**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP**

Gustavo Jonasson de Conti Medeiros

**Valorização da Negociação Coletiva Atípica como Instrumento de Promoção de
Liberdade Sindical**

MESTRADO EM DIREITO

**São Paulo
2022**

Gustavo Jonasson de Conti Medeiros

**Valorização da Negociação Coletiva Atípica como Instrumento de Promoção de
Liberdade Sindical**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –
PUC/SP como exigência para obtenção do título de
Mestre em Direito do Trabalho sob a orientação do
Professor Doutor Paulo Sergio João.

MESTRADO EM DIREITO

**São Paulo
2022**

M538

Medeiros, Gustavo Jonasson de Conti

Valorização da negociação coletiva atípica como instrumento de promoção de liberdade sindical. – São Paulo: [s.n.], 2022.

143 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2022.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Sergio João.

1. Negociação coletiva. 2. Liberdade sindical. 3. Pluralismo. 4. Comissões de trabalhadores. 5. Negociação coletiva atípica. I. João, Paulo Sergio. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito. III. Título.

CDD 340

Gustavo Jonasson de Conti Medeiros

**Valorização da Negociação Coletiva Atípica como Instrumento de Promoção de
Liberdade Sindical**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –
PUC/SP como exigência para obtenção do título de
Mestre em Direito do Trabalho sob a orientação do
Professor Doutor Paulo Sergio João.

Aprovado em: _____ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Sergio João
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP

Prof. Dr. Adalberto Martins
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP

Prof. Dr. Antonio Carlos Aguiar
Escola Paulista de Direito – EPD – São Paulo

Dedico este trabalho à minha mãe, Marisa. A perspectiva de caminhar onze quilômetros diariamente, onde não havia transporte público, não lhe pareceu um obstáculo capaz de impedir que os seus filhos tivessem acesso à bolsa de estudos e ascensão social. Lembro-me todos os dias de você ter me ensinado a pedir a Deus apenas sabedoria.

A Marianna, Rafael e Paula, pela compreensão e apoio ao longo dos meus estudos.

Amo vocês.

AGRADECIMENTOS

A toda minha família, meu pai, irmãos e sobrinhos, pela importância na minha vida.

Aos meus avós, Sidônia Botti Jonasson e Marcílio Jonasson (*in memoriam*), que abriram a porta de casa e ofereceram lar, família e dignidade a tanta gente. Espero reencontrá-los um dia.

Ao time de Iokoi Advogados, especialmente ao Pedro, que tanto insistiu para que eu cursasse o mestrado.

Ao André Sylos, que cuidou com zelo do trabalho na minha ausência.

Aos Professores Doutores Adalberto Martins, Fabíola Marques, Paulo Sérgio Feuz e Nathaly Campitelli Roque por todo o apoio e ensinamentos num período tão doloroso como o da pandemia.

Ao Professor Doutor Paulo Sergio João, meu orientador, que me guiou na retomada da vida acadêmica e me incentivou no magistério. Nenhuma honraria é maior que ser chamado de Professor.

*“Primeiro levaram os negros
Mas não me importei com isso
Eu não era negro
Em seguida levaram alguns operários
Mas não me importei com isso
Eu também não era operário
Depois prenderam os miseráveis
Mas eu não me importei com isso
Porque eu não sou miserável
Depois agarraram uns desempregados
Mas como eu tenho meu emprego
Também não me importei
Agora estão me levando
Mas já é tarde.
Como eu não me importei com ninguém
Ninguém se importa comigo”.*

Bertold Brecht, *É preciso agir.*

Medeiros, Gustavo Jonasson de Conti. **Valorização da Negociação Coletiva Atípica como Instrumento de Promoção de Liberdade Sindical**. 2022. 143 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

RESUMO

O estudo analisa os princípios que norteiam as negociações coletivas como instrumento hábil para solução de conflitos entre trabalhadores e empregadores. Explora o processo para o estabelecimento do processo negocial, apontando alguns entraves impostos pela legislação brasileira ao exercício da liberdade sindical. Estuda as funções exercidas pelos sindicatos e identifica algumas dificuldades enfrentadas em razão da modernização das relações de trabalho. Observa a possibilidade de representação coletiva dual dos trabalhadores e, ao final, aponta uma alternativa que permita a máxima eficácia dos direitos constitucionalmente assegurados.

Palavras-Chave: Negociação coletiva; liberdade sindical; pluralismo; comissões de trabalhadores; negociação coletiva atípica.

MEDEIROS, Gustavo Jonasson de Conti. **Recognition of Atypical Collective Bargaining as na Instrument for Promoting Freedom of Association.** 2022. 143 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

ABSTRACT

The study analyzes the principles that guide collective bargaining as a skillful instrument for resolving conflicts between workers and employers. It explores the process for establishing the negotiation process, pointing out some obstacles imposed by Brazilian legislation to the exercise of freedom of association. It studies the roles exercised by unions and identifies some new challenges due to the modernization of labor relations. It observes the possibility of dual collective representation of workers and, in the end, points out an alternative that allows the maximum effectiveness of constitutionally guaranteed rights.

Keywords: Collective bargaining; freedom of association; pluralism; workers' commissions; atypical collective bargaining.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Constitucional
AFPROCON	Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo
ARE	Recurso Extraordinário com Agravo
CC	Código Civil
CE	Comunidade Europeia
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Código Nacional de Atividade Empresarial
CNES	Comissão Nacional de Enquadramento Sindical
CNTUR	Confederação Nacional do Turismo de São Paulo
COMLURB	Companhia Municipal de Limpeza Urbana
EC	Emenda Constitucional
FHORESP	Federação de Hotéis de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LINDB	Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLR	Programa de Participação nos Lucros e Resultados
PROCON-SP	Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo
PUC-RS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
SDI	Seção de Dissídios Individuais
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SIEMACO-RIO	Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro
SINDHOTEIS	Sindicato de Hotéis de São Paulo
SINDPD	Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de dados, de Serviço de Computação, de Informática e de Tecnologia da Informação e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Computação, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo
SINDRESBAR	Sindicato dos Bares e Restaurantes de São Paulo
SINTHORESP	Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis e Restaurantes de São Paulo
SISPESP	Sindicato dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 - OS PRINCÍPIOS E O CONCEITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	16
1.1 Os Princípios que regem as Negociações Coletivas.....	16
1.1.1 A Liberdade Sindical.....	18
1.1.1.1 A unicidade sindical e o enquadramento por categoria.....	21
1.1.2 Da Autonomia privada coletiva.....	27
1.1.2.1. Dos Limites Gerais à Autonomia privada coletiva	30
1.1.2.2 Negociado <i>versus</i> legislado	33
1.1.3 Da Boa-fé	40
1.1.3.1. Boa-fé Subjetiva	41
1.1.3.2. Boa-fé Objetiva	41
1.1.4 Livre Acesso à Negociação Coletiva	46
1.2. Conceito e Definição Doutrinária de Negociação Coletiva de Trabalho	52
CAPÍTULO 2 - O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	58
2.1 Procedimento Legal da Negociação Coletiva	58
2.1.1 Assembleia Geral	58
2.1.2 Estrutura	61
2.1.3 Registro	62
2.1.4 Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação	63
2.1.5 Hipótese de recusa à negociação	63
2.1.6 Níveis de Negociação.....	64
CAPÍTULO 3 - CRISE NO ATUAL MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL	66
3.1 Conceito de Sindicato.....	66
3.2 O sindicato e as suas funções	67
3.2.1 Função negocial.....	69
3.2.2 Função assistencial.....	69
3.2.3 Função política	71
3.2.4 Função econômica.....	72
3.2.4.1 A problemática do custeio do sindicato	73
3.2.5 Outras Funções.....	75
3.3 O modelo de organização sindical em xeque	76
3.3.1 A modernização das relações de trabalho, a mudança do modelo clássico de trabalhador e a ausência de evolução na organização e representação sindical.....	79

3.3.2 Aumento nos índices de desfiliação sindical.....	84
3.3.3 Os movimentos de dissidentes e a fragilidade na representatividade sindical	86
3.3.4 Alguns ensaios de revigoração dos Sindicatos. Fusão, incorporação e proposta de sindicato de filiados	88
CAPÍTULO 4 – REPRESENTAÇÃO NÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA ATÍPICA.....	93
4.1 Representação não sindical de trabalhadores	93
4.1.1 Da possibilidade de cooperação entre os entes de representação sindical e não sindical	105
4.2 Conceito de negociação coletiva atípica	109
4.2.1 A validade e eficácia da negociação coletiva atípica à luz da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva.....	114
4.2.2. A experiência estrangeira de negociação coletiva atípica	120
4.2.2.1. A negociação coletiva atípica na Alemanha.	120
4.2.2.2. A negociação coletiva atípica em Portugal	123
CONSIDERAÇÕES FINAIS	128
REFERÊNCIAS	131

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 consagrou aos trabalhadores o direito de se agrupar livremente, assegurando a liberdade sindical como um dos pilares da democracia. Ao Estado, portanto, é vedada qualquer intervenção na fundação, na organização e na administração das associações profissionais.

É incontestável que houve um avanço, especialmente quando comparado o período contemporâneo com as épocas em que havia repressão vigorosa aos movimentos populares com firme intervenção nas entidades sindicais, como forma de conter as massas populares.

Embora sejam relevantes os avanços, é possível dizer que o legislador constituinte não garantiu plena liberdade aos trabalhadores, pois ainda são identificados, na Carta Magna, alguns resquícios do período do autoritarismo e do corporativismo.

Referimo-nos aqui a um paradoxo: se por um lado, a Assembleia Constituinte bradou por uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, por outro, preservou a monopolização da representação dos trabalhadores, legitimando apenas aqueles sindicatos outrora expressamente reconhecidos pelo Estado. Manteve, assim, a segregação das classes operárias por categorias profissionais e ainda as fracionou por áreas geográficas não superiores a um município. Não foi maximizada a liberdade sindical.

Com efeito, a liberdade plena pressupõe o direito a opções múltiplas e aos trabalhadores deveria ser garantido não apenas o direito de filiação ou desfiliação, mas também de se organizar espontaneamente e de criar organizações ideológicas que melhor representem e respeitem seus ideais.

Não fosse o bastante, ao longo dos anos, as relações de trabalho sofreram mudanças drásticas. Há uma imensa massa totalmente heterogênea de trabalhadores, cada qual com suas convicções e necessidades, que não nos parece estar integralmente atendida pelo modelo de organização sindical vigente.

O desafio a que nos propusemos foi o de identificar um formato de negócio jurídico, válido e eficaz, que sirva de meio de composição de conflitos, valorize a liberdade sindical, preserve a manifestação coletiva de vontade dos trabalhadores, facilite a interlocução entre empregados e empregadores e sempre vise à evolução social. O ideal é que os sindicatos se façam presentes e que realmente exerçam o papel de reproduzir a vontade dos trabalhadores.

Partiremos da premissa de que o melhor caminho é a autodeterminação e que a solução de conflitos, num cenário de liberdade, se dá mediante negociação. Nesse sentido, prestigiaremos a negociação coletiva como fonte do Direito do Trabalho, especialmente por se tratar de um instrumento complexo do ponto de vista jurídico, mormente porque os efeitos dos instrumentos entabulados transcendem aos seus signatários.

A metodologia que se empregará será o exame das obras que analisaram a efetiva participação dos sindicatos nas negociações coletivas e a eventual incompatibilidade entre os interesses das entidades e de seus substituídos, acrescida do cruzamento das informações públicas referente aos fatos sociais (atos e manifestações, audiências públicas, greves) que ocorreram ao longo do tempo e que se referem ao assunto investigado, além da análise da experiência estrangeira sobre o tema. A jurisprudência dos Tribunais Regionais e Superiores também será utilizada como fonte de pesquisa.

No primeiro capítulo, abordaremos o conceito e a definição doutrinária de negociação coletiva, bem como os princípios que regem esse meio de solução de conflitos. Analisaremos, inicialmente, a liberdade sindical sob o âmbito do direito nacional e internacional, bem assim investigaremos se o regime de organização sindical adotado pelo Brasil garante plena liberdade aos trabalhadores.

No mesmo capítulo, estudaremos o que vem a ser a autonomia privada coletiva e os seus limites. Dedicaremos atenção à cizânia travada na doutrina acerca da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado e ainda analisaremos o princípio de adequação setorial negociada.

Também discutiremos os padrões mínimos de comportamento exigido dos negociadores como princípio de validade nos instrumentos resultantes da negociação, sempre tendo como norte que o direito dos trabalhadores é estabelecer a conversa que poderá ou não resultar em um acordo.

No segundo capítulo, nosso objetivo será avaliar todo o procedimento da negociação coletiva, analisando as etapas e os requisitos legais de validade dos instrumentos coletivos. Nesse momento da nossa pesquisa, verificaremos como o Estado ainda intervém nas relações coletivas de trabalho.

O terceiro capítulo será dedicado ao estudo do modelo sindical brasileiro. Vamos avaliar o conceito de sindicato e as funções que essa entidade desempenhou ao longo do tempo. Iremos avaliar como o fim da contribuição sindical compulsória impactou as entidades sindicais e a coletivização dos trabalhadores.

Avaliaremos, ainda, se o modelo sindical vigente é compatível com o perfil contemporâneo de trabalhador e com as evoluções nas relações de emprego. Nesse estágio da pesquisa, analisaremos os motivos para a redução dos índices de sindicalização e também estudaremos como as entidades sindicais vêm reagindo a esse problema.

Também, nesse capítulo, buscaremos identificar casos práticos de descontentamento de trabalhadores com a representação sindical e verificaremos qual foi o tratamento dado pelo Poder Judiciário quando se evidenciou baixa representatividade sindical.

Ao final, no quarto capítulo, nosso objetivo será avaliar a possibilidade de representação dual, ou seja, a representação sindical e a não sindical à luz do ordenamento jurídico brasileiro, bem assim se existe possibilidade de cooperação entre o sindicato e as comissões internas de trabalhadores.

Além disso, estudaremos o que vem a ser a negociação coletiva atípica, em especial, como esse instrumento de solução de conflitos coletivos vem se desenvolvendo na Europa e se poderemos cogitar a utilização desse mecanismo no Brasil, observando os critérios de validade e eficácia jurídica, tendo como norte a liberdade sindical.

CAPÍTULO 1 - OS PRINCÍPIOS E O CONCEITO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.1 Os Princípios que regem as Negociações Coletivas

Do ponto de vista semântico, a expressão “princípio” remete ao começo, àquilo que preexiste aos demais. Segundo o *Dicionário da Língua Portuguesa*¹, o significado da palavra “princípio” refere-se ao “conjunto de proposições fundamentais e diretivas que servem de base e das quais todo desenvolvimento posterior deve ser subordinado”.

No Direito, os princípios são a parte estruturante das normas jurídicas e se consubstanciam nas “ideias fundamentais sobre a organização jurídica de uma comunidade, emanados da consciência social, que cumprem funções fundamentadoras, interpretativas e supletivas, a respeito de seu total ordenamento jurídico²”. Trata-se, pois, do alicerce e um dos elementos mais perenes de todo o arcabouço jurídico, mormente em um tempo marcado por rápida e constante evolução social.

Avançando sobre o tema, Celso Bandeira de Mello³ discorre:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e a racionalidade do sistema normativo. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que já tem por nome sistema jurídico positivo.

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.

¹ MICHAELIS. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Editora Melhoramentos. ISBN: 978-85-06-04024-9. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br>. Acesso em: 29 abr. 2022.

² BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e Interpretação Constitucional*. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997. p. 144.

³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 34. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional 99, de 14.12.2017. São Paulo: Malheiros, 2019. p. 738.

Américo Plá Rodriguez⁴ diferencia os princípios das obrigações em geral, esclarecendo se tratar de uma “ideia geral que compreende, explica e respalda as obrigações que emanam de seu conteúdo, mas que as transcende, porque serve para orientar a interpretação, para suprir as omissões, para inspirar o legislador”.

Octavio Bueno Magano⁵ sintetiza esse pensamento ao afirmar que os princípios são “as regras gerais de que se deduzem normas componentes de um sistema”.

Na estipulação das negociações coletivas não é diferente. A lógica que impulsiona os processos de negociação está calcada nos princípios jurídicos que as norteiam. Trata-se do ponto de partida, cuja observância ao longo do desenvolvimento deve a ele se subordinar, sob pena de desnaturar totalmente a negociação como fenômeno de pacificação.

Acerca dos princípios jurídicos das negociações coletivas, José Segadas Vianna⁶ leciona:

A negociação coletiva possui determinados princípios que lhe são imanentes. Embora quase sempre não escritos, esses postulados éticos ou normas de conduta das partes permeiam, de fato, o processo negocial e lhe imprimem a cada exercício, um conteúdo pedagógico que progressivamente o aperfeiçoa.

Não há uniformidade na doutrina trabalhista acerca dos princípios que norteiam as negociações coletivas. Apegamo-nos a quatro princípios da negociação coletiva e, a partir deles, tentaremos dar máxima abordagem aos demais prescritos pela doutrina, quais sejam: a liberdade sindical, a autonomia privada coletiva, a boa-fé e o livre acesso à negociação coletiva.

⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 404.

⁵ MAGANO, Octavio Bueno. *Dicionário jurídico-econômico das relações de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 176.

⁶ SEGADAS VIANNA, José de et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1045.

1.1.1 A Liberdade Sindical

A estipulação de uma negociação justa e adequada, com verdadeiro ânimo de pacificação passa pela necessária liberdade de seus interlocutores e destinatários. Do contrário, “a vontade geral se torna muda”, porém, viva e “sempre inalterável e imaculada, mas [...] subordinada a outras que se sobrepõem a ela”⁷ e o objetivo não é alcançado.

