídicas. Não caberá aos Cartórios de Registro Civil de Pessoas Jurídicas qualquer tipo de controle neste sentido.

Apesar de promover esse desenlace registral, o inciso III do novel art. 8º traz que “a organização de trabalhadores e empregadores, nas respectivas entidades sindicais, será definida por setor econômico ou ramo de atividade, sendo que a base territorial do sindicato será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município”. A fidedigna representatividade não conta com esse tipo de controle estatal e limitação à liberdade sindical, consoante exposto exaustivamente no presente trabalho. Mais uma vez, a estatalização das relações sindicais promove arrefecimento da representatividade quando, neste ponto, mantém a forma de agregação por setor econômico ou ramo de atividade e a base territorial mínima.

Apesar de manter um desenho piramidal, o que também limita a liberdade sindical plena, o sistema de organização sindical brasileiro, previsto no inciso IV do art. 8º, agora trará as centrais sindicais como entidades de cúpula, evidenciando sua relevância para a representatividade, o que já foi abordado no item “4.1” da presente dissertação. Essa é uma modificação que deve ser homenageada em razão da potência que as centrais sindicais têm no Direito Coletivo.

Outro ponto louvável trazido na reforma do art. 8º é o § 4º que assegura ao servidor público civil o direito à negociação coletiva. Obviamente que a interpretação que aqui deve ser feita fica a passos largos do desfecho da ADI 492²⁶¹ que declarou inconstitucional a alínea “d” do art. 240 da lei 8.112/90, posteriormente revogado pela lei nº 9.527/97. Outrossim, a interpretação não deve ser consentânea ao que prevê a OJ 5 da SDC do TST²⁶², de modo que deve ser reestruturado o estatuto constitucional

²⁶¹ CONSTITUCIONAL. TRABALHO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÕES DOS SERVIDORES PUBLICOS ESTATUTARIOS. C.F., ARTS. 37, 39, 40, 41, 42 E 114. LEI N. 8.112, DE 1990, ART. 240, ALINEAS D E E. I - SERVIDORES PUBLICOS ESTATUTARIOS: DIREITO A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A AÇÃO COLETIVA FRENTE A JUSTIÇA DO TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 8.112/90, ART. 240, ALINEAS D E E. II - SERVIDORES PUBLICOS ESTATUTARIOS: INCOMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA O JULGAMENTO DOS SEUS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DA ALINEA e DO ART. 240 DA LEI 8.112/90. III - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE. (STF - ADI: 492 DF, Relator: CARLOS VELLOSO, Data de Julgamento: 12/11/1992, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 12/03/1993).

²⁶² OJ. 5. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL. Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de

do servidor civil de modo que lhe possibilite fruir efetivamente desse direito sem esbarrar no princípio da legalidade que é ínsito à Administração Pública.

Finalizando os comentários acerca da PEC 196/2019, um dos pontos mais controvertidos trazidos foi a instituição do Conselho Nacional de Organização Sindical, um órgão *sui generis*, que, a priori, tende a ser uma entidade privada. O que é mais curioso nesse sentido é que o Poder Legislativo, se imiscuindo nas relações privativas sindicais, impôs a criação de um órgão privado de controle da atividade sindical (*sic*), estabelecendo os parâmetros que, ao seu livre alvedrio, achou mais legítimo para composição do ente em questão. Estabeleceu, ainda, as competências do CNOS de forma bem particularizada, retirando boa parcela da liberdade sindical.

A PEC 196/2019 está em trâmite há quase cinco anos no Congresso, de forma que passa por todos os percalços mencionados no início deste subtópico. É possível concluir que, pela data do último andamento (05/02/2020) do processo legislativo na Câmara dos Deputados, ainda é um desafio promover uma reforma sindical robusta e que altere de forma significativa a estrutura sindical atual.

Em que pese o Direito não se complete nos textos legislativos, uma novel legislação com abertura do conteúdo da liberdade sindical, que hoje, no Brasil, encontra-se condicionada a algumas amarras estatais, é necessária. Ainda que não traga o exaurimento de toda celeuma relacionada à crise de representatividade em razão da limitação à liberdade sindical, uma reforma legislativa, sem dúvidas, aponta para um norte de fortalecimento da atividade representativa das agremiações.

Como instituto indissociável da liberdade sindical, a representatividade ganharia relevo com uma maior atuação das entidades sindicais, sobretudo na dinâmica de angariar novos associados e, efetivamente, promover a tarefa que pretendeu o ordenamento jurídico, mormente internacional, ao designar os sindicatos como associações adjetivadas.

4.5 PROSELITISMO SINDICAL PELO MARKETING DIGITAL

Neste subcapítulo, a proposta para aperfeiçoamento da representatividade sindical difere um pouco das outras que detém uma carga mais teórica. Neste item,

natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

será trazida uma estatística real que permite apontar que o proselitismo sindical, pelo marketing digital, é uma possibilidade de auxiliar na exaltação da representatividade.

O proselitismo, que é a atividade de “fazer prosélitos” ou de “catequisar”, consiste numa das bifurcações da liberdade de expressão que, atualmente, é entendida numa visão substancial. Isso significa que à pessoa é garantido o direito não só de se expressar ativamente, mas de difundir seus ideais, passar informações e tentar convencer outras pessoas, por palavras, imagens, símbolos etc., a aderir a determinado movimento/ideologia. O termo "proselitismo" originalmente se refere à prática de tentar converter alguém a uma religião ou crença. No entanto, hodiernamente, se espraia para diversas searas.