Na negociação coletiva, o raciocínio formador é o mesmo. Está aqui a se falar, especificamente na liberdade sindical, que vem a se tratar de “um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado”⁸ na forma de agrupamento e na organização dos trabalhadores.

Sergio Pinto Martins⁹ conceitua:

Liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à proteção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade também compreende o direito de ingressar e de se retirar dos sindicatos.

Octavio Bueno Magano¹⁰ entende que a liberdade sindical pode ser interpretada sob duas perspectivas: a individual (direito de se filiar e desfiliação, de participar na administração e de contribuir para o custeio) e a coletiva (possibilidade de criar um novo sindicato, de estipular a sua área de abrangência, definição de regras de convívio internas e de atuação junto às empresas).

⁷ ROSSEAU, Jean-Jacques. *O contrato social: princípios do direito político*. Tradução de Edson Bini. 2. ed. São Paulo: Edipro, 2015. p. 94.

⁸ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense Método, 2021. p. 1247.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Dialética, 2005. p. 253.

¹⁰ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho. v. 3: Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 1990. p. 25.

Preferimos o entendimento de Mozart Victor Russomano¹¹, que defende a existência de plenitude de liberdade sindical sob tríplice perspectiva, uma vez que são pilares da liberdade ampla: a sindicalização livre, a autonomia sindical e a pluralidade sindical.

Destaca-se dentre os direitos de liberdade sindical, o de livre associação, expressamente previsto no art. 20¹², da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948, que assim dispõe:

Art. 20

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Especificamente em relação a associações profissionais, o direito está previsto no art. 2 da Convenção nº 87¹³ da OIT, também denominada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical”, que assim dispõe:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Conquanto essa convenção não tenha sido ratificada expressamente pelo Brasil, os preceitos constantes daquele dispositivo legal são, em nossa visão, totalmente compatíveis com a ordenação da Constituição Federal vigente.

Esse é o entendimento de Maristela Basso¹⁴:

¹¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 65.

¹² ONU. Organização Das Nações Unidas. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 jun. 2022.

¹³ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 87*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁴ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre 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*, Brasília, v. 78, n. 3, p.125, jul./set., 2012.

[...] a liberdade de associação para fins sindicais é um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho. Em 1919, ainda durante a Conferência de Versalhes, as potências aliadas manifestaram o expresse reconhecimento do princípio da liberdade de associação na Parte XIII do Tratado de Versalhes (intitulada “Do Trabalho), a qual deu origem à Organização Internacional do Trabalho, criada justamente como um dos mais importantes trabalhos da Liga ou Sociedade das Nações.

Mais adiante, a jurista se posiciona:

[...] por qualquer uma das portas que entremos ao examinar a adequação da Constituição brasileira e os tratados e convenções de direitos humanos, em cuja lógica e fundamentos estão incluídos a liberdade sindical e o direito de sindicalização, não seria possível negar aplicação no Brasil da Convenção nº 87 da OIT. Como aqui sustentado, antes mesmo da ratificação deste texto convencional, o Estado brasileiro já se encontra vinculado à observância das normas internacionais fundamentais do trabalho, em conformidade com a Constituição da OIT de que aquele é parte signatária.

Realmente, não nos parece haver qualquer incongruência entre os ditames da convenção internacional citada e aqueles previstos na Constituição Federal de 1988, cuja redação do art. 8º, inciso V, é absolutamente clara ao estabelecer que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. Trata-se, assim, a liberdade, de um direito amplo, que pode ser, positivo e negativo.

Sobre o tema, Amauri Mascaro Nascimento¹⁵ ensina “que o princípio funciona como um direito para o trabalhador e como um dever para o sindicato”.

Do ponto de vista infraconstitucional, o direito encontra-se positivado no art. 540, da CLT, cuja redação estabelece que: “A toda empresa, ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito legal de ser admitido no sindicato da respectiva categoria”.

Cabe aqui uma crítica a uma parte da redação do dispositivo legal supra, no que toca ao estabelecimento de exigências impostas em lei como requisito para efetivação do

Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 43.

direito. Entendemos que essa passagem não guarda ressonância com o princípio de liberdade sindical, pois o Estado não pode intervir na forma de admissão e de desligamento do trabalhador na entidade.

A despeito de a Constituição Federal de 1988 ter consagrado a liberdade sindical como direito trabalhista, não o fez de forma plena. O comando constitucional advindo do art. 8º da Lei Maior afastou a possibilidade de intervenção estatal na administração dos sindicatos, contudo, não houve a necessária evolução no tocante à relação entre as entidades sindicais e os trabalhadores.

1.1.1.1 A unicidade sindical e o enquadramento por categoria

Consoante os termos dos artigos 511, §3º¹⁶, 577¹⁷ e 581, §2º¹⁸, todos da CLT, o enquadramento sindical, no Brasil, se dá, inicialmente, pela observância da atividade preponderante do empregador, constante do CNAE – Código Nacional de Atividade Empresarial e, posteriormente, pela identificação da entidade representativa dos trabalhadores que seja correspondente àquela atividade empresarial. A exceção dessa regra é identificada no enquadramento para as categorias chamadas diferenciadas, que se tratam, segundo a lei, daquelas formadas por profissionais reunidos por terem condições de vida singulares ou por força do estatuto profissional.

Há uma série de críticas que podem ser tecidas acerca do modelo de organização dos trabalhadores em categorias, a começar pela redação do art. 511, da CLT, que declara lícita a associação de trabalhadores reunidos em torno de uma mesma profissão ou atividade.

¹⁶ 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.

§3º - Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

¹⁷ Art. 577 - O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.

¹⁸ Art. 581 (omissis).

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

A reflexão imediata que fazemos após a leitura do referido dispositivo legal é a seguinte: seria ilícita a associação de trabalhadores de profissões diversas, ou seja, quando não agrupados em razão da mesma profissão? Ao mesmo tempo da pergunta, a resposta que nos vem é negativa; afinal, o inciso XVII¹⁹, do art. 5º, da Constituição Federal, reconhece a liberdade de associação para fins lícitos, sem restrições. Não poderia, portanto, a lei infraconstitucional estabelecer limites ao direito de livre associação.

Sucedê que, a despeito do direito de plena liberdade de associação, ao tratar especificamente da associação profissional ou sindical, pensamos que o legislador constituinte pecou ao impor na redação do art. 8º, da Carta Magna, determinadas condições para o exercício desse direito.

Davi Furtado Meirelles²⁰ tem toda razão ao observar:

Enquanto o sistema sindical brasileiro foi marcado pela natureza jurídica corporativista, não se podia admitir liberdade sindical. Esta apareceu pela primeira vez no ordenamento jurídico com o *caput* do art. 8º da Lei Maior de 1988, que não deixa dúvidas quanto à liberdade sindical ali disposta, ao rezar que “*é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte*”. O problema todo começa com essa derradeira expressão: “observado o seguinte.

Foi justamente a inserção dos requisitos legais para o exercício do direito de associação profissional ou sindical, e, nesse caso, referimo-nos ao disposto no inciso II²¹, do art. 8º da Constituição Federal que, lamentavelmente, atribuiu constitucionalidade aos comandos da legislação concebida durante o período de visível intervenção estatal nas relações de trabalho.

Com efeito, ao tratar da organização de trabalhadores, a doutrina trabalhista adota a expressão enquadramento sindical por categoria. E assim o faz porque a lei (art. 577, da CLT) prevê a existência de um “quadro de atividades e profissões”, pelo qual a

¹⁹ 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:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

²⁰ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 29.

²¹ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

já extinta Comissão de Enquadramento Sindical (C.E.S) instituída pelo Decreto-lei nº 2.381, de 9 de julho de 1940, do Ministério do Trabalho, reconhecia e subdividia os trabalhadores em categorias. Era, portanto, um enquadramento oficial.

Ocorre que, após a Constituição de 1988, a Comissão de Enquadramento Sindical deixou de existir, eis que ao Estado não foi mais permitido intervir na organização dos trabalhadores; contudo, remanesceu o sistema de enquadramento por categoria, que até hoje é mantido diante da obrigatoriedade de observância ao critério de unicidade sindical.

O sistema de organização sindical por categoria, imposto no inciso II do art. 8º da Constituição Federal, previu, ainda, o limite territorial ao direito de livre associação, não inferior a um município. É a unicidade sindical, cujo preceito estabelece que, nos limites de um município, poderá existir apenas um sindicato que representará uma categoria profissional.

Ricardo Resende²² conceitua a unicidade sindical como sendo:

[...] o sistema pelo qual a lei impõe a existência de um único sindicato para determinado grupo de trabalhadores (que pode ser, conforme definido em lei, uma categoria, uma profissão ou ainda uma empresa). Trata-se do sistema do sindicato único, também denominado sistema monista.

É o sistema adotado à época da edição da CLT, pelo regime de Estado Novo, momento histórico marcado pelo intervencionismo estatal e cujo mandatário era Getúlio Vargas. Arnaldo Süssekind²³ esclarece que o objetivo, naquele instante, era “evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações”.

É possível argumentar que, a existência de um sindicato, com base territorial mínima limitada a um município, implicaria maior proximidade da cúpula da entidade

²² RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2016. p. 1092.

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 554.

com os trabalhadores que ela representa e, portanto, na maior legitimidade e representatividade.

Carlos Henrique Bezerra Leite²⁴ chega a apontar como vantagem no sistema da unicidade a maior consistência nos pleitos dos trabalhadores. Indica, porém, como desvantagem o “artificialismo da vontade dos atores sociais interessados”, o que entendemos como falha na representação.

Parece-nos, portanto, que o caminho das coisas seguiu no sentido oposto ao objetivo de Getúlio Vargas, uma vez que o sistema permitiu a proliferação²⁵ de sindicatos e, pior, diante da ausência de movimentação espontânea, centralizada e coordenada, houve o enfraquecimento do movimento sindical.

Francisco Antonio de Oliveira²⁶ observa:

Temos para nós que a unicidade traz uma certa cisão na liberdade de formação e afasta o sindicato das suas bases. E esse afastamento é perigoso porque retira da categoria o poder de pressão. A unicidade é um erro e contraria o *caput* do art. 8º, da CF.

Esse sistema ainda criou uma subespécie de associação de trabalhadores, os chamados “inorganizados”, composta por trabalhadores que não se encontram representados por sindicatos na sua base territorial, segundo os critérios oficiais de organização sindical. Para esses casos, uma saída encontrada foi legitimar as federações, entidades sindicais de 2º grau, a representá-los, ou seja, institucionalizou-se a “sub-representação” e, assim, os trabalhadores, justamente os maiores interessados e destinatários das decisões tomadas, foram distanciados da negociação coletiva.

O aresto de julgamento abaixo transcrito, oriundo da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, é sintomático dessa total inversão de valores:

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 859.

²⁵ Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência, existem, no Brasil, 17.631 sindicatos registrados na entidade. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 04 jun. 2022.

²⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 357.

RECURSO ORDINÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. DISSÍDIO COLETIVO. FEDERAÇÃO. CATEGORIA PROFISSIONAL INORGANIZADA EM SINDICATO. AUTORIZAÇÃO PARA AJUIZAMENTO CONFERIDA PELA PLENÁRIA ESTADUAL NA FORMA DO ESTATUTO SOCIAL. VALIDADE. O ajuizamento de dissídio coletivo por entidade de segundo grau (Federação), na qualidade de representante de categoria profissional inorganizada em sindicato, prescinde da participação direta dos trabalhadores inorganizados, bastando que seja autorizado pelo Conselho de Representantes, formado por delegações de sindicatos filiados, na forma prevista no respectivo Estatuto Social. Precedentes desta Seção Especializada. Recurso ordinário a que se dá provimento, a fim de se afastar o decreto de extinção do processo sem resolução do mérito, por ilegitimidade da Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina para atuar em juízo como representante de categoria inorganizada em sindicato (empregados dos despachantes de trânsito do Extremo Oeste de Santa Catarina) e, em consequência, determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região, a fim de que prossiga no julgamento do dissídio coletivo como entender de direito" (os destaques são nossos).²⁷

O sistema, portanto, admite uma espécie de “esquartejamento” do movimento sindical, na medida em que a “cabeça”, representada pela cúpula da entidade, desde que observada a forma prevista no Estatuto Social, pode tomar decisões sem consultar o “corpo”, que corresponde ao grupo de trabalhadores diretamente atingidos pelas deliberações.

Sobre essa distorção, são duras as críticas de Octavio Bueno Magano²⁸: “É lamentável que o tivesse feito não só porque a experiência do passado já mostrara ser o regime propício apenas a cúpulas sindicais, senão, também, porque é manifesta a sua colisão com o padrão universal”.

E o problema não acaba por aí! Permanecem em vigor as disposições legais^{29/30} que estipulam critérios numéricos para a formação de federações e confederações. Aos

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO-561-49.2012.5.12.0000, Órgão Judicante Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, Julgamento em 09/12/2013. Publicado no DEJT 13/12/2013. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ae42281ccb3df0f6a2547b6396874bff>. Acesso em: 01 jun. 2022.

²⁸ MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho. v.3: *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 1990. p. 39.

²⁹ 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.

³⁰ CLT, Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

sindicatos é permitido, desde que em número não inferior a 5 (cinco), se agruparem em federações. Essas, por sua vez, somente quando agrupadas em número com o mínimo de 3 (três) entidades, poderão se organizar em confederações.

Ora, a despeito das disposições constitucionais de liberdade sindical, a estipulação de critérios legais para a organização de trabalhadores nos força a crer que persiste o intervencionismo estatal e não há liberdade plena.

E essa nossa impressão se confirma quando confrontamos os parâmetros acima citados com as disposições constantes das Convenções nº 87³¹, que tratam de Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (ainda não ratificada pelo Brasil), que não estipulam qualquer óbice ao agrupamento, conforme se verifica dos artigos 2³² e 5³³.

Carlos Henrique Bezerra Leite³⁴ entende que a Convenção nº 87 da OIT prestigia a pluralidade sindical, porém não impede a adoção do sistema de unicidade, desde que, efetivamente, o agrupamento ocorra de maneira espontânea pelos trabalhadores.

A despeito disso tudo, o STF, no ano de 2003, editou a Súmula nº 677³⁵, que reafirmou a aplicação do princípio da unicidade no sistema de organização sindical no Brasil e a atribuição do Poder Executivo como gestor desse sistema.

Enfim, cremos que o melhor caminho seria o pluralismo sindical, cujo sistema nos parece melhor atender ao direito de liberdade sindical individual, notadamente porque

³¹ BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 jun. 2022.

³² Convenção nº 87 da OIT – Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações, sob única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

³³ Convenção nº 87 da OIT - Art. 5 – As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

³⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 856.

³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula nº 677 do STF*. “Até que lei venha dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância ao princípio da unicidade”. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumula/anexo/Enunciados_Sumulas_STF_1_a_736_Co_mpleto.pdf. Acesso em: 04 jun. 2022.

fomenta a unidade sindical, que é fruto “da união espontânea, deliberada pelas próprias organizações, visando a uma representação mais eficiente”³⁶.

A evolução para a liberdade sindical plena pressupõe, portanto, a necessidade de emenda à Constituição Federal, pondo fim à unicidade e atendendo aos ditames da Convenção nº 87 da OIT.

1.1.2 Da Autonomia privada coletiva

Em apertada síntese, o conceito de autonomia privada coletiva está relacionado ao poder que as pessoas naturais ou jurídicas, agrupadas e organizadas em um ente coletivo, detêm para criar normas que regularão as suas relações.

Pedro Paulo Teixeira Manus³⁷ descreve a autonomia privada coletiva como:

[...] o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos coletivos do trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre os trabalhadores e empregadores.

Não se trata de um antagonismo ao poder exercido pelo Estado. Pelo contrário! Trata-se, num estado democrático de direito, do reconhecimento acerca da possibilidade de se atribuir, a entes privados, o poder normativo.

Norberto Bobbio³⁸ retrata a autonomia privada sob a perspectiva da Teoria do Pluralismo Jurídico:

Em oposição à sociedade organizada pelo poder do Estado, Proudhon põe na multiplicidade dos agrupamentos sociais, unidos entre si por vínculo federativo e onde os indivíduos participam segundo as próprias aptidões e necessidades, o segredo da emancipação humana. É diretamente de Proudhon que deriva a teoria do Pluralismo jurídico e

³⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 853.

³⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 102.

³⁸ BOBBIO, Norberto. Pluralismo. In: *Dicionário de Política*. Brasília: UnB, 1991. p. 930.

social de Georges Gurvitch que, com a afirmação de um "direito social" contraposto ao "direito do Estado", descobre a própria conclusão da Declaração dos direitos sociais (1945), verdadeira e autêntica *summula* de uma concepção pluralista da sociedade global.

Valemo-nos, a propósito, do dicionário de conceitos de Octavio Bueno Magano³⁹ que descreve autonomia privada coletiva como sendo:

[...] o poder de auto-regulamentar os próprios interesses. A sua caracterização supõe, antes de mais nada, um sistema de normas a que se submete a própria entidade criadora. Ademais é preciso sublinhar que se trata de poder derivado, limitado pelo poder estatal. Nem por isso deixa de ser poder genuíno, por que gera, *motu próprio*, normas jurídicas, não se resolvendo em mera faculdade de agir.

Luciano Martinez⁴⁰ reforça esse conceito esclarecendo que a autonomia é “a capacidade oferecida pela norma fundamental da sociedade aos indivíduos e às coletividades [...] para deliberar acerca da norma que os regerá numa situação concreta”.

Seguindo essa corrente doutrinária, Otávio Pinto e Silva⁴¹ esclarece que a adoção de fontes autônomas, no Direito do Trabalho, “representa a valorização dos indivíduos em grupo, onde possam tratar da defesa de seus interesses comuns”.

Ari Possidônio Beltran⁴² enfatiza o instituto da autonomia privada coletiva à luz da democracia:

Há que se dar destaque na órbita do Estado democrático à autonomia coletiva, que consiste no reconhecimento – que a ordem jurídica outorga aos grupos sociais organizados – de regular seus próprios interesses. Trata-se de expressão da democracia pluralista, em que, em oposição ao monopólio do Estado na produção jurídica (monismo), há a diversificação de fontes de produção do Direito (pluralismo). Em tal contexto, a autonomia sindical é fundamentada nos princípios da liberdade e da democracia. Não se confunde, é claro, com soberania,

³⁹ MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho. v. 3: *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 1990. p. 28.

⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1006.

⁴¹ SILVA, Otavio Pinto e. Fontes do direito do trabalho. *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 04 jun. 2022.

⁴² BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações de trabalho*. São Paulo, LTr, 1996. p. 97.

que pertence ao Estado, mas a despeito de estar limitada pela ordem estatal, ostenta a faculdade de criar normas próprias, independentemente daquela. A autonomia coletiva está, pois, nos seguintes planos: a) autonomia institucional (auto-organização e auto-regulação interna); b) autonomia normativa (autonomia coletiva em sentido estrito, com amplo poder de negociação e de contratação); c) autonomia representativa (poder de representação dos interesses do grupo); e, finalmente, d) autotutela coletiva (poder de defesa dos interesses do grupo por meio de ação direta, sendo a greve a mais poderosa forma de exteriorização conflitiva que visa ao atendimento de reivindicações econômicas ou profissionais).

Por outro lado, Mário de La Cueva⁴³ entende que a autonomia privada coletiva não se trata de um poder derivado, mas sim do reconhecimento pelo Estado da existência de um fato social: a estipulação de regras versando sobre condições de trabalho, por meio de entidades de trabalhadores e empresas.

O jurista mexicano é acompanhado, no Brasil, por Arion Sayão Romita⁴⁴, para quem: “Não é o Estado que concede o poder de regulação a pessoas sujeitas à sua soberania. O que existe a princípio é a autonomia privada, em paulatina regressão à medida em que avança o processo de organização social”.

Independentemente das discussões na doutrina acerca da espécie de poder (se originário ou derivado), no Brasil, o inciso XXVI⁴⁵, do art. 7º, da Constituição Federal, que o inseriu no rol de direitos individuais de natureza trabalhista, expressamente reconhece a autonomia privada coletiva, o fato concreto é que o legislador constituinte considerou que as relações individuais de trabalho são diretamente impactadas pelas decisões tomadas coletivamente.

Discorrendo sobre o tema, José Carlos Arouca⁴⁶ acrescenta que a autonomia privada coletiva advém da assembleia pela qual as pretensões individuais dão espaço às demandas coletivas e cujas deliberações tomam o caráter de normas internas às quais todos os destinatários - trabalhadores e empresa(s) - se subordinam.

⁴³ CUEVA, Mário de la. *El nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa, 1977. p. 27.

⁴⁴ ROMITA, Arion Sayão. Os limites da autonomia negocial coletiva segundo a jurisprudência. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 47-84, out./dez., 2016. p. 57.

⁴⁵ CF - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁴⁶ AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 54-55.

Não há espaço, pois, para a superação das deliberações coletivas por interesses individuais. E a legislação⁴⁷ expressamente reputa nulas de pleno direito quaisquer estipulações em contrato individual de trabalho que não se subordinem às condições estabelecidas coletivamente.

1.1.2.1. Dos Limites Gerais à Autonomia privada coletiva

Não há dúvidas em relação à enorme valia do instituto da autonomia privada coletiva, notadamente porque, conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento⁴⁸, emprega solução rápida aos conflitos e tem grande infiltração nas relações individuais de trabalho, chegando a atingir detalhes que a norma estatal “não pode e nem deve reger”.

Contudo, no Estado Democrático de Direito, não existem direitos absolutos. Não se afigura como violador à autonomia privada coletiva, nesse panorama, a imposição de determinados limites aos objetos da negociação coletiva, mormente porque, em matéria trabalhista, há direitos absolutamente indisponíveis.

Veja, a esse respeito, que o art. 122 do Código Civil Brasileiro (CC)⁴⁹ reputa lícitas todas as estipulações contratuais “não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes”.

Já a redação do parágrafo único⁵⁰ do art. 2.035, do mesmo diploma legal, não deixa dúvidas quanto aos limites impostos à autonomia privada.

Igualmente o art. 17 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB)⁵¹ não deixa dúvidas, na medida em que reputa ineficazes os atos e declarações

⁴⁷ CLT, Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acôrdo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 402.

⁴⁹ BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

⁵⁰ Parágrafo único do art. 2.035 do Código Civil brasileiro: “Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos”.

⁵¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942*. Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro. Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010.

de vontade “quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes”.

Sobre os contornos do conceito de ordem pública, Alexandre Agra Belmonte⁵² esclarece:

Quando o interesse tutelado é de uma pessoa, mas o Estado tem por objetivo indireto a preservação do valor nele contido e a inafastabilidade do preceito, fala-se em direito privado de ordem pública, pelo que, apesar da titularidade pertencer ao particular, perde ele, por proteção especial dada ao próprio instituto jurídico onde inserido, o poder dele dispor.

Pedro Paulo Teixeira Manus⁵³ realça essa posição, esclarecendo que “se há na sociedade juridicamente organizada atuação alguma que não esteja sujeita a limites, e sabemos que a resposta é negativa [...] não há sujeito ou ação que não se submeta aos limites impostos pela própria norma constitucional.

Assim como aos negócios jurídicos em geral, não há dúvidas de que, para as negociações coletivas, o Direito impõe limites, cuja extensão é verificada de acordo com o modelo de organização jurídica das relações de trabalho.

Maurício Godinho Delgado⁵⁴ elenca dois modelos: (i) da normatização autônoma e privatística, que pressupõe maior autonomia aos entes privados, uma vez que a norma é concebida a partir da própria sociedade civil, independentemente da absorção pelo Estado. É o modelo frequentemente observado nos países anglo-saxões, e; (b) da normatização privatística subordinada, marcado para intervenção estatal, que condiciona a criatividade dos entes privados na formulação das normas. Essa limitação, porém, pode chegar ao ponto de sufocar a autonomia privada.

O Brasil, historicamente, adota o modelo da normatização privatística subordinada, ou seja, o modelo mais autoritário, segundo o qual a autonomia privada

⁵² BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições civis no direito do trabalho*: curso completo de direito civil com aplicação subsidiária nas relações de trabalho. 5. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora Juspodvm, 2020. p. 64.

⁵³ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 70.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1375.

coletiva é observada dentro do contexto de hierarquia das fontes do Direito do Trabalho, pelo qual as fontes de maior hierarquia prevalecem sobre aquelas de menor.

Arnaldo Süssekind⁵⁵ justifica a opção brasileira. Segundo o autor, o Brasil é um país desequilibrado do ponto de vista de desenvolvimento industrial e, a verdadeira capacidade de negociar é observada apenas nas localidades de maior densidade industrial, onde são maiores as chances de fortalecimento do “espírito sindical”.

Nessa perspectiva, em obra de 1990, Octavio Bueno Magano⁵⁶ lecionava que a negociação coletiva “oblitera em face da Constituição, da lei, em qualquer de suas modalidades (lei ordinária, lei complementar, lei delega, decreto-lei, decreto legislativo e dos acordos coletivos)”.

Valentin Carrion⁵⁷ complementa que “em princípio, o sindicato não teria poderes para, em convenção ou acordos coletivos, pactuar renúncia de direitos individuais dos empregados, pois no âmbito das negociações e litígios coletivos não se ventilam direitos individuais”.

Reforça essa posição o magistério de Arnaldo Süssekind⁵⁸, para quem a tentativa de impor supremacia da negociação sobre a legislação “afrontava a tradição jurídica brasileira, que é romano-germânica e não anglo-saxônica”.

Foi nesse contexto que surgiu um novo intérprete acerca dos limites à autonomia privada coletiva no âmbito das relações de trabalho: o Ministério Público do Trabalho (MPT), instituição expressamente legitimada pela legislação⁵⁹ a propor ações judiciais

⁵⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 446.

⁵⁶ MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho. v.3: *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr., 1990. p. 141.

⁵⁷ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 473.

⁵⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 605.

⁵⁹ BRASIL. *Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993*. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Art. 83 – Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...) IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

contra os sindicatos, com o objetivo de combater a norma autônoma, nas hipóteses em que, na sua compreensão, houver violação às liberdades individuais ou coletivas ou aos direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Sobre essa atribuição do MPT, Cassio Casagrande⁶⁰ ponderou:

Qual, pois, seria o papel reservado ao Ministério Público, em relação aos conflitos de trabalho? Caberia à instituição velar para que o direito de representação dos trabalhadores pelos sindicatos se dê em um sistema de plena liberdade (evitando-se, por exemplo, ações antisindicaais)? Ou seu papel seria o de proteger os trabalhadores contra certos excessos de poder arbitrário das entidades sindicais (velando pelo direito de não filiação e pela legitimação e democratização interna das administrações dos sindicatos)? Ou ainda caberia à instituição pública defender os interesses mais gerais da sociedade afetados em caso de movimentos grevistas abusivos?

Acontece que a própria Constituição Federal de 1988 deu preponderância à norma autônoma no tocante aos temas mais relevantes do Direito Individual do Trabalho: o salário e a jornada, como fazem claras as redações dos incisos VI, XIII e XIV, que dispõem, respectivamente, acerca da irredutibilidade salarial e da imposição de limite de jornada, com ressalva para a negociação coletiva.

A discussão que se impõe, portanto, é se a norma autônoma poderá se sobrepor à norma estatal, ou seja, a prevalência do negociado sobre o legislado.

1.1.2.2 Negociado *versus* legislado

Com a edição da Lei nº 13.467/17, foram renovadas as discussões referentes à amplitude da autonomia privada coletiva, notadamente diante da inserção do parágrafo 3º, ao art. 8º, da CLT.

Além disso, a Lei nº 13.467/17 inseriu os artigos 611-A e 611-B à CLT, cujos dispositivos estabelecem, respectivamente, as matérias nas quais a norma autônoma

⁶⁰ CASAGRANDE, Cassio. 30 anos de judicialização das relações coletivas de trabalho: O Ministério Público do Trabalho em busca de uma identidade. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIM, João Hilário (org.). *30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 75-76.

prevalecerá sobre a norma estatal e os temas que não podem ser objeto de negociação coletiva.

Uma análise precipitada sinalizaria que as questões já estariam resolvidas, uma vez a lei estabeleceu limites objetivos e, portanto, não haveria mais espaço para embates jurídicos.

Ocorre que a interpretação literal é insuficiente para a compreensão daquilo que a norma pode exprimir. E, nesse sentido, pensamos que os limites para a norma autônoma não se esgotam no rol previsto no art. 611-B, da CLT, notadamente porque o rol se trata, praticamente, na mera reprodução dos comandos do art. 7º da Constituição Federal.

Vale destacar que a interpretação jurídica no Direito do Trabalho merece ser realizada à luz dos princípios que regem as relações de trabalho, de modo a assegurar aquilo que Maurício Godinho Delgado denominou “patamar civilizatório mínimo”⁶¹, os quais, em abreviada síntese, viriam a ser os direitos de natureza trabalhista fundamentais.

Para Amauri Mascaro Nascimento⁶²:

Os direitos humanos sociais têm como fundamento a necessidade de estabelecer garantias mínimas e inderrogáveis que a negociação coletiva nem sempre pode assegurar. Existem direitos trabalhistas que não podem ser entregues à liberdade convencional.

A doutrina, de modo geral, segue no sentido de que, no campo trabalhista, a autonomia privada coletiva encontra limites nos princípios gerais constantes da Constituição Federal, especialmente no tocante à dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho.

Isso significa a possibilidade de flexibilizar a norma estatal. Há, porém, de certa forma, um temor no sentido de que a expressão “flexibilização” indique redução ou precarização e, portanto, nega-se a possibilidade de a norma autônoma prevalecer sobre a norma pública.

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1669.

⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 402.

Essa é a posição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁶³ ao circunscrever o papel das negociações coletivas; e ainda expressa quais seriam as matérias que a norma constitucional teria autorizado a flexibilização:

Portanto, no texto contexto constitucional, os referidos instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva são reconhecidos como fontes autônomas do Direito do Trabalho, com o papel de melhoria das condições sociais dos empregados (art. 7º, caput, da Constituição da República).

Nesse enfoque, segundo a interpretação constitucional, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando estabeleçam de forma mais favorável ao empregado.

[...]

Logo, apenas nas situações especificamente excepcionadas na Constituição da República (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV) e que se pode admitir a flexibilização *in pejus*, possibilitando a aplicação de regras menos benéficas ao trabalhador. Mesmo nestes casos, exige-se que a medida seja justificada e demonstrada a sua adequação à proteção do trabalho, notadamente do emprego.

Com a moderação que lhe é traço peculiar, Paulo Sergio João⁶⁴ posiciona-se no sentido de que:

[...] a manifestação da autonomia da vontade coletiva, extraída da assembleia dos trabalhadores, para celebração de acordos, encontra limites no que diz respeito aos efeitos que produzem certas normas nos direitos individuais dos trabalhadores.

Creemos que a melhor exposição acerca desse imbróglio advém das lições de Antonio Carlos Aguiar⁶⁵, que cunhou a expressão “encontrabilidade” e cujo significado viria a ser a possibilidade de existirem “encontros” entre a norma autônoma (mais direcionada) e a norma estatal (como comando abstrato), de tal modo que ambas se complementem e convivam harmonicamente. Os intérpretes devem se “desarmar” deixando os preconceitos de lado, pois:

⁶³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1258-1259.

⁶⁴ JOÃO, Paulo Sergio. Os limites da autonomia privada coletiva em negociações. *Revista Consultor Jurídico*, 3 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-03/reflexoes-trabalhistas-limites-autonomia-privada-coletiva>. Acesso em: 05 jun. 2022.

⁶⁵ AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 161-162.

O tema [...] deve ser estudado não como algo contraditório ou conflitante proveniente de fins não colimados, mas, ao contrário, por meio de uma análise que deve levar em consideração o *encontro* das diferenças e similitudes entre os dois institutos, sob um viés jurídico de entendimento, justamente para uma melhor e adequada compreensão quanto ao seu alcance, limites e objetivos, inclusive, sobre o que é e como se materializa uma prevalência, ou melhor ainda, para esse contexto em especial, a *proporcionalidade*, entre ambos na aplicação em cada caso concreto.

Feitas essas considerações, pensamos que a melhor compreensão do tema passa pelo necessário estudo do chamado princípio da adequação setorial negociada.

1.1.2.3. Da adequação setorial negociada

Parece-nos ter ficado claro que o objetivo final da autonomia privada coletiva é o estabelecimento de normas que melhor se adequem à realidade de determinados setores, ou seja, normas “sob medida” para determinados grupos de trabalhadores.

Nessa consonância, Maurício Godinho Delgado⁶⁶ cunhou o princípio da “adequação setorial negociada”, para quem, deve o direito à negociação coletiva levar em consideração a situação dos trabalhadores envolvidos na negociação, sem perder de vista aquilo que ele chamou de “patamar civilizatório mínimo”. Nos dizeres do jurista, não estariam compreendidos nos limites da autonomia privada coletiva, a transação de direitos fundamentais indisponíveis.

Essa posição é acompanhada por Davi Furtado Meirelles⁶⁷, que compreende como direitos fundamentais indisponíveis aqueles que “transcendem à própria personalidade como célula mínima, pois sua relevação afrontaria diretamente a dignidade da pessoa humana, o direito à vida e à valorização do trabalho”.

Luciano Martinez⁶⁸, por sua vez, denomina a “adequação setorial negociada” também como “princípio da prevalência relativa do negociado sobre o legislado” e defende que a norma jurídica vigente apenas atribui validade à autonomia privada coletiva

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1400.

⁶⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 55.

⁶⁸ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1017-1022.

nas hipóteses em que houver a conquista de “um padrão mais elevado do que aquele produzido em lei”.

Henrique Correia também segue essa corrente expressando, em sua obra, o “posicionamento do MPT”, segundo o qual, “autorizar o rebaixamento de direitos por negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadora. Ao contrário, enfraquece e coloca em descrédito esse importante instrumento de pacificação social”⁶⁹.

Não poderiam, para esse autor, ser objeto de transação todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição, com exceção daqueles que o texto constitucional expressamente os excepcionou. Essa é também a mesma posição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁷⁰, que chega a citar os incisos VI, XIII, e XIV, do art. 7º, da Constituição Federal, como integrantes do rol excepcionalíssimo de direitos passíveis de negociação coletiva.

Respeitosamente, ousamos discordar dessa corrente doutrinária e entendemos que a melhor interpretação aos limites da autonomia privada coletiva advém das lições apresentadas por Vólia Bomfim⁷¹, para quem a adequação setorial também poderia ser denominada “adaptação setorial”, cujo princípio admitiria (observadas as especificidades do setor ou do grupo de empregados envolvidos) a redução de direitos previstos em lei.

E os motivos que justificam prestigiarmos a jurista acima citada são os abaixo enumerados:

(1) o rol de direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal não é composto exclusivamente por direitos fundamentais indisponíveis (vg. fundo de garantia por tempo de serviço; ou décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; ou, ainda aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, ou ainda

⁶⁹ CORREA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Podvum, 2021. p. 1322-1326.

⁷⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1157.