No âmbito internacional, a Declaração de Direitos Humanos, adotada sob a forma de resolução da ONU, no seu art. 19, prevê que:

[...] todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras²⁶³.

Ainda no âmbito da ONU, o PIDCP contém previsão semelhante no parágrafo 2º do art. 19²⁶⁴. Dentro do sistema interamericano, o Pacto de San José da Costa Rica também trouxe semelhante previsão²⁶⁵.

Deslocando o eixo para a normativa doméstica, o art. 5º, IX, da CRFB/88 enuncia que “é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença”, acompanhado, ainda, do *caput* do art. 220 que dispõe que “a manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição” desde que observada a Constituição.

²⁶³ Mesmo não obrigando governos legalmente, já que é *soft law* por ter sido adotada sob a forma de resolução e não de tratado, a DUDH influenciou muitas constituições nacionais desde 1948. Tem se prestado também como fundamento para um crescente número de tratados internacionais e leis nacionais, bem como para organizações internacionais, regionais, nacionais e locais na promoção e proteção dos direitos humanos.

²⁶⁴ “Toda pessoa terá direito à liberdade de expressão; esse direito incluirá a liberdade de procurar, receber e difundir informações e idéias de qualquer natureza, independentemente de considerações de fronteiras, verbalmente ou por escrito, em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro meio de sua escolha”.

²⁶⁵ “Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e idéias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha”.

Em razão dos princípios hermenêuticos constitucionais da unidade, da máxima efetividade e da força normativa, é perfeitamente possível entender que a ordem constitucional sindical consagrou o direito fundamental ao proselitismo sindical ao cruzar os dispositivos supramencionados com os art. 7º ao 11º da Carta Cidadã.

No âmbito do STF²⁶⁶, apesar de relacionadas ao proselitismo religioso, é possível extrair que as razões de decidir são de mesma aplicabilidade no que tange à seara sindical: “a liberdade de expressão como um dos mais preciosos privilégios dos cidadãos em uma república fundada em bases democráticas [...] núcleo de que se irradiam os direitos de crítica, de protesto, de discordância e de livre circulação de ideias”²⁶⁷.

No contexto sindical, isso se traduz em esforços para aumentar a adesão sindical e promover a conscientização sobre questões trabalhistas, direitos dos trabalhadores e empregadores e a importância da solidariedade e ação coletiva entre os componentes da estrutura sindical. O proselitismo sindical, então, refere-se à prática de promover ativamente uma determinada ideologia ou conjunto de ideias relacionadas ao sindicalismo, com o objetivo de recrutar novos membros para o sindicato ou convencer pessoas a adotarem suas crenças e abordagens, visando fortalecer a representatividade.

²⁶⁶ [...] A liberdade política pressupõe a livre manifestação do pensamento e a formulação de discurso persuasivo e o uso dos argumentos críticos. Consenso e debate público informado pressupõem a livre troca de ideias e não apenas a divulgação de informações. O artigo 220 da Constituição Federal expressamente consagra a liberdade de expressão sob qualquer forma, processo ou veículo, hipótese que inclui o serviço de radiodifusão comunitária. Viola a Constituição Federal a proibição de veiculação de discurso proselitista em serviço de radiodifusão comunitária. [ADI 2.566, rel. min. Alexandre de Moraes, red. do ac. min. Edson Fachin, j. 16-5-2018, P, *DJE* de 23-10-2018.] Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/constituicao-supremo/artigo.asp?abrirBase=CF&abrirArtigo=5>. Acesso em: 13 maio 2024.

²⁶⁷ Marcha da Maconha "Manifestação legítima, por cidadãos da República, de duas liberdades individuais revestidas de caráter fundamental: o direito de reunião (liberdade-meio) e o direito à livre expressão do pensamento (liberdade-fim). A liberdade de reunião como pré-condição necessária à ativa participação dos cidadãos no processo político e no de tomada de decisões no âmbito do aparelho de Estado. Consequente legitimidade, sob perspectiva estritamente constitucional, de assembleias, reuniões, marchas, passeatas ou encontros coletivos realizados em espaços públicos (ou privados) com o objetivo de obter apoio para oferecimento de projetos de lei, de iniciativa popular, de criticar modelos normativos em vigor, de exercer o direito de petição e de promover atos de proselitismo em favor das posições sustentadas pelos manifestantes e participantes de reunião[...]A liberdade de expressão como um dos mais preciosos privilégios dos cidadãos em uma república fundada em bases democráticas. O direito à livre manifestação do pensamento: núcleo de que se irradiam os direitos de crítica, de protesto, de discordância e de livre circulação de ideias. [...] [ADPF 187, rel. min. Celso de Mello, j. 15-6-2011, P, *DJE* de 29-5-2014.]

A pregação de ideias em favor da sindicalização está baseada na promoção de democracia que deve se refletir dentro das estruturas sindicais, como pontuado anteriormente nessa dissertação. Nas palavras de Walney Quadros Costa:

A democracia sindical exige uma constante atuação sindical de proselitismo no interior das empresas, estendendo a formação sindical, outrora adstrita às lideranças, para o local onde o trabalhador desenvolve suas atividades, num trabalho lento e constante²⁶⁸.

Matteo Tomasoni²⁶⁹, escrevendo sobre a história de Onésimo Redondo Ortega, advogado dirigente nacional-sindicalista espanhol, pontua a importância do proselitismo sindical.

O autor fala da revolução que Onésimo promoveu pela propaganda e recrutamento ativo de novos filiados, estabelecendo um forte diálogo social:

La obra de Onésimo dentro del sindicato fue intensa y a menudo le obligó a hacer numerosos desplazamientos por los pueblos de Castilla. De esta forma el joven secretario de la organización no sólo tuvo la oportunidad de conocer y establecer un contacto más estrecho con la gente del campo, sino que también trabajó para fomentar la obra de proselitismo; en poco tiempo el sindicato se convirtió de facto en la cabecera sindicalista regional, logrando el reconocimiento de todas las agrupaciones remolacheras²⁷⁰.

As atividades proselitistas, a priori, tendem a ser dirigidas a pessoas não sindicalizadas, mas se prestam também a fortalecer a representatividade sindical com relação àqueles que já compõem a agremiação. Podem ser feitas de forma interna, dentro dos estabelecimentos dos empregadores, e de forma externa, quando feitas em outros ambientes.

Ainda, podem, em sua forma mais comum, incluir a organização de reuniões, distribuição de panfletos, realização de propagandas, campanhas e inúmeras outras formas de comunicação. No entanto, com a chegada de uma “Revolução 4.0” e

²⁶⁸ COSTA, Walney Quadros. Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n.21, p.172-189, 2003. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79069594.pdf>. Acesso em: 05 abr.2024.

²⁶⁹ TOMASONI, Matteo. **Fascismo agrario y proselitismo revolucionario en el pensamiento de Onésimo Redondo**. 2014. Disponível em: <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/32/79/33/tomasoni.pdf>. Acesso em: 13 maio 2024.

²⁷⁰ TOMASONI, Matteo. **Fascismo agrario y proselitismo revolucionario en el pensamiento de Onésimo Redondo**. 2014. Disponível em: <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/32/79/33/tomasoni.pdf>. Acesso em: 13 maio 2024.

tecnologias disruptivas, é possível complementar a atuação proselitista dos sindicatos pelo marketing digital.

Interessante notar que o marketing, que surgiu aprioristicamente para compras, vendas e mercadologia em geral, é adaptado na seara do proselitismo sindical. Isto, porque o marketing digital seria o conjunto de estratégias e técnicas utilizadas para promover, em regra, produtos, serviços ou marcas com feição comercial. No entanto, em razão da natureza associativa e ausência de finalidade lucrativa dos sindicatos, as estratégias “marqueteiras” se adaptam de publicidade (voltada para fins comerciais e lucrativos) para pura propaganda (propagação de ideias, crenças, ideologias etc.).

A proposta ora mencionada envolve, por óbvio, a utilização legítima e lícita de dados e consiste em efetiva propaganda de conteúdo com utilização de e-mails, redes sociais etc. O marketing digital engloba, então, todas as atividades que utilizam dispositivos eletrônicos ou a internet, o que proporciona difusão e pulverização relevantes e rápidas. Com efeito, essa digitalização do proselitismo, de forma mais difundida e célere, facilita a conexão com filiados, atuais e potenciais.

Entendida a possibilidade do marketing auxiliar no proselitismo e, por consequência óbvia, na representatividade, cumpre esclarecer a importância do conteúdo dessa propaganda. A ideia defendida no presente subcapítulo é de que a atividade dos sindicatos, e, logo, do proselitismo sindical, não deve se ater somente a propagar as funções tipicamente laborais dos sindicatos. No âmbito do marketing digital, pode-se dizer que o alcance de uma maior representatividade estaria, sobretudo, vinculado à exposição de atividades que sobejam a faceta estritamente trabalhista dos sindicatos.

Apesar de valorosos entendimentos em sentido contrário, para além da atividade estritamente trabalhista, é possível concluir que o Constituinte de 88 não limitou a atuação sindical a aspectos econômicos, patrimoniais e remuneratórios da categoria. Sua localização constitucional demonstra a consagração do ente como direito fundamental e social, o qual impõe o dever de visualizá-lo em toda sua amplitude de modo a permitir que sua atuação seja de verdadeiro agente transformador.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o sindicato pode – e deve – assumir uma postura ativa de modo a não só possibilitar melhores condições sociais aos trabalhadores ou à classe econômica, mas de estabelecer uma conexão com o Estado, com a sociedade e com a própria ordem jurídica.

As agremiações profissionais podem atuar como colaboradoras e fomentadoras da instituição de objetivos que também são alvo de políticas públicas pelo Estado. É importante esclarecer que, nesse ponto, não há que se falar em enxergar o sindicato como prestador de serviço público ou extensão do Estado, mas tão somente em pensá-los como possíveis concretizadores de direitos que também são promovidos pela Administração Pública como o ensino, a assistência à infância e à juventude, o lazer, a cultura etc.²⁷¹.

O viés da conexão com a sociedade e a ordem jurídica está vinculado ao fato de que os sindicatos profissionais, agentes inseridos na dinâmica de determinada comunidade, devem ser modernos e atentos às necessidades que surgem com o transcurso do tempo que traz consigo, inexoravelmente, a exigência de ir moldando e construindo novas realidades (fáticas e jurídicas). Pode ser desdobrada em duas vertentes que serão explicadas, de forma sucinta, a seguir.