⁷¹ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense Método, 2021. p. 1249-1250.

descanso semanal remunerado). Afinal, os direitos fundamentais são incondicionados, o que significa que não se pode exigir de alguém a prática de determinado ato para que lhe seja assegurado um direito fundamental (direito à vida, à saúde etc.);

(2) os direitos previstos nos incisos VI, XIII, e XIV, do art. 7º, da Constituição Federal estão entre os mais relevantes para o Direito Individual do Trabalho, notadamente aqueles relativos à proteção do salário e do limite de jornada. Ora, se a norma constitucional admite a negociação para direitos de tal quilate, é forçoso admitir que há permissão constitucional para flexibilização de direitos de menor relevância, pela aplicação do princípio “*in eo quod plus est semper inest et minus*” que, em tradução livre, significa “quem pode o mais, pode o menos”, expressado pelo Princípio da Legalidade, positivado no inciso II do art. 5º⁷², da Constituição Federal.

E nesse particular, são contundentes os argumentos de Valton Pessoa⁷³, assim expressados:

Pensar diferente seria admitir a esdrúxula situação em que, para preservar postos de trabalho de determinada empresa em dificuldade, determinado sindicato não poderia autorizar o parcelamento do 13º salário, mas, em prejuízo dos empregados, poderia permitir a redução dos salários.

(3) insistir que as negociações devem visar tão somente à evolução dos direitos é tornar pequeno o espectro de atuação da negociação coletiva, reduzindo o potencial criativo dos negociantes e, ao final, imobilizando as negociações e afugentando os empresários.

Pensamos que esse foi o entendimento do STF ao dar provimento ao Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1121633⁷⁴, que trata do julgamento de mérito do Tema com Repercussão Geral 1.046, conforme se infere dos termos da certidão de julgamento:

⁷² CF, art. 5º - 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:

(...)

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

⁷³ PESSOA, Valton. *Manual de Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 30.

⁷⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ARE 1121633*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 05 jun. 2022.

O Tribunal, por maioria, apreciando o tema 1.046 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Em seguida, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Ausentes, justificadamente, o Ministro Luiz Fux (Presidente), impedido neste julgamento, e o Ministro Ricardo Lewandowski. Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente. Plenário, 2.6.2022 (g.n.).

No campo prático, a realização das negociações coletivas em caráter emergencial – antes de qualquer iniciativa do Governo Federal – para determinados setores econômicos duramente afetados pela pandemia do Covid-19, acabam por confirmar a nossa posição.

Citamos, como exemplo, o Termo Aditivo⁷⁵ à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, firmada entre o SINTHORESP – Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis e Restaurantes de São Paulo, o SINDHOTÉIS-SP - Sindicato de Hotéis de São Paulo, o SINDRESBAR – Sindicato dos Bares e Restaurantes de São Paulo, a FHORESP – Federação de Hotéis de São Paulo e a CNTUR – Confederação Nacional do Turismo de São Paulo.

A referida norma coletiva admitiu a suspensão dos contratos de trabalho pelo prazo de 120 (cento e vinte dias), *“quando não possível a manutenção dos salários”* e, em contrapartida, estipulou apenas o pagamento de abono indenizatório com valor equivalente a 50% do piso salarial, além da obrigação de *“manter o plano de saúde médico”*.

Todo o setor estava à beira do colapso (e em alguns casos isso ocorreu). E o que as entidades sindicais fizeram? Tomaram a linha de frente e estipularam negociação flexibilizando as condições conquistadas, objetivando a manutenção de direitos verdadeiramente fundamentais como a preservação do acesso à saúde.

⁷⁵ SINDRESBAR. *Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo e Região*. Disponível em: <https://sindresbar.org/wp-content/uploads/2020/03/CCT-SINTHORESP-CORONAVI%CC%81RUS.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2022.

Era, portanto, naquele momento, imperiosa (mas justa e adequada) a estipulação de norma coletiva menos favorável aos trabalhadores. Afinal, deixar de negociar sob o argumento de que a legislação trabalhista não lhe permitia, não resolveria o problema.

Concluimos, assim, apoiados nas lições de Davi Furtado Meirelles⁷⁶, para quem “o negociado pode, e também deve prevalecer sobre o legislado, em períodos de crise econômica”⁷⁷.

1.1.3 Da Boa-fé

De Plácido e Silva⁷⁸ refere-se à boa-fé “no sentido de expressar a intenção pura, isenta de dolo ou engano, com que a pessoa realiza o negócio ou executa o ato, certa de que está agindo na conformidade do direito, conseqüentemente protegida pelos preceitos legais”⁷⁹.

O princípio geral de boa-fé desdobra-se nos conceitos de boa-fé subjetiva - atributo pessoal acerca da crença sobre determinado negócio - e boa-fé objetiva - comportamento padrão exigido das partes para celebração negócios jurídicos.

Fredie Didier Júnior⁸⁰ ensina que “a boa-fé subjetiva é elemento do suporte fático de alguns fatos jurídicos; é fato, portanto. A boa fé objetiva é uma norma de conduta: impõe e proíbe condutas, além de criar situações jurídicas ativas e passivas”.

⁷⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1006.

⁷⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 79.

⁷⁸ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 353.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ DIDIER JUNIOR, Fredie. Princípio da Boa-fé Processual no Direito Processual Civil Brasileiro e Seu Fundamento Constitucional. *Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro*, n. 70, p. 179, out./dez., 2018.

1.1.3.1. Boa-fé Subjetiva

A boa-fé subjetiva tem relação com o comportamento individual do sujeito, notadamente suas expectativas acerca da concretização de determinado objetivo, advindo da negociação. Trata-se de fenômeno relacionado ao estado psíquico da pessoa em relação à determinada relação jurídica.

Américo Plá Rodriguez⁸¹ compreende boa-fé subjetiva como “boa-fé crença” e assim a conceitua:

A boa-fé crença é a posição de quem ignora determinados fatos e pensa, portanto, que sua conduta é perfeitamente legítima e não causa prejuízos a ninguém. É o sentido que se empresta quando se fala do possuidor de boa-fé (que ignora o vício ou o obstáculo que lhe impede a aquisição da coisa ou do direito possuído) ou do cônjuge que contrai um matrimônio putativo (pois ignora o impedimento ou o erro essencial e, em consequência, os efeitos jurídicos se produzem como se o ato fosse válido).

Judith Martins-Costa⁸² entende boa-fé subjetiva como “boa-fé psicológica”, para quem “diz-se subjetiva a boa-fé compreendida como estado psicológico, estado de consciência caracterizado pela ignorância de se estar a lesar direitos alheios”.

Nos dizeres de José Augusto Rodrigues Pinto⁸³, “boa-fé é a intenção pura, isenta de dolo ou engano que a pessoa pratica um ato jurídico, convicta que age na melhor forma do Direito, de acordo com todos os preceitos legais correspondentes”.

1.1.3.2. Boa-fé Objetiva

A boa-fé objetiva está relacionada à obrigação ética imposta aos contratantes em geral, ou seja, o dever de retidão de comportamento e repele, portanto, a malícia, a tramoia

⁸¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 425.

⁸² MARTINS-COSTA, Judith. *A Boa-Fé no Direito Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 292.

⁸³ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas*. v.1: *Direito individual*. São Paulo: LTr, 2000. p.103.

e a reserva mental⁸⁴, por meio da qual se esconde, secretamente, a intenção de não cumprir aquilo a que se comprometeu.

O Código Civil vigente deu ênfase ao princípio de boa-fé e expressou que os valores de lealdade, ética e transparência devem nortear os intérpretes do Direito, desde a chamada fase pré-contratual (vg. negociação coletiva) e também na vigência dos contratos. Para o tema em estudo, referimo-nos às convenções e aos acordos coletivos de trabalho.

Miguel Reale⁸⁵ registrou que “a boa-fé não constitui um imperativo ético abstrato, mas sim uma norma que condiciona e legitima toda a experiência jurídica, desde a interpretação dos mandamentos legais e das cláusulas contratuais até as suas últimas consequências”.

São diversas as passagens naquele diploma legal que expressam o interesse do legislador ao destacar a boa-fé, a exemplo: do dever de observância desse princípio na interpretação dos negócios jurídicos (art. 113⁸⁶); na resolução dos contratos (art. 128⁸⁷); na detecção do abuso de direito (art. 187⁸⁸); na vigência e ao término dos contratos (art. 422⁸⁹).

A boa-fé, portanto, tem raízes na credibilidade e na segurança geradas pela conduta dos negociadores. Trata-se da expectativa de cumprimento da promessa pelo outro e, ainda, pelo interesse recíproco de atingimento daquilo que se pactuou, cujo elemento central é a confiança, na qual se esperam a transparência e a lealdade recíproca.

⁸⁴ Código Civil, Art. 110. A manifestação de vontade subsiste ainda que o seu autor haja feito a reserva mental de não querer o que manifestou, salvo se dela o destinatário tinha conhecimento.

⁸⁵ REALE, Miguel. *A boa-fé no Código Civil*. Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br/artigos/boafe.htm>. Acesso em: 17 jun. 2022.

⁸⁶ Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

⁸⁷ Art. 128. Sobrevindo a condição resolutiva, extingue-se, para todos os efeitos, o direito a que ela se opõe; mas, se aposta a um negócio de execução continuada ou periódica, a sua realização, salvo disposição em contrário, não tem eficácia quanto aos atos já praticados, desde que compatíveis com a natureza da condição pendente e conforme aos ditames de boa-fé.

⁸⁸ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

⁸⁹ Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Isso não significa dizer, porém, que às partes é exigida a revelação de suas estratégias de negociação, sob pena de desaparecerem as margens de tolerância dos negociadores e o negócio se perder ou inviabilizar a construção de novas negociações.

Igualmente, não se está aqui a se defender que a boa-fé seria um princípio absoluto, que tornaria imaculado o negócio nela pautado em prestígio ao princípio do “*pacta sunt servanda*”; eis que não podem ser descartados eventuais vícios no negócio; e a validade do negociado persiste enquanto as condições estipuladas forem preservadas, conforme cláusula “*rebus sic stantibus*”.

Alexandre Agra Belmonte⁹⁰ destaca que “cabe ao juiz corrigir a postura do agente sempre que observar desvio de conduta ou de finalidade ou de situação em que um dos sujeitos pretenda a obtenção de mais vantagem do que a inicialmente esperada”.

Nunca é demais dizer, porém, que essa intervenção estatal deve ser contida e às partes deve ser dada a oportunidade de criar normas para solucionar seus próprios conflitos, notadamente porque a legislação prestigia o princípio de intervenção mínima.

Sobre o tema, Carlos Eduardo Koller⁹¹ adverte:

O Estado, ao interferir diretamente na prática negocial, poderá experimentar maus resultados. Ao se tentar proteger a boa fé na sua acepção tradicional e garantindo o máximo de transparência e lealdade, fatalmente se inviabilizará o mercado, sepultando por completo a concorrência.

Entendemos que o dever de boa-fé objetiva é realçado nas negociações coletivas, na medida que, diversamente dos negócios comuns, nos quais se produzem cláusulas, a negociação coletiva de trabalho produz normas de caráter geral a uma determinada coletividade, aplicáveis aos contratos individuais de trabalho de seus integrantes.

⁹⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições civis no direito do trabalho*: curso completo de direito civil com aplicação subsidiária nas relações de trabalho. 5. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora Juspodvm, 2020. p. 77.

⁹¹ KOLLER, Carlos Eduardo. *Negociação coletiva do trabalho, direito e economia*. Curitiba: Juruá, 2016. p. 42.

Tamanha é a relevância de negociar coletivamente de boa-fé, que determinados sistemas jurídicos expressamente punem a conduta despida desse sentimento, como Amauri Mascaro do Nascimento⁹² cita em seu *Compêndio de Direito Sindical* ao fazer referência ao *National Labor Act* de 1935⁹³, nos Estados Unidos da América, onde o risco de paralisação das atividades mercantis é também atribuído aos empresários.

Ao tratar especificamente da boa-fé nas negociações coletivas de trabalho, João de Lima Teixeira Filho⁹⁴ identifica a observância deste princípio: “na disposição da parte para negociar, analisar propostas adequadamente e, também, com muita frequência, no modo pelo qual o acordo ou a convenção coletiva de trabalho é redigido”; na repercussão no direito de informação “para que o sindicato dos trabalhadores possa formular pauta de reivindicações, a fim de iniciar a negociação” e; na razoabilidade das pretensões, pela qual “a formulação de pleitos que não têm a mínima condição de serem atendidos” compromete todo o processo negocial.

Alice Monteiro de Barros⁹⁵, citando Hugo Gueiros Bernardes, ao lecionar acerca do dever de boa-fé nas negociações coletivas na obrigação, destaca a obrigação das partes de examinar as propostas e formular contrapropostas, bem assim como estipular previamente a “finalidade e o alcance da negociação” visando à melhoria das condições de trabalho e o desenvolvimento da produção.

No que tange ao dever de informação, Amauri Mascaro Nascimento⁹⁶ destaca que o objetivo é “fornecer ao sindicato os dados disponíveis, pelo empregador, úteis ou

⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 428.

⁹³ Estados Unidos da América. National Labor Relations Board. “Section 1. [§151.] The denial by some employers of the right of employees to organize and the refusal by some employers to accept the procedure of collective bargaining lead to strikes and other forms of industrial strife or unrest, which have the intent or the necessary effect of burdening or obstructing commerce by (a) impairing the efficiency, safety, or operation of the instrumentalities of commerce; (b) occurring in the current of commerce; (c) materially affecting, restraining, or controlling the flow of raw materials or manufactured or processed goods from or into the channels of commerce, or the prices of such materials or goods in commerce; or (d) causing diminution of employment and wages in such volume as substantially to impair or disrupt the market for goods flowing from or into the channels of commerce”. Disponível em: <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>. Acesso em: 18 jun. 2022.

⁹⁴ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993. p. 1047.

⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 989-990.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 428.

necessários para avaliação das pretensões, em especial de reajustes salariais ou participação nos lucros ou resultados”.

Vólia Bonfim⁹⁷ segue o mesmo raciocínio e acrescenta que a transparência nas informações trata-se de prerrogativas tanto dos trabalhadores, quando dos empresários, ao lecionar que “o direito à informação deve ser garantido aos negociantes, para que os trabalhadores tenham a exata noção da contabilidade da empresa e os empregadores dos reais problemas enfrentados pelos empregados”.

Com riqueza de exemplos de ordem prática, José Carlos Arouca⁹⁸ assim leciona:

A boa-fé, revela-se quando a parte contrária: a) aceita negociar ou recusa justificadamente a proposta de negociação; b) agenda calendário de reuniões em prazo razoável para início e término; c) oferece contraproposta razoável e justificada; d) negocia em clima amistoso, sem praticar retaliações ou atender a reivindicações constantes da pauta aprovada pela assembleia, como concessão liberal; e) não dispensar os empregados, especialmente aqueles que compõem a comissão de negociações.

Afigura-se ainda relevante destacar, nesse contexto, o dever de cooperação dos negociadores, também derivado do dever de boa-fé objetiva, lembrando que negociação coletiva não é palco contraditório e o caminho é, nos dizeres de Antonio Carlos Aguiar,⁹⁹ o “encontro” entre as classes.

E a consequência do somatório dos pressupostos acima é a observância da equivalência entre os negociadores, uma vez que, no Direito Coletivo de Trabalho, ambos os lados têm (ou devem ter) paridade de forças; e o que deve ser objetivado na negociação coletiva, portanto, é a preservação da liberdade de agir coletivamente, mediante a entabulação de um negócio jurídico que represente os reais interesses dos contraentes, deixando os direitos individuais para outro campo de estudo.

⁹⁷ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense Método, 2021. p. 1259.

⁹⁸ AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*: da CLT à reforma trabalhista de 2017. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 258.

⁹⁹ AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 161-162.

Por fim e nunca menos importante, o compromisso de paz social (ou pelo menos uma trégua) também tem origens no dever de boa-fé objetiva, notadamente a limitação ao direito de greve nos períodos de vigência das normas coletivas, como expressamente estipula o art. 14, caput¹⁰⁰, da Lei nº 7.783/89, e que encontra eco no dever geral de guardar boa-fé na execução dos contratos, previsto no art. 422, do Código Civil.

São preciosos os ensinamentos de Arnaldo Süssekind¹⁰¹:

[...] é inconcebível a manutenção de greve após a divulgação do acordo, comunicado do laudo arbitral ou intimação da sentença proferida no respectivo dissídio coletivo [...]. O momento adequado é no curso da negociação coletiva, depois de fluído o prazo de aviso prévio e, ainda assim, se o sindicato patronal ou os correspondentes empresários não estiverem negociando de boa-fé.

Feitas essas considerações, compreendemos que a boa-fé objetiva, nas negociações coletivas, se expressa no somatório de acesso à informação, razoabilidade na formulação das pretensões e busca pela paz social.

1.1.4 Livre Acesso à Negociação Coletiva

Entendemos que o direito à negociação coletiva é, antes de tudo, um princípio. A tentativa de solução de conflitos pela autocomposição e autodefesa é a forma mais autêntica do exercício do sentimento de solidariedade, expressada por grupo de trabalhadores que se aglutinaram movidos pelo mesmo propósito.

Os dicionários¹⁰²¹⁰³ informam que a etimologia da palavra “negócio” indica origem na expressão latina “*negotium*”, formada pelo prefixo “neg”, que remete ao elemento “*negare*” e à “*otium*” que significa “ócio”. Daí se observa que a expressão

¹⁰⁰ Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

¹⁰¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 632.

¹⁰² MICHAELIS. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Editora Melhoramentos. ISBN: 978-85-06-04024-9. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br>. Acesso em: 02 maio 2022.

¹⁰³ Negócio. In: DICIO. *Dicionário Online de Português*. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/negocio/>. Acesso em: 10 maio 2022.

“negócio” significa o contrário de ócio e da omissão, ou seja, imprime a ideia de uma ação.

E o objetivo de pacificação pela negociação é presente na investigação da origem da expressão “negócio”, afinal: “Praticar o não-ócio é negociar, trabalhar para, depois, dedicar ao que é positivo: viver em paz”¹⁰⁴.