No âmbito *interna corporis*, sendo este vinculado a atividades promovidas pelas entidades sindicais para os membros da categoria, mas que refletirão em aspectos “além labor”, produzindo efeitos impróprios e atingindo outros sujeitos “extrasindicais”²⁷². Além disso, neste braço também se insere a atividade sindical via negociação coletiva, trazendo para as rodadas e para a construção do instrumento coletivo outras questões que merecem apreciação e atenção das agremiações, pois são temáticas relevantes para a ordem jurídica, a exemplo da inserção da mulher no mercado de trabalho, a promoção de igualdade racial, a inclusão de pessoas com deficiência, a busca por um meio ambiente equilibrado.

Somando-se ao trazido anteriormente, devem os sindicatos profissionais estabelecer uma ponte com a sociedade/comunidade, acompanhando mudanças legislativas, jurisprudenciais, realizando palestras, consultas e audiências públicas,

²⁷¹ O SINTHORESP, por exemplo, conta com uma Escola para difusão de conhecimento. Disponível em: <https://www.escola.sinthoresp.com.br/>. O SINDIMAGEM do Estado de Goiás promove Grupo de Estudos. Disponível em: <https://sindimagem.org.br/>. O SINDITICCC, da Bahia, tem o zelo de trazer em seu sítio o dever de cuidado que as pessoas devem ter com relação ao mosquito *Aedes Aegypti*. Disponível em: <http://www.sindticcoba.org.br/>. Por sua vez, o SINDBACSS, da Bahia, fomenta a atividade física como meio de saúde. Disponível em: <https://sindbacss.com.br/>.

²⁷² O Sindicato dos Bancários de São Paulo, por exemplo, ministra cursos como os de “paternidade responsável”, “inteligência emocional”, “línguas estrangeiras”, etc. Disponível em <https://spbancarios.com.br/cursos>.

O SINCOMÉRCIO de Guarulhos (categoria econômica), por exemplo, tem o programa “Emprega Comércio” que consiste num espaço gratuito para cadastramento de currículos visando auxiliar os trabalhadores que moram em Guarulhos com oportunidades de emprego. Disponível em: <https://www.sincomercio guarulhos.com.br/servicos/emprega-comercio>

estando presentes em escolas, Universidades, Faculdades e empresas, participando como *amicus curiae* em processos objetivos e subjetivos etc.

Das considerações trazidas anteriormente, é fácil visualizar o deslocamento das entidades sindicais profissionais para o papel de protagonistas, transformadores da sociedade, não estando limitados a um sindicalismo de resultados da categoria, mas sem esquecer esse aspecto relevante. A conjuntura em que estão inseridos e a aptidão dos sindicatos em provocar impactos em determinada comunidade permite afirmar, indubitavelmente, que as entidades coletivas profissionais não devem ter uma atuação aquém do seu efetivo potencial.

O proselitismo sindical pode ser visto de maneira controversa, dependendo do contexto e das táticas utilizadas. Alguns tecem críticas como algo intrusivo ou coercitivo, especialmente quando os esforços para recrutar novos membros se tornam agressivos ou quando há pressão excessiva para que haja união ou apoio a “causas sindicais”.

No entanto, conforme mencionado anteriormente, trata-se de direito fundamental à liberdade de expressão consagrado pela ordem constitucional, sendo ferramenta vital para fortalecer os direitos dos sindicatos e promover a justiça social. O marketing digital surge nesse contexto, então, como agente potencializador da representatividade, acentuando a importância das entidades sindicais.

Trazendo a teoria para o campo prático, é demonstrada, doravante, uma evidência sobre o impacto do marketing digital no seio dos sindicatos. O Sindicato dos Comerciantes e Empresários (SINCOMÉRCIO) de Guarulhos, São Paulo, disponibilizou, de forma privada²⁷³, a pedido da pesquisadora da presente dissertação, algumas estatísticas após o investimento em marketing digital especializado.

O Presidente do SINCOMÉRCIO, Sr. Reginaldo Araújo Sena, afirmou que a entidade intensificou a estratégia de comunicação digital, de modo que a média de trinta mil visitas mensais ao site do sindicato saltou para cento e vinte mil visitas mensais. Ademais, o Presidente apontou a triplicação das atividades nas redes sociais do SINCOMÉRCIO e, como efeito “cascata”, tal fato resultou no aumento das visitas físicas às instalações do sindicato. Por fim, e altamente relevante, o Presidente afirma que, após um ano de investimento em marketing digital, a taxa de filiação, estatística

²⁷³ O documento oficial do SINCOMÉRCIO pode ser acessado em: <https://drive.google.com/file/d/1NWwuxMv2jraheErvrEIZzl7O7FWE4BuC/view?usp=sharing>.

importantíssima que demonstra a ascensão da representatividade, subiu de trezentos e cinquenta para mil e oitocentos associados.

O Presidente atribui tal sucesso à presença online do sindicato, do engajamento digital da entidade e do estabelecimento de um canal de comunicação eficaz. Por meio da digitalização do proselitismo, o SINCOMÉRCIO consegue dar suporte aos associados, compartilhando informações legislativas, oportunidades de mercado e promover um ambiente colaborativo.

Indene de dúvidas que o proselitismo pelo marketing digital influencia de forma impactante na representatividade sindical, fortalecendo a atividade dos sindicatos. Para além do papel “físico” que já exercem os sindicatos, é relevante que seja relida a forma do proselitismo sindical, possibilitando a “digitalização” das entidades e avultar a representatividade sindical.

5 CONCLUSÃO

A crise de representatividade sindical no Brasil é um fenômeno multifacetado que tem suas raízes em uma complexa teia de fatores históricos, políticos, econômicos e jurídicos. Esta dissertação procurou desvendar esses fatores, oferecendo uma análise abrangente sobre como cada um deles contribuiu para a atual situação.

Historicamente, o modelo sindical brasileiro foi profundamente influenciado pelo Estado Novo e pela legislação corporativista varguista, que estabeleceu um sistema de unicidade sindical e controle estatal sobre os sindicatos. Essa estrutura impôs severas limitações à liberdade sindical, restringindo a autonomia dos sindicatos e sua capacidade de representar efetivamente os trabalhadores, minando a representatividade.

Embora a Constituição de 1988 tenha promovido um giro hermenêutico no que tange à liberdade das entidades sindicais, buscado ampliar suas liberdades e direitos, muitas das restrições impostas anteriormente foram mantidas, perpetuando um sistema que limita a representatividade. A unicidade sindical, a base territorial mínima e a categorização, por exemplo, são fatores que contribuem para a crise de representatividade. Esse modelo institucionalizado favorece a formação de sindicatos que muitas vezes não têm uma conexão real com as necessidades e aspirações de quem deveriam representar.

A Reforma Trabalhista de 2017 teve um impacto profundo na representatividade sindical. A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical enfraqueceu financeiramente muitas entidades sindicais, que passaram a enfrentar dificuldades para manter suas atividades e defender os interesses das categorias, afetando severamente os sindicatos profissionais. Além disso, a reforma permitiu a terceirização irrestrita e a flexibilização das relações de trabalho, intensificando a dupla vulnerabilidade que esses trabalhadores já tinham com relação à representatividade. A criação da figura da comissão representativa dos trabalhadores pela Reforma Trabalhista também trouxe desafios à representatividade sindical.

Para mitigar essa crise, esta dissertação traz propostas para fortalecer a representatividade, que podem ser implementadas tanto a curto quanto a longo prazo, quais sejam:

a) Fomento às atividades das centrais sindicais: as centrais sindicais desempenham um papel crucial na coordenação das atividades sindicais e na defesa dos interesses dos trabalhadores em âmbito nacional. Fortalecer essas entidades pode ajudar a consolidar a representatividade sindical, proporcionando uma estrutura mais robusta e integrada para a defesa dos trabalhadores;

b) Fomento ao uso do controle de convencionalidade: a ratificação de inúmeras normas de direito internacional pelo Brasil já seria suficiente para garantir uma maior liberdade sindical, razão pela qual reforço da existência e da aplicação do método do controle de convencionalidade é essencial.

c) A reinterpretação do art. 511 da CLT: essa solução, que é trazida a partir da proposta de um autor específico, traz a redefinição do conceito de categoria profissional, especialmente no contexto da terceirização, que pode ajudar a alinhar a representatividade sindical com as realidades contemporâneas do mercado de trabalho. Isso envolve uma nova interpretação do art. 511 da CLT, que pode permitir uma maior flexibilidade na organização sindical, facilitando a representação de trabalhadores em novos setores e modalidades de emprego.

d) Reformas legislativas: alterações legislativas que visem adaptar a estrutura sindical às novas formas de organização do trabalho e à própria estrutura democrática trazida pela CRFB/88 são essenciais. Em que pese o Direito não se complete nos textos legislativos, uma novel legislação com abertura do conteúdo da liberdade sindical, que hoje, no Brasil, encontra-se condicionada a algumas amarras estatais, é necessária e aponta para um norte de fortalecimento da atividade representativa das agremiações.

e) Proselitismo sindical pelo marketing digital: o uso estratégico do marketing digital pode aumentar significativamente o engajamento e a filiação sindical. O caso do SINCOMÉRCIO de Guarulhos, São Paulo, é um exemplo de sucesso nessa temática. A entidade intensificou sua comunicação digital, resultando em um aumento substancial nas visitas ao seu site e nas atividades nas redes sociais, o que levou a um crescimento expressivo na taxa de filiação. Esse exemplo mostra como as ferramentas digitais podem ser usadas para alcançar um público mais amplo e diversificado, promovendo a representatividade sindical.

A crise de representatividade sindical no Brasil é um desafio complexo que exige uma abordagem heterogênea. As medidas propostas nesta dissertação oferecem um caminho para revitalizar a representatividade sindical, combinando

reformas legislativas com estratégias práticas e inovadoras. A adaptação às mudanças no mercado de trabalho, a reinterpretação de conceitos legais e o uso eficaz das ferramentas digitais são passos essenciais para garantir que os sindicatos possam continuar a desempenhar seu papel vital na sociedade. Fortalecer a representatividade sindical é um imperativo para garantir uma sociedade mais justa e democrática

REFERÊNCIAS

AIRES, Maria Cristina Andrade. A dimensão representativa da participação na teoria democrática contemporânea. **Revista Debates**, Porto Alegre, v.3, n.2, p.12-38, jul.-dez. 2009. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/10884/6846>. Acesso em: 13 fev.2024.