É, portanto, a negociação coletiva a forma mais legítima de reação dos trabalhadores, mediante o estabelecimento de diálogo social visando à pacificação, a estabilização e a evolução da sociedade.

É pela negociação coletiva que se reconhece a figura do “*ser coletivo*”¹⁰⁵ e a existência de uma pretensão não-individual. E a sequência dos acontecimentos no processo para a solução do conflito deve, obrigatoriamente, ser iniciada pela tentativa de negociação.

Luciano Martinez¹⁰⁶ aduz que:

Depois do embate e do diálogo, mas cedo ou mais tarde, inicia-se um período de arrefecimento de ânimos. As partes litigantes, geralmente por iniciativa do sujeito mais prejudicado, ao perceber a dimensão dos danos decorrentes da perenização do impasse, partem para um momento de superação, mediante comportamento de contemporização. É justamente neste instante que surgem as primeiras propostas superadoras do impasse. Manifesta-se, assim, claramente, por via autônoma, a primeira fórmula para a superação dos conflitos: a negociação coletiva.

Alice Monteiro de Barros¹⁰⁷ é enfática ao defender a “obrigatoriedade do exame de propostas recíprocas e na formulação de contrapropostas convergentes, devendo sempre discutir as razões de rejeição de determinada cláusula”. Não há dúvidas, pois, da

¹⁰⁴ Negócio. In. DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. *Etimologia e Origem das Palavras*. Porto: 7 Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/negocio/>. Acesso em: 10 maio 2022.

¹⁰⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. tomo II. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 1719.

¹⁰⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1078.

¹⁰⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 989.

necessidade de se preservar o direito de acesso à negociação coletiva, notadamente por tratar de questões de índole social, pertinentes às condições de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁰⁸ destaca que, em determinados sistemas jurídicos, houve a positivação do dever de estipulação de negociação coletiva:

Essa obrigação é prevista nas leis da França, sob sanções penais; da Espanha, por força do disposto na Constituição, art. 37, I, que garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e dos empresários; de Luxemburgo; da Grécia; do México, por força da Ley Federal del Trabajo (art. 387); da Costa Rica, nos termos do Código de Trabajo (art. 56); da Venezuela, de acordo com a Ley de Trabajo (art. 50); e outras. No Chile a lei prevê multas ao patrão que não negociar. Na Argentina, a recusa à negociação configura prática desleal (Lei nº 23.551/88, art. 53); o mesmo ocorrendo no Panamá e na República Dominicana.

Reforça o argumento o fato de a Constituição Federal¹⁰⁹ e a legislação ordinária^{110 111}, reafirmadas pela jurisprudência¹¹² do Tribunal Superior do Trabalho

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 426.

¹⁰⁹ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022).

¹¹⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação*: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

¹¹¹ BRASIL. *Lei nº 7783, de 28 de junho de 1989*. Art. 3º. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 20 maio 2022.

¹¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. "RECURSO ORDINÁRIO DA FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ - FETROPAR E OUTROS (SUSCITANTES). DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PRESSUPOSTO PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. A Carta Magna prevê a tentativa de negociação antes do aforamento do dissídio coletivo (§ 2º do art. 114 da CF). Ou seja, as partes devem buscar sempre a solução autônoma para os conflitos de interesses - essa é a forma ideal e desejável que deveria regular todas as relações trabalhistas. No entanto, se as negociações coletivas não avançam de forma satisfatória e as partes não conseguem alcançar um ponto consensual para a solução dos conflitos de interesses, em um espaço de tempo razoável, não se pode exigir que um dos interessados no conflito coletivo aguarde indefinidamente a solução negociada, ficando à mercê da vontade da outra parte, que, muitas vezes, nunca virá. Assim, não há necessidade de que as negociações se arrastem por tempo indefinido. A questão é permeada pelo princípio, também constitucional, da razoabilidade. Na hipótese vertente, porém, as entidades sindicais suscitantes não tiveram êxito em comprovar que ao menos tentaram negociar previamente com os cinco sindicatos suscitados remanescentes no polo passivo da demanda, antes da instauração da instância. Isso porque não consta nos autos qualquer documento que demonstre a efetiva notificação ou a realização de convite para aquelas entidades participarem das rodadas de negociação realizadas na fase pré-processual. Nesse contexto, é inviável

(TST), não atribuírem juridicidade a quaisquer atos praticados pelos trabalhadores, ainda que realizados com o nobilíssimo objetivo de imprimir melhores condições sociais e de trabalho, quando não precedidos de negociação coletiva.

Parece-nos, pois, que o objetivo do legislador foi sempre manter ativa a negociação coletiva, como uma forma perene de diálogo entre os interlocutores das relações de trabalho, de modo a perpetuar a conversa e, assim, permitir a ampliação de discernimento acerca da relação.

E, de fato, nos faz todo o sentido manter a negociação viva e ativa, uma vez que as relações de trabalho são absolutamente dinâmicas e, a todo o tempo, os trabalhadores e empregadores deparam-se com novos desafios.

Não foi esse, contudo, o entendimento do TST ao editar a Súmula nº 277¹¹³, cujo verbete implicava, na prática, fomento ao imobilismo das negociações coletivas. É que, as condições de trabalho estabelecidas por via negocial, concebidas para vigorar por prazo certo, passaram a ser interpretadas como por prazo indeterminado, quando não expressamente fossem retiradas da pauta da negociação superveniente.

Sergio Pinto Martins¹¹⁴ assim criticou:

A incorporação das condições de trabalho previstas em normas coletivas implica inibir novas negociações coletivas e fazer com que o empregador dispense trabalhadores que têm cláusulas incorporadas em seus contratos de trabalho, visando admitir novos trabalhadores com benefícios inferiores.

ultrapassar o obstáculo processual da prévia negociação coletiva constatado pelo Tribunal de origem, devendo ser mantida a extinção do feito sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC/2015. Recurso ordinário desprovido". (BRASIL. *ROT-184-52.2018.5.09.0000*. Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/02/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cc78f7635d6987d04f38a6e516e0d318>. Acesso em: 22 maio 2022).

¹¹³ CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - SÚMULA CUJA APLICAÇÃO ESTÁ SUSPensa NOS TERMOS DA MEDIDA CAUTELAR DEFERIDA NOS AUTOS DO PROCESSO STF-ADPF Nº 323/DF, REL. MIN. GILMAR MENDES - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 22 maio 2022.

¹¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 170.

A nosso ver, portanto, foi acertada a decisão¹¹⁵ proferida pelo STF, em 30/05/2022, que julgou procedente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323/DF, e declarou a inconstitucionalidade da Súmula nº 277, do TST e de “interpretações e decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo único, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade das normas de acordos e de convenções coletivas”.

Retomando a nossa exposição sobre o prestígio que as negociações coletivas gozam frente a outras formas de solução de conflitos oriundos das relações de trabalho, referimo-nos a Ives Gandra Martins Filho¹¹⁶, cujo artigo intitulado “O Dissídio Coletivo e suas fases procedimentais”, elenca como pressuposto objetivo regular de processamento da ação judicial, a estipulação de prévia negociação coletiva e destaca o reconhecimento da importância da negociação pelo TST:

b) Negociação Coletiva Prévia – Condição para o ajuizamento do dissídio coletivo a frustração da negociação coletiva (CF, art. 114, §§1º e 2º), exigência prévia ao ajuizamento do dissídio coletivo (CLT, art. 616, §4º). Quanto a tal pressuposto o TST tem sido muito rígido, extinguindo inúmeros processos, quer originários, quer em grau de recurso (com sentença normativa concedendo as vantagens pleiteadas), sem julgamento de mérito, com base na não comprovação da negociação coletiva prévia, deixando desguarnecidas as categorias profissionais, dada a perda da data-base.

Efetivamente, o prestígio e o estímulo, ou melhor, o direito de acesso às negociações coletivas deve ser interpretado como princípio jurídico, a fim de se evitar o retrocesso no âmbito das relações de trabalho, a ponto de se admitir novamente a existência de um Estado que em tudo nelas possa interferir.

Chama atenção o magistério de Marcelo Batuíra da C. Losso Pedrosa¹¹⁷:

¹¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF* 323. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 22 maio 2022.

¹¹⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O dissídio coletivo e suas fases procedimentais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 63, p. 122-135, 1994. p. 125. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86651>. Acesso em: 22 maio 2022.

¹¹⁷ PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso. *Liberdade e irrenunciabilidade no Direito do Trabalho: do estudo dos princípios à Economic Analysis of Law aplicados ao Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor. 2005. p. 36.

Quando se chegar a esse estágio de intervencionismo, a lei passa a fazer tudo pelos indivíduos, sufocando e confiscando a liberdade das pessoas de interagirem, de criarem regras próprias e de conduzirem suas atividades como melhor lhes convierem.

Entendemos, pois, que a interpretação do acesso à negociação coletiva como um princípio jurídico faz ressoar os propósitos de “exercício dos direitos sociais” e de “sociedade fraterna”, baseados na “harmonia social” e no comprometimento com a “solução pacífica das controvérsias”, tal qual exprime o preâmbulo¹¹⁸ da Constituição Federal de 1988.

Discordamos respeitosamente, portanto, das posições¹¹⁹, no sentido de que a negociação coletiva seria uma forma de solução de conflitos de natureza trabalhista, aplicável somente aos trabalhadores em contrato de trabalho.

Assim, defendemos o acesso à negociação coletiva como um princípio, tal qual é o festejado Princípio de Acesso à Justiça¹²⁰, em que o objetivo central de negociar é proporcionar a todos os trabalhadores, sem distinção, a possibilidade de solução de conflitos e de reparação de danos, o que culminará em pacificação e estabilização da sociedade.

¹¹⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Preâmbulo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

¹¹⁹ BENHAME, Maria Lúcia. A negociação coletiva dos motoristas de aplicativo – uma possibilidade legal no ordenamento jurídico brasileiro? *Migalhas de Peso*. Artigo publicado em 10/05/2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/302006/a-negociacao-coletiva-dos-motoristas-de-aplicativo---uma-possibilidade-legal-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 24 jun. 2022.

¹²⁰ 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:

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. (BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022).

1.2. Conceito e Definição Doutrinária de Negociação Coletiva de Trabalho

Traçados os princípios que amparam e norteiam as negociações coletivas, passaremos, então, a analisar o conceito e as definições desse relevante instrumento de estabilização social.

Partiremos da premissa de que o conceito de negociação coletiva está todo centrado no direito de os trabalhadores se agruparem livremente e, representados coletivamente, estabelecerem diálogo aberto e em pé de igualdade com as empresas, com o objetivo de pacificar conflitos e, assim, estabelecer melhores condições sociais e de trabalho.

Não se trata, pois, propriamente do direito às condições de trabalho conquistadas, mas sim, do meio para se chegar ao resultado. É o direito ao estabelecimento de um diálogo social livre e constante.

A doutrina trabalhista é vasta e uniforme quanto à conceituação de negociação coletiva, com pequenas diferenças de percepção e titularidade.

Octavio Bueno Magano¹²¹ circunscreve os agentes das negociações coletivas ao lecionar que “é o negócio jurídico através do qual sindicatos estipulam condições de trabalho”.

Igualmente, delimitando os agentes das negociações coletivas aos trabalhadores em contrato de emprego, João Claudio Monteiro de Brito Filho¹²² conceitua o fenômeno como “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

De uma forma mais abrangente, Antonio Carlos Aguiar¹²³ argumenta que, modernamente e do ponto de vista jurídico, a negociação coletiva se consubstancia:

¹²¹ MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho. v.3: *Direito coletivo do trabalho*. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 1990. p. 135.

¹²² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p.164.

¹²³ AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 94.

No conjunto coordenado de disposições que disciplinam um procedimento pacífico de configuração do diálogo, a conversação espontânea e direta a ser observada pelos protagonistas sociais relacionados ao mundo do trabalho na produção regular comportamental, que se subdivide em atos do cotidiano e atos normativos sobre condições de trabalho.

Respeitosamente, preferimos o conceito advindo dos ensinamentos de José Augusto Rodrigues Pinto¹²⁴, para quem:

A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

Sobre a relevância desse instrumento, Maurício Godinho Delgado¹²⁵ destaca que “uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social”.

Veja que, entre os autores, não há discordância sobre o fato de a negociação coletiva se tratar de forma relevante de solução de conflitos. A divergência é observada estritamente no tocante à limitação dos agentes titulares da negociação, circunscrita, para alguns, aos sindicatos.

Do ponto de vista legal, a CF de 1988 não elencou expressamente dentre o rol dos direitos assegurados aos trabalhadores o de negociar coletivamente, mas reconheceu expressamente no inciso XXVI¹²⁶ do art. 7º, da CF, o direito individual dos trabalhadores daquilo que foi estipulado e formalizado em convenções e acordos coletivos de trabalho.

¹²⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 184.

¹²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1372.

¹²⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022).

A relevância das negociações coletivas na Carta Constitucional é também identificada na supremacia desse instrumento na flexibilização dos limites de jornada previstos no inciso XIII¹²⁷ e até mesmo na possibilidade de redução salarial estipulada no inciso VI¹²⁸, ambos do artigo 7º da CF.

Também da norma constitucional se extrai a preponderância da negociação frente à arbitragem, como forma de solução dos conflitos coletivos no trabalho, ao estabelecer que, somente após “*frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros*”¹²⁹.

Além disso, a CF¹³⁰ somente admite a intervenção estatal na solução de conflitos coletivos na hipótese de recusa à negociação coletiva e, posteriormente, à arbitragem e, ainda assim, desde que os agentes negociadores estejam mutuamente dispostos em submeter ao Estado a resolução da disputa.

Sobre o reconhecimento da supremacia das negociações coletivas de trabalho em matéria constitucional, Davi Furtado Meirelles¹³¹ leciona que:

A Constituição Federal de 1988, enquanto Lei Maior do ordenamento jurídico pátrio, foi a primeira a regularmentar as relações coletivas de trabalho, trazendo a negociação coletiva como regra no inciso VI do seu art. 8º, que deve ser interpretado como um direito das partes. Trata-se de verdadeira efetivação dos princípios maiores que regem a Carta Constitucional, quais sejam: o da dignidade humana e do valor social do trabalho e da livre-iniciativa, previstos no art. 1º, incisos III e IV.

É, pois, indene de dúvidas que a Constituição Federal elegeu a negociação coletiva como a principal forma de solução de conflito nas relações coletivas no trabalho.

¹²⁷ Art. 7º (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Ibid.)

¹²⁸ Art. 7º (...) VI – irredutibilidade salarial (Ibid.).

¹²⁹ Art. 114, parágrafo primeiro. (Ibid.).

¹³⁰ Art. 114, parágrafo segundo. (Ibid.).

¹³¹ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 20.

Já, do ponto de vista internacional, a Convenção nº 151¹³² da OIT reconhece expressamente o direito de sindicalização e de negociação coletiva aos trabalhadores empregados indistintamente.

E, complementando, a Convenção nº 154 da OIT traz, no seu art. 2º, o conceito de negociação coletiva:

Art. 2 – Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores, ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.¹³³

No tocante à legislação infraconstitucional, a CLT não conceitua negociação coletiva e não reconhece expressamente esse instrumento de pacificação como direito do trabalhador.

Davi Furtado Meirelles¹³⁴ esclarece que a omissão na CLT foi deliberada, uma vez que, à época da promulgação da lei, “temia-se que os sindicatos pudessem ser aparelhados por grupos de esquerda que se opunham ao governo” e que “o Estado autorizaria a concessão de benefícios e vantagens salariais quando julgasse necessárias”. Ou seja, havia verdadeiro desprezo às negociações coletivas, por vocação intervencionista do Estado nas relações individuais de trabalho.

¹³² BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 151 Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho* (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81. Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 206, de 07.4.2010, do Congresso Nacional e ratificada em 15.6.2010. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹³³ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 154*. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional, ratificada em 10.7.92 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 1.256, de 29.9.94. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹³⁴ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 19.

Com efeito, a publicação original¹³⁵ da CLT sequer trazia em sua redação a expressão “negociação coletiva”. Aliás, por anos, a expressão “negociação” esteve presente nesse dispositivo legal tão somente no rol das hipóteses de dispensa do emprego por justa causa¹³⁶, em razão da prática de “negociação habitual” sem permissão do empregador.

Esse, porém, não nos parece ser o panorama atual. Em sintonia com as disposições da CF de 1988 e também em compasso com normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a atual redação da CLT reconhece a negociação coletiva como direito de natureza trabalhista e, em determinados temas, chegou a atribuir à negociação coletiva a prevalência sobre a legislação, como expressamente se extrai da redação do art. 611-A, introduzido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Reforçando a preponderância das negociações coletivas sobre qualquer outra forma de solução de conflito nas relações coletivas de trabalho, a CLT restringiu ainda mais as hipóteses de intervenção do Estado. Dispõe o parágrafo 3º, do art. 8º¹³⁷, desse dispositivo legal, que:

§ 3 - No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

¹³⁵ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 fev. 2021.

¹³⁶ Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; (BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943).

¹³⁷ CLT, Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

(...)

§ 3 - No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sobre o tema, valemo-nos, mais uma vez, das preciosas lições de Davi Furtado Meirelles¹³⁸:

O direito à negociação coletiva é pontuado como tendo natureza jurídica de um direito ao contrato, regra esta que está positivada no *caput* do art. 616 da CLT. Esta posição tem o mérito de relacioná-lo com a autonomia privada coletiva, espaço reconhecido e reservado pelo Estado, aos particulares, para auto-regulamentação dos interesses próprios e, assim, alcançarem a justiça material, concreta. Porém, a autonomia da vontade deve ser livre, pois ninguém pode ser obrigado a contratar.

É, portanto, a negociação coletiva um direito fundamental de natureza trabalhista, conforme expressa a Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹³⁹.

¹³⁸ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 25.