ALVES, Amauri Cesar. Categoria profissional essencial: nova interpretação do art. 511 da CLT e a reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 281-312, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/138273>. Acesso em: 09 maio 2024.

ALVES, Amauri Cesar. Pluralidade sindical oblíqua. **Revista Tributária Regional Trabalhista**. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.58, n.89, p.141-164, jan./jun.2014. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27220/amauri_cesar_alves.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 maio 2024.

ALVES, Giovanni. Do "novo sindicalismo" à "concertação social": ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/3zzNMqYyVvmvLcz46XGNWQC/#>. Acesso em: 14 maio 2024.

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. p.14, item "37". Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf. Acesso em: 11 fev.2024.

BARROS, Cássio Mesquita. Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical. *In*: Franco Filho, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; SILVEIRA, Laís. Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v.64, n.1, p.39-61, jan./abr.2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Silvio-Beltramelli-Neto/publication/332822746_Representacao_dos_trabalhadores_terceirizados_em_face_da_ampliacao_da_permissao_juridica_da_terceirizacao_no_Brasil_analise_na_perspectiva_do_trabalho_decente_e_de_seu_imperativo_de_protecao_dos_direitos_humanos/links/5d27fc6f458515c11c26b16a/Representacao-dos-trabalhadores-terceirizados-em-face-da-ampliacao-da-permissao-juridica-da-terceirizacao-no-Brasil-analise-na-perspectiva-do-trabalho-decente-e-de-seu-imperativo-de-protecao-dos-direitos.pdf. Acesso em: 16 maio 2024.

BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci; FONSECA, Maria Emília. Greves sem o sindicato da categoria e representação sindical: marco jurídico e entendimento dos tribunais no Brasil. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**. v.9, 2022. Disponível em: <https://revistareed.emnuvens.com.br/reed/article/view/525/434>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Sul global. **Revista Outubro**, n.22, 2º semestre de 2014. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edicao-22-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6787/2016**. Congresso Nacional. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-6787-2016>. Acesso em: 13 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 592**, de 6 de julho de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 678**, de 6 de novembro de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.321**, de 30 de dezembro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 678**, de 6 de novembro de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm#anexo7. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASÍLIA. **PEC 196/2019**. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229222>. Acesso em: 24 abr.2024.

BRIDI, Maria Aparecida. As várias manifestações de crises no sindicalismo e a crítica ao pensamento generalizante de crise. *In*: ARAÚJO, Sílvia Maria de; BRIDI, Maria Aparecida. **O sindicalismo equilibrista**: entre o continuísmo e as novas práticas. Curitiba: UFPR, 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Bridi/publication/327670839_As_varias_manifestacoes_de_crisis_no_sindicalismo_e_a_critica_ao_pensamento_generalizante_de_crise/links/5b9d7c3d92851ca9ed0d5ee2/As-varias-manifestacoes-de-crisis-no-sindicalismo-e-a-critica-ao-pensamento-generalizante-de-crise.pdf. Acesso em: 16 maio 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT. 9.ed. São Paulo: LTr, 2021.

CATHARINO, Jose Martins. **Tratado elementar de direito sindical**: doutrina, legislação. São Paulo: LTr, 1977.

CARVALHERO, Lirian. A importância dos sindicatos em tempos de mudança: fortalecendo a representatividade sem contribuição compulsória - pequenos reflexos sobre o sistema em Portugal. **Boletim Revista dos Tribunais** – Online. v.42, ago.2023. Disponível em: https://opelegis.com.br/wp-content/uploads/2023/08/RTDoc-07-08-2023-11_41-AM.pdf. Acesso em: 09 maio 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Garantia de indenidade no Brasil**: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represaria patronal. São Paulo: LTr, 2013.

CORCINI, Mariana Aquino. **A construção histórico-jurídica na era moderna da liberdade e da autonomia sindicais nas relações coletivas obreiras**: a norma coletiva no direito brasileiro e a extensão da eficácia subjetiva ao empregado não sindicalizado na atualidade, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30755/1/MARIANA%20AQUINO%20CORCINI%20FERNANDEZ.pdf>. Acesso em: 02 fev.2024.

CORRÊA, Éllen Gallerani. O sindicalismo de trabalhadores rurais como objeto de disputa e como agente de construção de centrais sindicais no BRASIL (2003-2017). **Caderno CRH** 34, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/5jcQSY8DNygwSTwrMjvZcpk/#>. Acesso em: 04 abr.2024.

CORRÊA, Lelio Bentes. Normas internacionais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 75, n. 1, p. 56-61, jan./mar. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/6565/004_correa.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 20 jan.2024.

COSTA, Walney Quadros. Sindicalismo e formação da cidadania na Itália e no Brasil: análise comparativa e propostas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n.21, p.172-189, 2003. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79069594.pdf>. Acesso em: 05 abr.2024.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 11.ed., São Paulo: Malheiros, 1996.

DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; MENESES, Luiz Manoel Andrade. A Liberdade de organização sindical no Brasil. **Cadernos de Direito Actual**, n.3, 2015, p.435-454. Disponível em: <https://cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/61/51>. Acesso em: 11 dez.2023.

DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia; a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. Orientador: Prof. Dr. José Maria Gómez. 2008. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – Puc-Rio. 2008. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=11178@1>. Acesso em: 20 dez.2024.