¹³⁹ BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf. Acesso em: 11 mar. 2022.

CAPÍTULO 2 - O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2.1 Procedimento Legal da Negociação Coletiva

Como traço marcante do intervencionismo estatal, a legislação trabalhista estabelece regras explícitas acerca do procedimento para a negociação coletiva, as quais são previstas nos artigos 612 a 616, todos da CLT.

Cabe, à propósito, trazer a crítica de João Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁴⁰:

Sobre a questão, é importante observar que, embora possa e deva o Estado reconhecer o direito de negociação, não lhe compete, por meio de regras, impor-lhe restrições, principalmente ao seu procedimento, cabendo às partes determinar como ele deve ocorrer. Não quer dizer que não se possa minimamente regular a negociação coletiva, reconhecendo, por exemplo, quais os agentes que podem, em nome das partes, negociar para determinados fins ou em que condições o Estado reconhece a negociação como válida. O que não pode é, por meio de restrições, dificultar o processo negocial, como ocorre, por exemplo, no Brasil, onde não se dá amplitude à negociação, ao se restringir esses mesmos agentes ao sindicato e, na falta destes, às federações e confederações, devendo de fora as centrais sindicais e as comissões de empresa.

Concordamos com o argumento, exposto acima, uma vez que sempre deve ser preservado o livre caminho para a negociação coletiva.

2.1.1 Assembleia Geral

Segundo a dinâmica legal (art. 612¹⁴¹), o procedimento tem início na assembleia geral que legitima a entidade ou o grupo de trabalhadores a agir. O referido dispositivo legal impõe, em primeira convocação, quórum mínimo de 2/3 dos associados na hipótese

¹⁴⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 174.

¹⁴¹ Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têtço) dos mesmos.

Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

de convenção coletiva ou interessados para acordo coletivo e 1/3 destes na segunda convocação.

José Carlos Arouca¹⁴² justifica que o quórum exigido em lei é fruto do autoritarismo vivido durante o período de ditadura militar, marcado pelas indisfarçáveis iniciativas de conter os movimentos sindicais e entende que o dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, que atribuiu maior eficácia à autonomia sindical e, assim, merece ser prestigiada a democracia interna das entidades sindicais.

Ariane Joice dos Santos¹⁴³ é ainda mais explícita:

A previsão normativa no tocante ao quórum de presença e votação para aprovação do pactuado pela assembleia geral é considerada revogada tacitamente pela Constituição Federal, por violação ao princípio da liberdade sindical (art. 612 e parágrafo único c/c art. 8º, CF).

Sergio Pinto Martins¹⁴⁴, por outro lado, entende que “o dispositivo legal não foi revogado pela Constituição, pois não há interferência no Poder Executivo no sindicato, apenas o preceito legal decorre do princípio de legalidade”. A posição do jurista encontra eco na jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, conforme verbete da Orientação Jurisprudencial nº 13¹⁴⁵, da Seção de Dissídios Coletivos daquela corte.

Sugere maiores discussões o fato de a redação do art. 616, da CLT, fazer referência à convocação dos trabalhadores filiados (e não representados), o que nos faz crer que o direito ao voto é exclusivo do trabalhador sindicalizado e, portanto, há aqui mais um elemento para se criticar o texto, uma vez que a liberdade sindical deve ser positiva e negativa.

¹⁴² AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 258-260.

¹⁴³ SANTOS, Ariane Joice dos. *Direito coletivo do trabalho: as relações coletivas após o advento da lei da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17)*. São Paulo: LTr, 2019. p. 110.

¹⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 757.

¹⁴⁵ “LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. ASSEMBLÉIA DELIBERATIVA. "QUORUM" DE VALIDADE. ART. 612 DA CLT. (cancelada) - DJ 24.11.2003 Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do "quorum" estabelecido no art. 612 da CLT”. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html. Acesso em: 02 jul. 2022.

Mas, independentemente da cizânia acerca do quórum e dos trabalhadores legitimados a votar, somente após deliberação pela assembleia geral é que serão convocados, para a negociação, a empresa ou o sindicato de empresas.

Aliás, vale aqui salientar que não é atributo do Estado o reconhecimento e a identificação da entidade capaz de representar os interesses dos trabalhadores.

A verdade é que a legitimação do agente, ou melhor a capacidade (art. 104, CC) advém da assembleia, ou seja, da deliberação coletiva dos trabalhadores que legitimam as lideranças a lhes representar.

Com a capacidade de síntese que lhe é marcante, Paulo Sergio João¹⁴⁶ ensina:

[...] sindicato sempre foi o agente capaz na forma do artigo 104 do Código Civil. Essa capacidade, em se tratando de direito coletivo, não é adquirida pelo monopólio da representação formal que é imposta pela Constituição Federal (art. 8º, VI), mas pela assembleia dos interessados que autoriza a materialização da vontade coletiva em acordo ou convenção coletiva. Pode-se dizer que o sindicato não age de forma autônoma, mas por meio dos representados e com eles se confunde na expressão dos interesses.

No mesmo sentido é o verbete da Orientação Jurisprudencial nº 19 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho¹⁴⁷:

DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO. (inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010. A legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito. (Grifo do original).

¹⁴⁶ JOÃO, Paulo Sergio. A intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva. *Conjur*. Reflexões Trabalhistas. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-judiciario-autonomia-vontade-coletiva>. Acesso em: 07 set. 2021.

¹⁴⁷ Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA19. Acesso em: 02 nov. 2021.

Instados, a empresa ou o sindicato de empresas não poderão injustificadamente declinar da convocação, uma vez que a recusa em negociar poderá ser interpretada como conduta antissindical. Isso não significa, porém, dizer que estarão obrigadas a entabular negociação, pois o direito fundamental tutelado é o de negociar coletivamente.

Francisco Antônio de Oliveira¹⁴⁸ enumera as hipóteses possíveis após esse contato entre as partes: (a) a conciliação, que implica celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho; (b) a mediação, que seria uma forma de composição voluntária celebrada mediante a intervenção de terceiro, encarregado de auxiliá-los a compor; (c) arbitragem, na qual as partes resolvem endereçar o conflito para solução por um árbitro, e; (d) ajuizamento de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, que se encarregará de prestar jurisdição e entregar a sentença normativa.

2.1.2 Estrutura

Retomando o estudo e direcionando para a hipótese de negociação exitosa, que resulte em convenção ou acordo coletivo, a legislação (art. 613¹⁴⁹) estipula expressamente os requisitos de validade dos instrumentos celebrados, indicando uma série de elementos que devem estar previstos no documento.

Temos para nós, que o rol previsto no referido dispositivo legal é meramente exemplificativo, uma vez que merece ser prestigiada a autonomia privada coletiva, que não pode ser engessada ou ficar subordinada à burocracia estatal.

¹⁴⁸ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 315-316.

¹⁴⁹ Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

2.1.3 Registro

Na sequência, a legislação (art. 614 da CLT) exige, como condição para vigência, que os instrumentos sejam registrados no órgão do Poder Executivo, bem assim que sejam publicizados nas dependências das empresas que se obrigaram às cláusulas e condições lá previstas.

É firme, porém, na jurisprudência e na doutrina, a posição no sentido de que o registro dos acordos ou convenções coletivas de trabalho não é requisito de validade desses instrumentos; eis que o contrário implicaria clara intervenção estatal na autonomia privada coletiva.

José Carlos Arouca¹⁵⁰ elucida que:

As negociações tratavam-se nas delegacias regionais do Ministério do Trabalho através das chamadas “mesas redondas”. Pode-se dizer que não eram livres, pois até a vigência do Decreto-lei n. 229 as convenções deviam ser homologadas pela autoridade ministerial. Só então passaram a ser simplesmente depositadas para fins de registro nos órgãos locais do Ministério, gerando efeitos perante terceiros.

Observa-se, assim, que o entendimento, hoje, que merece ser dado à tal dispositivo, é no sentido de empreender maior publicidade às negociações coletivas empreendidas, mas não impor o registro como condição de validade e eficácia do ato jurídico; afinal, essa não é atribuição do Estado.

Vale salientar, por fim, que já é possível, até mesmo, o registro dos acordos coletivos de trabalho firmados por empregados diretamente com as empresas no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (Mediador), conforme instrui Ofício Circular SEI nº 2339/2021 do Ministério da Economia.

¹⁵⁰ AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro(?)* 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 110.

2.1.4 Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação

Para as hipóteses de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, a legislação trabalhista (art. 615 da CLT) impõe a exigência de deliberação por assembleia, observados os mesmos rigores de quórum previsto nos casos da estipulação da negociação, como já observado anteriormente.

2.1.5 Hipótese de recusa à negociação

Conforme já visto anteriormente, aos sindicatos e às empresas não é dado o direito de recusar injustificadamente a tentativa de negociação coletiva. A legislação (art. 616) estipula para essas hipóteses a possibilidade de exigir convocação compulsória e, havendo recalcitrância, a autorização para instauração de dissídio perante a Justiça do Trabalho.

Sergio Pinto Martins¹⁵¹ destaca que, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, o parágrafo 2º, do art. 616, da CLT, “foi elevado ao nível de dispositivo constitucional”, eis que, consoante redação do texto constitucional (art. 114, §2º da CF¹⁵²) a frustração da negociação coletiva passou a se afigurar como condição constitucional do dissídio coletivo.

Cabe aqui pontuar brevemente que o dispositivo constitucional adicionou a expressão “de comum acordo”, que permite a interpretação segundo a qual somente no consenso entre as entidades sindicais conflitantes é que se verificaria condição válida para o dissídio. Parece-nos, à primeira vista, esdrúxulo, exigir daqueles que não obtiverem êxito na composição autônoma, o consenso como condição para levar o conflito para solução heterônoma.

¹⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 770.

¹⁵² Art. 114 § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

2.1.6 Níveis de Negociação

Também para os acordos coletivos de trabalho, a legislação (art. 617 da CLT) impôs procedimento a ser seguido, segundo o qual a negociação se desdobra necessariamente pelos sindicatos, tendo início a partir das tratativas entre trabalhadores e empresa (ou estabelecimento), que devem comunicar “por escrito” a intenção à entidade sindical, a qual poderá assumir o comando dos trabalhos.

Importante frisar que, em se tratando de um sistema de organização sindical marcado pelo paralelismo de categorias, a empresa e os empregados deverão comunicar o sindicato que represente os trabalhadores na atividade econômica explorada pela companhia e o sindicato empresarial respectivo.

O referido dispositivo legal encontra ressonância no art. 8º, VI, da Constituição Federal que tornou obrigatória a presença dos sindicatos nas negociações coletivas.

Na ocorrência de desatendimento pelo sindicato acerca do comunicado para assumir a direção das negociações, os trabalhadores estarão autorizados a subir o nível e alçar a Federação ou a Confederação (entidades sindicais de grau superior) para que assumam os trabalhos. E, somente na omissão das entidades sindicais de nível superior, é que os trabalhadores estarão autorizados para assumir diretamente a negociação coletiva.

O mecanismo estatal imposto trata-se, a nosso ver, de mais uma violação à liberdade sindical, eis que aos trabalhadores não lhes é dado o direito de negociar diretamente e pior, são obrigados a submeter suas demandas a entidades (no caso das Federações e Confederações) com as quais não mantêm qualquer relação jurídica direta.

Melhor seria, portanto, que as negociações permanecessem em nível da empresa ou até mesmo de departamento da empresa, afinal, como Alfredo J. Ruprecht¹⁵³ bem ressaltou, “só os interessados que estão em contato direto com os fatos e as realidades econômicas podem encontrar a solução das dificuldades que enfrentam”.

¹⁵³ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. revisão técnica de Irany Ferrari. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr. 1995, p. 326.

São valiosos os apontamentos de João Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁵⁴:

Em regime de liberdade, se o conflito é localizado, ideal, em princípio, é negociar no nível mais baixo. Se a discussão é do interesse de toda a categoria, deve a negociação ocorrer assim e, por fim, se existe a necessidade de envolver todos os trabalhadores, deve ser feita sem respeitar os limites da categoria.

Merecia, pois, a nosso ver, ser revisto o texto legal, eis que as limitações impostas representam limitações de acesso ao direito à negociação coletiva.

¹⁵⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p.177.

CAPÍTULO 3 - CRISE NO ATUAL MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

3.1 Conceito de Sindicato

Em termos leigos, os dicionários¹⁵⁵ conceituam os sindicatos sendo uma “associação civil que defende, jurídica e administrativamente, os direitos individuais, de determinada categoria econômica ou profissional”. Do ponto de vista etimológico, a palavra “sindicato” deriva de “*síndico* + *ato*” e, assim, refere ao ente dotado de personalidade jurídica, cuja atribuição é a defesa de determinados interesses.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento¹⁵⁶ ensina que a expressão *síndico*, atualmente, tem o sentido de representante e também de administrador, pelo que “os sindicatos são unidades de base na organização sindical, representantes de uma coletividade de trabalhadores ou empregadores”. O posicionamento é seguido por Ronaldo Lima dos Santos¹⁵⁷ e José Augusto de Rodrigues Pinto¹⁵⁸.

Adalberto Martins¹⁵⁹ também conceitua os sindicatos no contexto da estrutura sindical vigente, mas ressalva a distinção entre um ente sindical e um ente público, uma vez que “a liberdade sindical e a autonomia privada coletiva não se compatibilizam com natureza jurídica diversa da privada, mesmo que se trate de sindicato de servidores públicos”. O autor consigna a necessidade do registro no órgão competente estatal e o respeito à base territorial mínima prevista em lei.

Para Octávio Bueno Magano¹⁶⁰, sinteticamente o sindicato é uma associação voltada para a defesa dos interesses de seus membros. O autor, porém, destaca que, no

¹⁵⁵ MICHAELIS. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. Editora Melhoramentos. ISBN: 978-85-06-04024-9. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br>. Acesso em: 09 jul. 2022.

¹⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 252.

¹⁵⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2022. p. 25-26.

¹⁵⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 131-134.

¹⁵⁹ MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme: Mizuno, 2022. p. 340.

¹⁶⁰ MAGANO, Octavio Bueno. *Dicionário jurídico-econômico das relações de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 206.

Brasil, o conceito de sindicato está diretamente vinculado ao contexto do enquadramento por categoria, excepcionando aqueles sindicatos que representam os trabalhadores que integram as chamadas categorias diferenciadas.

Alice Monteiro de Barros¹⁶¹ diferencia os sindicatos e as associações civis. Segundo a autora, essas representam apenas os interesses de seus filiados, ao passo que aquelas representam toda uma categoria de trabalhadores ou setor econômico.

Já José Carlos Arouca¹⁶² entende o sindicato como uma instituição e o enxerga como sendo “um dos pilares do Estado Democrático de Direito”, cuja participação, quando exigida nas negociações coletivas, é obrigatória.

Preferimos, respeitosamente, o conceito de sindicato pelas lições de Orlando Gomes e Elson Gottschalk¹⁶³:

Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhoras as suas condições de trabalho.

Entendemos, portanto, que o sindicato é uma associação de direito privado, resultante do agrupamento livre de pessoas motivadas pelo sentimento de solidariedade que, quando unidas, criam um ser coletivo, que tem o propósito de defender e de promover seus interesses profissionais e econômicos e, cujas decisões tomadas em assembleia, podem impactar toda a sociedade.

3.2 O sindicato e as suas funções

Ao discorrer sobre as origens do sindicalismo, Augusto Cesar Leite de Carvalho¹⁶⁴ ensina que os sindicatos surgiram a partir dos movimentos espontâneos dos

¹⁶¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo, LTR, 2012. p. 978.

¹⁶² AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 20.

¹⁶³ GOMES Orlando e Elson Gottschalk. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 563.

¹⁶⁴ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 35.

trabalhadores ao redor das cidades industrializadas, cujo propósito era a formação de coalisões e, assim, expor as indignidades às quais eram submetidos e combatê-las.

Mozart Victor Russomano¹⁶⁵ fez uma análise do movimento sindical no mundo ocidental e identificou diferenças evidentes nas funções dos sindicatos em países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Nesses, o autor identificou um “*esforço de liberação*” para quebrar as barreiras de competição impostas pelo Estado que usa o Direito do Trabalho como “um instrumento político do Governo, frequentemente utilizado com intenções eleitorais e fins partidários”.

Nessa perspectiva, a CLT acaba por confirmar que o Brasil é um país subdesenvolvido, uma vez que, por aqui, a lei expressamente dispõe acerca das finalidades das entidades sindicais (art. 511), estipula critérios para o reconhecimento da associação de trabalhadores como sindicato (art. 512), delimita as suas prerrogativas (art. 513) e, pior, ainda estipula os seus deveres (art. 514).

Creemos, apoiados na doutrina de José Carlos Arouca¹⁶⁶ que, parte das disposições legais acima mencionadas não foram recepcionadas pela Constituição de 1988, cujo texto (art. 8º, III) redefiniu as funções do sindicato e fixou que a função primordial é a defesa dos interesses individuais e coletivos dos representados.

E, nesse sentido, corretamente a Constituição Federal expressou comando genérico às funções dos sindicatos, uma vez que a defesa dos interesses dos representados pode se afigurar das mais variadas formas, dependendo do contexto no qual se inserem as relações entre os trabalhadores e as empresas ou entre os trabalhadores e o Estado.

Diversas, portanto, são as funções que o sindicato pode exercer. Adotaremos, para melhor exposição, os ensinamentos de Adalberto Martins¹⁶⁷, que identificou no

¹⁶⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *O sindicalismo nos países em desenvolvimento*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1980. p. 9-13.

¹⁶⁶ AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro(?)* 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 189.

¹⁶⁷ MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme: Mizuno, 2022. p. 340-341.

sindicato, as funções negocial, assistencial, política e econômica. Registramos que essa subdivisão pode não exaurir o tema, pelo que a adotaremos de maneira exemplificativa.

3.2.1 Função negocial

A função negocial é inerente ao sindicato e se refere à concretização das negociações coletivas e celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho. Adalberto Martins¹⁶⁸ salienta que essa é a função que dá origem às normas autônomas do Direito do Trabalho.

José Carlos Monteiro Brito Filho¹⁶⁹ lembra que o sucesso em determinadas negociações não resulta necessariamente na celebração de instrumentos normativos, mas em regulamentos de empresa, que normatizam a coletividade da companhia, em especial, nas hipóteses envolvendo entes públicos. Ariane Joice dos Santos¹⁷⁰, por sua vez, ensina que é por meio dessa função que os sindicatos promovem a composição dos conflitos. Pensamos, assim, possível compreender a função negocial, também, sob a atribuição regulamentar que sindicatos detêm quando estipulam regras aos contratos individuais de trabalho.

3.2.2 Função assistencial

Pela análise das alíneas “a” e “b” do artigo 514 da CLT, a função assistencial dos sindicatos é identificada: a) na prestação de assistência judiciária, b) na homologação das rescisões contratuais, hoje não mais obrigatória por força da revogação do art. 477, §1º da CLT, c) na construção e na manutenção de centros desportivos e colônia de férias, d) no fornecimento de tratamentos médicos e dentários, e) na assessoria previdenciária, entre outros.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 158.

¹⁷⁰ SANTOS, Ariane Joice dos. *Direito coletivo do trabalho: as relações coletivas após o advento da lei da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17)*. São Paulo: LTr, 2019. p. 69.

De uma maneira recorrente, a doutrina registra que, no passado, os sindicatos dedicavam maior atenção à função assistencial, provavelmente em razão dos limites à liberdade sindical que vigoravam em período anterior à promulgação da Constituição de 1988. Adalberto Martins¹⁷¹ e José Carlos Monteiro Brito Filho¹⁷² fazem esses apontamentos.

Entretanto, mesmo após a redefinição das funções do sindicato pela CF vigente, as entidades não se desconectaram dos “deveres” assistenciais estipulados, outrora, na legislação ordinária e não deixaram de promover benefícios aos associados (vg. o Sindicato dos Comerciários de São Paulo¹⁷³ propagandeia em seu *website* a oferta dos benefícios de serviços de saúde, lazer e educação).

Longe está aqui a defender que os sindicatos não possam assistir seus representados, na busca de lhes promover o acesso aos direitos fundamentais previstos na Carta Constitucional¹⁷⁴, ainda mais num país marcado pela desigualdade como é o nosso. Todavia, ao assumir esse papel, o sindicato pode acabar se integrando na malha do Estado e, pior, acabar sendo absorvido.

Antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988, Russomano¹⁷⁵ vaticinava ao defender que os sindicatos, ao se comprometerem demasiadamente com o exercício das funções assistencialistas, estariam exercendo função de “*agência de serviços*” e correndo o risco de se distanciar de seu objetivo fundamental que, a nosso ver, apoiados por José Augusto Rodrigues Pinto¹⁷⁶, é a reivindicação e o estabelecimento de melhores condições de trabalho

Parece-nos, pois, que o sindicato merece dedicar-se às funções assistenciais na medida da sua disponibilidade financeira e observados os limites orçamentários previstos em seus estatutos sociais, não podendo perder de vista a sua função precípua.

¹⁷¹ MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme: Mizuno, 2022. p. 340.

¹⁷² BRITO FILHO, 2021, op. cit., p. 160.

¹⁷³ Disponível em: <https://www.comerciarios.org.br>. Acesso em: 09 jul. 2022.

¹⁷⁴ O Capítulo III da Constituição Federal de 1988 é todo dedicado à promoção dos direitos de educação, cultura e desporto.

¹⁷⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *O sindicalismo nos países em desenvolvimento*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1980. p. 13-18.

¹⁷⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 148.

3.2.3 Função política

Como resquício do autoritarismo, o art. 521, da CLT, dispõe, como condição de funcionamento dos sindicatos, a proibição do exercício de atividade política pelos seus dirigentes e qualquer manifestação político-partidária.

Norberto Bobbio¹⁷⁷ ensina que, dentre uma série de significados, a palavra política pode referir a prática de ações como:

[...] ordenar ou proibir alguma coisa com efeitos vinculadores para todos os membros de um determinado grupo social, o exercício de um domínio exclusivo sobre um determinado território, o legislar através de normas válidas erga omnes, o tirar e transferir recursos de um setor da sociedade para outros [...].

Diante desse contexto e, certos de que o sindicato funciona como porta-voz de um grupo social, assim como participa da elaboração de normas privadas, entendemos pueril crer que fosse possível ao Estado impedir, por meio de lei, a prática de atos políticos pelos sindicatos.

O texto legal, portanto, dá o tom que, à época de sua promulgação, o Estado tinha como propósito ingerir no meio sindical. Observa-se, assim, que o dispositivo legal não foi recepcionado para Constituição vigente, que privilegiou a liberdade sindical.

Partimos, portanto, da premissa de que a participação dos sindicatos na vida política do país é um fato irretorquível, observado, nos dizeres de Adalberto Martins¹⁷⁸, durante os processos de negociação coletiva ou, até mesmo, na interlocução dos trabalhadores perante o Estado.

Há que se diferenciar, contudo, a atividade política da atividade político-partidária. Essa, sim, merece ser repelida, diante do risco de fragmentação do ser coletivo, por dissidência ideológica dentre seus membros; afinal, não há como não imaginar que

¹⁷⁷ BOBBIO, Norberto. *Dicionário de política*. Norberto Bobbio, Nicola Matteucci e Gianfranco Pasquino. Tradução Carmen C. Varriale et al. Coord. trad. João Ferreira; rev. geral João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cacaís. 1. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília. 1998. p. 954.

¹⁷⁸ MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme: Mizuno, 2022. p. 340.

um sindicato vinculado à determinado partido político deixe de atender as demandas de seus representados para seguir aos comandos do partido.

Mozart Victor Russomano¹⁷⁹ destacou o quão desejável é ter um sindicato comprometido com princípios ideológicos comungados pelos trabalhadores que representa e a distorção que ocorre em países subdesenvolvidos, como o nosso:

Enquanto, nas nações industrializadas, ricas e cultas, o sindicalismo desenvolve sua ação na vida pública nacional segundo critérios resultantes de compromissos político-ideológicos, nas nações subdesenvolvidas ou nas chamadas nações em vias de desenvolvimento, o processo de politização do sindicato tende a ser *partidário*, sem conotações *ideológicas* dignas de nota.

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado¹⁸⁰, não é *recomendável* que os sindicatos se aproximem dos partidos políticos. Pensamos do mesmo modo.

3.2.4 Função econômica

A legislação (art. 564 da CLT) expressamente veda a exploração de atividade econômica pelos sindicatos, de modo que as receitas para custeio da entidade somente podem se originar naqueles limites impostos pela lei: estipulação de contribuições pelos representados.

Maurício Godinho Delgado¹⁸¹ entende que a limitação imposta pela lei não é compatível com a autonomia sindical e que a vedação à exploração de atividades econômicas pelo sindicato é mais uma de tantas iniciativas autoritárias do Estado de interferência na sua organização.

¹⁷⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *O sindicalismo nos países em desenvolvimento*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1980. p. 23.

¹⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1341-1343.

¹⁸¹ *Ibid.*, p. 1342.

João Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁸² aponta divergência na doutrina. O autor esclarece que há defensores da impossibilidade do exercício de função econômica pelo sindicato (cita Amauri Mascaro Nascimento), ao passo que a corrente divergente (encabeçada por Octávio Bueno Magano) identifica função econômica do sindicato na arrecadação de contribuições para seu custeio.

Em nosso sentir, é identificada função econômica dos sindicatos tão somente na questão relacionada à estipulação de contribuições aos representados para custeio da entidade. Entendemos, que permitir aos sindicatos explorarem atividades econômicas poderá deturpar a natureza jurídica da entidade, que passará a figurar como empresa e, também, como empregador.

3.2.4.1 A problemática do custeio do sindicato

Aliado ao princípio de liberdade já tratada anteriormente, de plano, registramos nosso entendimento, amparados na Tese de Repercussão Geral¹⁸³ que dá sustentação à súmula vinculante nº 40¹⁸⁴ do STF, no sentido de ser violador à liberdade sindical do ponto de vista individual, a imposição indistinta de contribuição ao custeio da entidade para todos os trabalhadores.

Com efeito, a atribuição de natureza tributária à parcela implica, a nosso ver, nítida intervenção do Estado na relação entre os trabalhadores e o sindicato.

Sobre o tema Luciano Martinez¹⁸⁵ leciona:

No tocante ao ato de filiação (ou de inscrição), que se suporá a aceitação do programa e da estrutura da entidade sindical escolhida pelo associando, aí incluindo o compromisso de contribuição para dar-lhe suporte financeiro. Por força de uma interpretação ampliada da

¹⁸² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 153-155.

¹⁸³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ARE 1.018.459*. Tese de Repercussão Geral. “É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados”.

¹⁸⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula Vinculante nº 40*. “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

¹⁸⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1007.

liberdade individual de filiação, ninguém poderá, entre outros direitos, ser obrigado subvencionar sindicato de que não deseja participar.

Vale aqui lembrar que a imposição de contribuição obrigatória pelos sindicatos aos trabalhadores foi mais uma, dentre tantas medidas adotadas durante o regime de Estado Novo, que tinham como propósito o fortalecimento da figura do Estado como um tutor-paternalista nas relações individuais de trabalho.

A bem da verdade, pelos termos do art. 138 da Constituição de 1937¹⁸⁶, os dirigentes das entidades sindicais obtiveram do Estado a autorização para a cobrança. O comando teve a vigência suspensa tão somente em razão do Decreto que reconheceu o Estado de Guerra¹⁸⁷ de 1942.

Posteriormente, com o advento da CLT, em 1943, a forma de custeio dos sindicatos foi inserida no ordenamento infraconstitucional pelo art. 578 da CLT, cujo dispositivo foi recepcionado por todas as Constituições subsequentes¹⁸⁸.

Curioso é que o legislador constituinte de 1988 (art. 8º, I) manteve a possibilidade de o Estado exigir dos sindicatos “*o registro no órgão competente*”. Na prática, o registro também chamado de carta sindical implicava possibilidade de o sindicato passar a ter um código pelo qual as contribuições impostas indistintamente à toda a categoria lhe eram direcionadas.

A nosso ver, essa situação seria capaz de atrair risco de estagnação do movimento sindical, uma vez que a garantia de receita poderia distanciar os interesses da cúpula e da base do sindicato, que poderiam não se sentir representados. Essa situação será melhor abordada adiante, quando trataremos da crise de representatividade e descoletivização.

¹⁸⁶ Art. 138 – A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhe os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhe contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁸⁷ BRASIL. Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942. Art. 2º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D10358.htm#art2. Acesso em: 25 maio 2022.

¹⁸⁸ O art. 578 da CLT foi recepcionado pelas constituições de 1946, 1967 e 1988.

Rosilene dos Santos¹⁸⁹ defende que o fim de compulsoriedade das contribuições sindicais foi um equívoco, uma vez que o movimento sindical teria surgido da necessidade de organização trabalhadores inorganizados e, nesse contexto, é que se impôs o dever indistinto de contribuição. Respeitosamente discordamos da posição, uma vez que, em nosso sentir, o agrupamento de trabalhadores em sindicato deve ser livre e orgânico.

Retomando, somente com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a redação do art. 578¹⁹⁰, as contribuições aos sindicatos no Brasil passaram a ter caráter facultativo.

Vale registrar que a mudança legislativa acima foi contestada judicialmente, mas prevaleceu o entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.794¹⁹¹, segundo o qual o dispositivo legal não viola a Constituição Federal.

3.2.5 Outras Funções

Alguns juristas dão merecido destaque à função de representação dos sindicatos, como Amauri Mascaro Nascimento¹⁹² e Alice Monteiro de Barros¹⁹³. A autora estabelece distinção entre as funções de representação e negociação, sendo que a primeira está relacionada ao poder-dever de o sindicato representar a categoria perante autoridades administrativas e judiciárias ao passo que a segunda se refere a uma faculdade de

¹⁸⁹ SANTOS, Rosilene. Ameaça à liberdade sindical sob a perspectiva da reforma trabalhista: uma análise do fim da contribuição obrigatória. *Revista trabalhista: direito e processo*, Brasília: Anamatra: Rio de Janeiro: Forense, Ano 17, n. 60, p. 121-130, jun./dez., 2018.

¹⁹⁰ CLT - 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.

¹⁹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5.794*. Data da Publicação DJE 23/04/2019 – Ata nº 53/2019. DJE nº 83, divulgado em 22/04/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 27 maio 2022.

¹⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38.ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 476.

¹⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo, LTR, 2012. p. 979.

estabelecer tratativas, pois existe a possibilidade de substituição da entidade por federações e confederações.

João Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁹⁴ entende estar inseridas nas funções de representação a possibilidade de os sindicatos patrocinarem seus representados em juízo ou extrajudicialmente. O autor salienta que essa função é exercida de maneira compartilhada com representantes não-sindicais dos trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado¹⁹⁵ leciona que a principal função do sindical é a representação, por meio da qual a entidade se organiza e passa a funcionar como caixa de ressonância da categoria representada. O Autor entende que essa função ainda se ramifica em privada e administrativa, pelo que, pela primeira, o sindicato estabelece negociação coletiva e, na segunda, dialoga com o Estado.

3.3 O modelo de organização sindical em xeque

Amauri Mascaro Nascimento¹⁹⁶ ensina que representatividade sindical pode ser interpretada como uma “força social que dispõe um sindicato para fazer valer, perante a sociedade, a sua capacidade de organização e comandando um grupo de trabalhadores”.

A representatividade sindical, nessa perspectiva, é a qualidade de determinada entidade, relacionada à habilidade de reunir e expressar os interesses de uma determinada massa de trabalhadores e, por assim ser, se relaciona com legitimidade, expressão de liberdade e democracia.

Sendo, pois, uma qualidade, ou seja, uma característica positiva, ou melhor ainda, uma particularidade do sindicato, a representatividade sindical pode não ser compatível com a representação outorgada pelo Estado, ou seja, a representatividade difere de representação, ainda mais quando advinda da investidura estatal.

¹⁹⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 160-161.

¹⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1340-1341.

¹⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 305.

É nesse cenário, portanto, que se verificam grandes diferenças entre representatividade e representação. Se aquela é uma qualidade, esta é uma atribuição.

Sucedee, como visto anteriormente, que o sistema de organização sindical brasileiro estipula a existência de único sindicato e pressupõe que esse seria capaz de congrega os mais diversos anseios dos trabalhadores que compõem uma determinada categoria.

E, dessa forma, a proibição da criação de mais de um sindicato dentro da mesma base territorial parece-nos contrastar com as pretensões do legislador constituinte, estampadas no preâmbulo¹⁹⁷ da Constituição Federal, que consignou como o objetivo a instituição de um Estado Democrático que tenha, dentre seus valores supremos a pluralidade.

Esse é o entendimento de Antonio Carlos Aguiar¹⁹⁸:

O **pluralismo**, aliás, é o elemento-base para a composição da seara de princípios fundamentais do Estado de Direito (inciso V, do artigo 1º, da CF), juntamente com a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Em suma: para consolidação da democracia. A composição dos elementos fundantes desse sistema ocorre por meio dos seguintes objetivos fundamentais: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promovendo o **bem de todos**, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (Grifos do original).

Arnaldo Süssekind¹⁹⁹, membro integrante da comissão de juristas designada por Getúlio Vargas para elaborar a CLT, reconheceu que a imposição de sindicato único aos trabalhadores e a manutenção do monopólio nas negociações coletivas é um dos maiores

¹⁹⁷ “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte. (BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022).

¹⁹⁸ AGUIAR, Antonio Carlos. *Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?* São Paulo: Quartier Latin, 2017. p. 125.

¹⁹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 382-383.

alvos de crítica ao texto constitucional, dado o “atual estágio do desenvolvimento socioeconômico brasileiro”.

O jurista assinalou que a Convenção nº 87 da OIT, ao adotar os dizeres “*constituir organizações de sua escolha*”, tem como propósito exprimir:

O direito de qualquer grupo de trabalhadores ou de empregadores de formar um sindicato, com a estrutura e a representatividade que considere as mais convenientes e ainda que outro sindicato já funcione com igual representação profissional ou econômica, na mesma base territorial.²⁰⁰

Temos, portanto, que aos trabalhadores deveria ser assegurado o direito de escolher o sindicato que melhor atendesse aos seus interesses. A pluralidade permitiria que, a partir da comparação do exercício da representação, fosse identificado o sindicato que efetivamente detivesse a maior representatividade.

Pela pluralidade sindical, poder-se-ia imaginar o ideário de unidade sindical que, segundos os dizeres de Alice Monteiro de Barros²⁰¹, “traduz a união espontânea em torno de um único sindicato, à semelhança do que ocorre na unicidade, porém não em decorrência de imposição legal, mas como uma opção”.

Há, como dito, o desafio de superar a barreira legal e, entendemos, que esta não é uma barreira intransponível. A legislação não pode ser óbice à evolução social, uma vez que o Direito, como produto da invenção humana, deve satisfazer aos interesses da sociedade para a qual ele foi criado.

Compreende-se, neste contexto, as mutações do Direito propostas por Paulo Nader²⁰²:

As instituições jurídicas são inventos humanos, que sofrem variações no tempo e no espaço. Como processo de adaptação social, o direito deve estar sempre se refazendo, em face da mobilidade social. A necessidade de ordem, paz, segurança, justiça, que o direito visa a atender, exige procedimentos sempre novos. Se o direito se envelhece,

²⁰⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 378.

²⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 972.