DA SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista USP**, v.101, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67706>. Acesso em: 01 abr.2024.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 08 maio 2024

DECLARAÇÃO de FILADÉLFIA, 1944. **DGERT**, 2019. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 08 maio 2024.

DE BASTIANI, Ana Cristina Bacega. **Tolerância e solidariedade como pressupostos de construção e consolidação do estado democrático de direito**. 2015. 165f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Meridional (IMED) Passo Fundo, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2641407. Acesso em: 20 dez.2023.

DE MORAES, Maria Celina Bodin. O Princípio da Solidariedade. *In*: PEIXINHO, Manoel Messias; GUERRA, Isabella Franco; NASCIMENTO FILHO, Firly (Orgs.). **Os Princípios da Constituição de 1988**. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

DE SOUZA, André Luis Nacer. Breves considerações sobre o Comitê de Liberdade Sindical e sua inserção na estrutura de controle da Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n.45, 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103543/2014_souza_andre_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=O%20Comit%C3%AA%20de%20Liberdade%20Sindical,manuten%C3%A7%C3%A3o%20do%20sistema%20da%20OIT. Acesso em: 08 maio 2024.

DELGADO, Mauricio José Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DELGADO, Maurício José Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v.67, n.2, p.79-98, abr./jun.2001. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2. Acesso em: 20 dez.2023.

DESS, Conrado. Notas sobre o conceito de representatividade. **Urdimento – Revista de Estudos em Artes Cênicas**. Florianópolis, v.1, n.43, abr.2022.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. **Curso de Direito Processual Civil – v. 4 – Processo Coletivo**. 17.ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DUAILIBE, Anna Carolina Lima Vieira Jansen, **A liberdade sindical como direito fundamental e a convenção 87 da OIT**. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/47765/pdf>. Acesso em: 20 jan.2024.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**; tradução Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

ESCOLA DE ASSOCIATIVISMO. **Representatividade nas Associações**: fundamental para ter influência. Vitória: ES, 2020, p.7. Disponível em: https://escoladeassociativismo.com/wp-content/uploads/2020/08/representatividade_nas_associacoes_v3_menor.pdf. Acesso em: 30 jan.2024.

FÉLIX, Ynes da Silva. **Liberdade Sindical no Brasil: (In)Justificada não Ratificação da Convenção 87 da OIT**. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/14617/8691>. Acesso em: 20 jan.2024.

FERNANDES, Débora Chaves Martines. **Controle judicial da representatividade adequada das associações civis**. 2013. 265f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-01092016-143459/>. Acesso em: 29 maio 2024.

FERRARI, Irary. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho/Irary Ferrari, Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 3. ed – São Paulo: LTr, 2011.

GALVÃO, Andréia. **Hyman e a natureza dialética da instituição sindical**. Artigo constante no livro O Marxismo e a Sociologia do sindicalismo. Florianópolis: Enunciado Publicações, 2023.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. Faculdade de Direito. São Paulo: USP, 2014, p.70. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22052015-105329/publico/completa.pdf>. Acesso em: 16 jan.2024.

HACHEM, Daniel Wunder. A convencionalização do Direito Administrativo na América Latina. **Revista de Direito Administrativo**, v.3, n.280, p.207–257. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/85156/80521>. Acesso em: 02 abr.2024.

HAZAN, Bruno Ferraz; POLI, Luciana Costa. Repensando os critérios brasileiros de organização sindical. **Revista Direito e Liberdade – RDL – ESMARN**. v.19, n.3, p.69-95, set./dez.2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblio_tecabibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-e-Liberd_v.19_n.03.03.pdf. Acesso em: 12 mar.2024.

HEEMANN, Thimotie Aragon. **O exercício do controle de convencionalidade pelo membro do Ministério Público**. Escola Superior do MPPR, 2020. Disponível em: https://site.mppr.mp.br/sites/hotsites/arquivos_restritos/files/migrados/File/MP_Academia/Teses_2019/Thimotie_Heemann_-_O_exercicio_do_controle_de_convencionalidade.pdf. Acesso em: 01 abr.2024.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções: 1789 - 1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2012, p.153. EBOOK. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7738045/mod_resource/content/1/A%20Era%20das%20Revolu%C3%A7%C3%B5es-%20Eric%20Hobsbawm.pdf. Acesso em: 13 jan.2024.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. A democracia sindical interna: um mote para as responsabilidades e para a responsabilização dos sindicatos. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. **Revista n.34**. 2010. Disponível em: <http://institutocesarinojunior.org.br/revista34-2010.pdf#page=48>. Acesso em: 12 jan.2024.

LA LIBERTAD SINDICAL. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. **Oficina Internacional del Trabajo**. Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.

LACERDA, Rosângela Rodrigues; DO VALE, Sílvia Teixeira. Curso de direito constitucional do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2023.

LIMA, Fernanda Viana. **Limites da autonomia sindical frente aos direitos individuais**. 2002. 111f. Dissertação (Mestrado em Direito). – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4468/1/arquivo5674_1.pdf. Acesso em: 12 jan.2024.

LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, v.34, p.127-142, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170466>. Acesso em: 12 maio 2024.

LYCURGO, Tassos; ERICKSEN, Lauro. **Teoria geral do Direito e da Política**. Bauru, SP: EDIPRO, 2011.

MACHADO, Everson dos Reis. **Conceito de representação Pitkin Hanna**. 2006. Disponível em: https://www.academia.edu/23378831/Conceito_de_representacao_Pitkin_Hanna. Acesso em: 25 mar.2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. 2012. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002278665>. Acesso em: 29 maio 2024.

MARTINEZ, Luciano; STÜRMER, Gilberto. A democracia sindical no Brasil: reflexões sobre a extensão e os limites dos direitos de participação na vida sindical. **Revista direitos fundamentais & democracia (UniBrasil)**, v.26, p.241-265, 2021.

MARX, Karl. **Salário, preço e lucro**. 6.ed. São Paulo: Global, 1988, 89p. (Coleção Bases, 28), p.29 (livro digital). Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/999878/mod_resource/content/1/MARX%2C%20Karl.%20Sal%2C%20pre%2C%20lucro.pdf. Acesso em: 15 jan.2024.

MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018.

MENEZES, Mauro. **Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas**. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 11 mar.2024.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NICOLADELI, Sandro Lunard. **A solidariedade e a economia solidária: uma perspectiva sócio-jurídica**. Orientador: Prof. Dr. Ricardo Marcelo Fonseca. 2004, p.206. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, 2004. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/78248/D%20-%20D%20-%20SANDRO%20LUNARD%20NICOLADELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 dez.2023.

NOTA TÉCNICA Nº 05, DE 17 DE ABRIL DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg5/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 29 abr.2024.

OLIVEIRA, Bruna Pinotti Garcia; LAZARI, Rafael de. **Manual de direitos humanos: volume único**. 3.ed. rev, ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PORTO, Mariana Mendes. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v.33, n.128, p.165-186, out./dez.2007.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **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. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. 2.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013.

ROCHA, Debora Cristina de Castro da; ROCHA, Edilson Santos da. A reforma trabalhista e os reflexos do fim da contribuição sindical compulsória nos sindicatos. **Revista Percurso**, v.2, n.29, 2019. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3493/371371922>. Acesso em: 13 maio 2024.

REIS, Anna Beatriz de Alencar *et al.* O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n.39-40, p.20-34, jan./dez.2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ilan-Fonseca-De-Souza/publication/373820949_Carta_Social_e_do_Trabalho/links/64fe1c6f25ee6b7564defbe0/Carta-Social-e-do-Trabalho.pdf#page=39. Acesso em: 08 maio 2024.

ROMITA, Arion Sayão. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro**: influência da carta del lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira. São Paulo: LTr, 2001.

SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. **Representatividade sindical: esgotamento de um modelo?** Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-16072020-175743/pt-br.php>. Acesso em: 08 abr.2024.

SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do Trabalho** – As relações coletivas de trabalho após o advento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTR, 2019.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais heterogêneos. 5.ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Cleide. Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. **UOL Notícias**. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm#:~:text=Sindicatos%20perdem%2090%25%20da%20contribui%C3%A7%C3%A3o,%2F03%2F2019%20%2D%20UOL%20Economia>. Acesso em: 10 maio 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado [livro eletrônico]**: direito coletivo do trabalho. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. (Coleção curso de direito do trabalho aplicado; v.7)

SILVA, Silveira Rafael; SALES, Lucas. Categorias jurídicas do princípio da fraternidade. **Revista Faculdade de Direito**, 2022, v.46. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/72739/39438>. Acesso em: 01 jan.2024.

SOUZA, Fabiano Coelho de; SAHB, Igor Vilas Boas. Direito de indenidade. **Revista TST**, São Paulo, v.85, n.2, abr./jun.2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161532/2019_souza_fabiano_direito_indenidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=O%20direito%20de%20indenidade%20consiste,repres%C3%A1lias%20por%20parte%20do%20empregador. Acesso em: 10 jan.2024.

SPERB, Arthur Coelho. **Afinal, quando nasce o sindicato?** (o registro sindical e a representação do ente de classe a luz da hemerística do Art. 8º da Constituição Federal de 1988 e dos princípios

insculpados na convenção nº 87 da OIT). Jus.com.br. 2011. Disponível em: https://www.coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2011/ct3911.pdf. Acesso em: 30 abr.2024.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr. 2000.

TOMASONI, Matteo. **Fascismo agrario y proselitismo revolucionario en el pensamiento de Onésimo Redondo**. 2014. Disponível em: https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/32/79/33_tomasoni.pdf. Acesso em: 13 maio 2024.

TORRES, Lívia. Após 8 dias de paralisação, termina greve dos garis no Rio. **G1 Rio**, 2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2014/03/greve-dos-garis-termina-no-rio.html>. Acesso em: 16 maio 2024.

VIALÔGO, Tales Manoel Lima; DUTRA, Eduardo Sebastião Messias. **A estrutura do direito sindical no Brasil: da necessidade de uma reforma**. Disponível em: <https://revistasfib.emnuvens.com.br/jurisfib/article/view/265/245>. Acesso em: 30 abr.2024.

VIANNA, Luis Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

VIEGAS, Weverson. Liberdade sindical. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 65, 1 maio 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4063>. Acesso em: 03 dez.2024.

WESTPHAL, Vera Herweg. Diferentes matizes da ideia de solidariedade. **Revista Katálysis**, v.11, n.1, jan./jun.2008, p.43-52, Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://base.socioeco.org/docs/_pdf_1796_179613968004.pdf. Acesso em: 01 abr.2024.