²⁰² NADER, Paulo. *Introdução ao estudo do direito*. 36. ed. Rio de Janeiro, 2014. p. 50.

deixa de ser um processo de adaptação, pois passa a não exercer a função para qual foi criado. Não basta, portanto, o *ser* do direito na sociedade, é indispensável o *ser atuante*, o *ser atualizado*. Os processos de adaptação devem-se renovar, pois somente assim o direito será um instrumento eficaz na garantia do equilíbrio e da harmonia social.

Ao nosso sentir, portanto, é que, no tocante ao sistema de organização sindical, o Direito envelheceu e se encontra esgotado. E “quando o direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o direito”²⁰³. Mais adiante, traremos uma proposta para a superação desse óbice.

3.3.1 A modernização das relações de trabalho, a mudança do modelo clássico de trabalhador e a ausência de evolução na organização e representação sindical

Ao lecionar sobre a história das centrais sindicais no Brasil, José Carlos Arouca narra com riqueza de detalhes uma sequência de disputas internas pelo poder entre os dirigentes, com ampla interferência político-partidária e reiterada judicialização das questões, desaguando no relatório final elaborado pelo Fórum Nacional do Trabalho, criado pelo Decreto nº 4.796/2003²⁰⁴, que previa o encontro de líderes sindicais e Ministros de Estado, objetivando uma reforma no sistema de organização sindical que, por meio do consenso, prestigiasse a representatividade.

Nos dizeres do autor, porém:

[...] o anteprojeto que se seguiu não chegou a tanto, suprimindo o poder diretivo da organização sindical que comprometia a democracia e a liberdade, subtraindo dos trabalhadores o direito à livre organização, substituída por organismos cupulistas; seria assim um comando indiretamente pela vontade dos dirigentes e não da massa de trabalhadores.²⁰⁵

Tem-se, presente, pois, que nem mesmo as alterações trazidas ao modelo de organização sindical, adotado pela Lei nº 11.648/2008, cujo artigo 1º, atribui às Centrais

²⁰³ Frase atribuída ao jurista francês George Ripert.

²⁰⁴ BRASIL. *Decreto nº 4.796, de 29 de julho de 2003*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4796.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

²⁰⁵ AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)* 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 110.

Sindicais, a “representação geral dos trabalhadores”, atende aos anseios da sociedade e as razões são exatamente as mesmas expostas anteriormente.

Aliás, parece, a partir da leitura do art. 5º da Lei nº 11.648/2008, que o legislador ordinário se ocupou muito mais em criar regras de distribuição das receitas sindicais, do que realmente buscar formas de melhor atender ao critério de representatividade sindical.

Valiosas são as ponderações de Paulo Sergio João²⁰⁶ a esse respeito:

[...] o vínculo jurídico que sustentara as entidades sindicais ao longo dos anos, pré e pós-Constituição Federal de 1988 foi a contribuição sindical cujo direito era reconhecido pelo Ministério do Trabalho. De consequência, se a contribuição passou a ser espontânea, desfez-se a outorga de código sindical que habilitava os sindicatos a receber as contribuições. Aliás, essa quebra de vínculo jurídico já havia ocorrido quando da aprovação das leis das centrais sindicais (nº 11.648/2008) que desviou 10% dos valores apurados pelo Ministério do Trabalho, na conta Emprego e Salário. Naquele momento, a contribuição sindical confirmara sua impropriedade e tirava dos trabalhadores, parte do salário de um (1) dia para custear a ideologia de centrais com as quais, certamente, nem todos os trabalhadores concordavam.

Afora tudo isso, o fato é que, ao longo do tempo, o mercado de trabalho sofreu profundas mudanças, em boa parte resultantes das alterações impostas no sistema de produção, tais como: a terceirização, a estipulação de contratos por prazo determinado, a alternância nos trabalhadores nos empregos, os novos modelos de remuneração, a atenuação do modelo de subordinação jurídica clássica, a negociação direta entre trabalhadores e empresas, a ascensão das mulheres, entre outros. O movimento sindical parece não ter acompanhado essas mudanças.

Um estudo formulado por pesquisadores da PUC-RS²⁰⁷, a partir de métodos matemáticos, testou a hipótese de sindicalização sobre a satisfação no trabalho e concluiu

²⁰⁶ JOÃO, Paulo Sergio. Democracia, Pluralidade, e Representatividade Sindical: Qual é o modelo organizacional sindical que mais se adequa aos fundamentos constitucionais brasileiros? In: BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, NAHAS, Thereza. *Liberdade Sindical: uma proposta para o Brasil*. Campinas: Lacier Editora, 2021. p. 90.

²⁰⁷ SARAIVA FRIO, Gustavo; PELEGRINI, Tatiane; FRANÇA, Marco Tulio Aniceto; COSTEIRA MACHADO, Gabriel. Satisfação Laboral e Sindicalização: Uma análise para o Brasil. *Estudios Económicos*, v. XXXVI, n. 73, jul., p. 109-145, 2019. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/19686/2/Satisfao_laboral_e_sindicalizao_uma_analise_para_o_Brasil.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

que “homens e mulheres relatam satisfações estatisticamente iguais, porém em relação à flexibilidade de horários e capacitação profissional, o gênero masculino tem, em média, maior satisfação”.

Isso nos faz crer que as mudanças no sistema produtivo alteraram o modelo de “trabalhador típico”, que nos dizeres de Maria do Rosário Palma Ramalho²⁰⁸:

[...] é um trabalhador homem, usualmente sem grandes qualificações, que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha a tempo inteiro para um empregador e, com frequência, faz toda a sua carreira no seio de uma única unidade empresarial; pela sua dependência económica relativamente ao empregador, tem pouca ou nenhuma liberdade na fixação das condições do seu contrato de trabalho, pelo que transfere a respectiva negociação para os níveis colectivos.

E, se de um lado, havia o trabalhador típico, um operário, personagem central do tempo em que se forjou o movimento sindical, de outro, é correto afirmar que as relações sindicais se desenvolveram na conjuntura de uma relação de emprego também típica, mantida entre aquele e a fábrica.

Ocorre que, a partir de 1970, apoiadas no sistema *toyotista*, as empresas, objetivando a redução de custos, impuseram aos trabalhadores a realização de funções multifacetadas e incrementaram a automação e a robótica, além da desconcentração da produção fabril.

A adoção das novas tecnologias resultou na redução gradual do número de trabalhadores nas fábricas, justamente a base social que impulsionava o movimento sindical. E àqueles trabalhadores cujos empregos foram mantidos, observou-se gradual mudança na qualificação e no papel desempenhado, além da majoração da remuneração. Eles foram deixando de lado os “*colarinhos azuis*” e assumindo “*colarinhos brancos*”²⁰⁹.

²⁰⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*. 2. ed. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 60-61.

²⁰⁹ RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. (online). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, Rio de Janeiro. p. 161. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/46xvm/pdf/rodrigues-9788579820007.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

Nos dizeres de Leôncio Rodrigues Martins, foi criada uma “*aristocracia operária*”, composta por trabalhadores com perfil mais individualista, menos tendente à sindicalização, pois as negociações coletivas não mais lhe atraem, já que as conquistas clássicas obtidas por esse instrumento importam em benefícios que lhe são obsoletos (limite de jornada, por ex.).

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, “estes trabalhadores escapam à lógica uniforme das condições de trabalho por via da negociação colectiva [...] porque evidenciam uma maior capacidade negocial que os dispensa do recurso à representação sindical”²¹⁰.

No mesmo tempo, verificou-se a grande inserção de mulheres no mercado de trabalho, mas essa heterogeneidade parece não favorecer à concentração de seus anseios em única representação, pois elas “têm necessidades específicas que não são bem acolhidas nem compreendidas pelas estruturas sindicais” ou porque “procuram conciliar a vida profissional com outras ocupações”²¹¹.

Ainda especificamente sobre a participação das mulheres no movimento sindical, convém trazer as lições de Luanda de Oliveira Lima²¹², que narra a trajetória e a relevância das operárias nas grandes greves (elas estiveram na linha de frente da primeira greve geral em 1917), registra que a sindicalização feminina na década de 1970 superou aos homens, aponta que mais de 51% dos lares brasileiros são chefiados por elas, mas consigna que o sindicato sempre foi um reduto machista. A Autora consigna:

[...] as mudanças que ocorreram na vida das mulheres ao longo da história foram fruto exclusivo de suas lutas. Sempre lutando para incorporar suas reivindicações nas pautas sindicais. Contudo, os sindicalistas homens sempre as viram com a visão conservadora de que estão ocupando um espaço que é deles.

Regina Stela Corrêa Vieira²¹³ endossa essa posição:

²¹⁰ RAMALHO, 2009, op. cit., p. 61-62.

²¹¹ Ibid. p. 61-62.

²¹² LIMA, Luanda de Oliveira. *Práticas invisíveis: o Movimento Feminista e o Sindicalismo no Brasil*. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/LUANDA.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2022.

²¹³ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Sindicato e gênero no Brasil: a dificuldade de inserção de pautas das trabalhadoras nos instrumentos coletivos. In: MASSONI, Túlio, COLUMBU, Francesca. *Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas*. São Paulo: Almedina, 2018. p. 282.

[...] na estratégia sindical de mobilização das operárias fica clara uma assimetria de discurso, vez ao afirmar a necessidade da manutenção da proibição do trabalho noturno feminino, reforçava-se a ideia da destinação primordial das mulheres ao lar. A assimetria de discurso, por sua vez, reproduz assimetrias existentes na prática cotidiana do sindicato, que se centra prioritariamente nas questões de estratégia geral, deixando em segundo plano as pautas das operárias que ficam relegadas às suas formas individuais de resistência.

Essa ausência de representação das mulheres, nas cúpulas sindicais, foi também por nós notada durante a leitura das lições de José Carlos Arouca²¹⁴. Foram citados centenas de nomes de líderes sindicais, todos homens.

Retomando a questão do ponto de vista cronológico, mais recentemente, temos a chamada Quarta Revolução que, impôs um distanciamento dos trabalhadores da fábrica. O trabalho, então passou a ser prestado à distância e a subordinação jurídica passou a ter contornos inéditos, nos quais a direção dos trabalhos passou a ser parametrizada por algoritmos.

Segundo Geogenor de Sousa Franco Filho²¹⁵:

O conceito de subordinação, a seu turno, vem sendo alterado e fala-se insistentemente em uma *subordinação algorítmica*, controlada por aplicativos, igualmente chamada de *por comandos* ou *por programação*. Essa forma de subordinação proporciona medir a produtividade do empregado e, a partir daí, gerar relatórios de seu desempenho e, em seguida, recomendar até a sua demissão (ou promoção).

Nos dizeres de Paulo Sergio João²¹⁶, a adoção das tecnologias mais recentes “obrigou as empresas e empregados a novos modelos de trabalho prestado à distância, dificultando mais uma vez a identificação de grupos”.

E se não bastasse, mais uma vez a introdução de novas tecnologias resultou na redução de postos de trabalho em nível mundial, o que impactou nas pautas sindicais que

²¹⁴ AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)* 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 110.

²¹⁵ FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 470.

²¹⁶ JOÃO, Paulo Sergio. Democracia, Pluralidade, e Representatividade Sindical: Qual é o modelo organizacional sindical que mais se adequa aos fundamentos constitucionais brasileiros? In: BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, NAHAS, Thereza. *Liberdade Sindical: uma proposta para o Brasil*. Campinas: Lacier Editora, 2021. p. 91.

deixaram de ser reivindicativas “tendo na manutenção dos empregos a sua bandeira e na participação nas discussões sobre demissões coletivas e suspensões coletivas dos contratos de trabalho a sua natural preocupação”²¹⁷.

Diante desse cenário, parece-nos evidente a crise na representatividade sindical, notadamente porque atualmente “os sindicatos sobrevivem por força da lei que lhes deu a condição de parte essencial nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF) e se mantêm, ainda como único meio de segurança jurídica para as empresas”²¹⁸.

3.3.2 Aumento nos índices de desfiliação sindical

Seguindo a posição de Amauri Mascaro Nascimento²¹⁹, a representatividade pode ser entendida como uma força social. E, por assim ser, é possível pensar em critérios para medir a sua intensidade. Um dos critérios é o numérico, ou seja, pode-se cogitar que quanto maior é o número de filiados, mais forte é o sindicato; afinal, um sindicato sem filiados não deve, (ou pelo menos não deveria), a nosso ver, existir.

Leôncio Martins Rodrigues²²⁰ entende que as taxas de filiação de trabalhadores aos seus respectivos sindicatos são “termômetros” hábeis a medir a capacidade que seus líderes têm para organizar as classes trabalhadoras.

Larissa Rodrigues de Oliveira²²¹ analisou o critério numérico sob a perspectiva do pluralismo sindical, entendemos, contudo, que seus apontamentos são válidos também para o sistema adotado no Brasil. Segundo a autora, o critério tem dupla função, evita a proliferação de sindicatos de baixa representatividade e também possibilita a aferição da extensão da representação dos sindicatos.

²¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo, LTr, 2015. p. 88.

²¹⁸ *Ibid.*, p. 91.

²¹⁹ *Ibid.*, p. 304-306.

²²⁰ RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. (online). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, Rio de Janeiro. p. 118. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/46xvm/pdf/rodrigues-9788579820007.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2022.

²²¹ OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *A representatividade na unicidade e no pluralismo sindical*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p.116.

Nessa perspectiva, os dados estatísticos,²²² fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), confirmam o declínio na sindicalização e, por conseguinte, ratificam a hipótese crise na representação sindical.

Esses fatos foram detalhados por Anderson Pereira Charão e Marco Antônio César Villatore²²³:

Segundos dados da última Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD), realizada pelo supracitado IBGE, a porcentagem de filiação dos trabalhadores entre 15 e 23 anos mantém-se em baixo percentual 18,5% (2004) para 29,5% (2015). Ressalte-se que os números reais ainda são menores, tendo em vista que 25,63% dos entrevistados somente se filiaram ao sindicato da categoria em razão de acharem ser obrigatório. Da mesma forma, os dados levantados revelam um envelhecimento do movimento sindical, eis que as classes de maior faixa etária possuem uma maior taxa de sindicalização.

Somado a isso, a imprensa²²⁴ noticiou que a Reforma Trabalhista, ao retirar o caráter compulsório das contribuições sindicais, impulsionou a desfiliação e, portanto, a legislação teria sido fator concorrente para a redução da representatividade sindical.

Não podemos negar que houve redução da fonte de custeio dos sindicatos, contudo, parece-nos equivocado atribuir à Reforma Trabalhista o declínio nos índices de sindicalização, pois este já era um fenômeno observado muito antes da mudança na legislação.

Preferimos, assim, a análise de Paulo Sergio João²²⁵ que aponta a falta de sentimento de coletivização dos trabalhadores como verdadeira razão para a crise:

²²²IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. Editorial: *Estatísticas Sociais*. Publicado em: 26/08/2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 24 jul. 2022.

²²³ CHARÃO, Anderson Pereira. VILLATORE, Marco Antônio César. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti, MARTINS, Rafael Lara, MIZIARA, Raphael. *Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia. Aspectos práticos e estratégias para o cotidiano*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. p. 346.

²²⁴ SILVEIRA, Daniel. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após reforma trabalhista, diz IBGE. *Portal G1.com*, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 24 jul. 2022.

²²⁵ JOÃO, Paulo Sergio. Na crise pós-reforma trabalhista, negociações coletivas merecem atenção. *Portal Conjur*, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-15/reflexoes-trabalhistas-crise-pos-reforma-negociacoes-coletivas-merecem-atencao>. Acesso em: 24 jul. 2022.

O primeiro comportamento exigiria que se despertasse nos trabalhadores, de forma mais avolumada, o gosto pela representação sindical, o que parece não ser tarefa fácil porque a unicidade sindical somada ao intervencionismo enorme do Estado no conteúdo dos contratos de trabalho afastou, estrategicamente, os trabalhadores dos sindicatos. O discurso de que a Reforma Trabalhista é uma forma de suprimir direitos dos trabalhadores tem sido usado e propagado com pânico geral para atrair os menos informados. Todavia, logo se esvaziará porque os trabalhadores perceberão que os direitos sociais continuam como antes e que, de fato, eles ganharam o livre arbítrio de manifestar a liberdade de contribuir ou não aos respectivos sindicatos.

Afora o problema da desfiliação, aos sindicatos também há o problema da concorrência de grupos dissidentes, como se verá adiante.

3.3.3 Os movimentos de dissidentes e a fragilidade na representatividade sindical

Esse quadro de crise na representatividade sindical não está adstrito a discussões acadêmicas e alguns eventos recentes demonstram insatisfação dos trabalhadores na representação conduzida pelos sindicatos.

Referimo-nos a alguns movimentos grevistas deflagrados à margem dos sindicatos, a exemplo do que ocorreu na cidade do Rio de Janeiro no ano de 2014, em pleno carnaval, quando a Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb) ajuizou dissídio²²⁶ de greve em face do Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro (Siemaco-Rio), buscando a cessação da paralisação, pois o processo de negociação coletivas ainda estava em curso.

O noticiário²²⁷ da época dá conta que o lixo se encontrava amontoado em toda a cidade e que o serviço de coleta teve que ser escoltado por policiais armados, uma vez que o grupo paredista era expressivo.

²²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 0010201-14.2014.5.01.0000/RJ*.

²²⁷ Coleta de lixo no Rio de Janeiro é feita com escolta da Polícia Militar. Jornal Nacional. *Globo.com*. 06/03/2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2014/03/coleta-de-lixo-no-rio-de-janeiro-e-feita-com-escolta-da-policia-militar.html>. Acesso em: 20 jul. 2022.

Naquele caso, o Tribunal Regional do Trabalho deferiu liminar, determinando a suspensão da greve. Contudo, dias após a publicação da decisão, a Comlurb veio aos autos e informou que um grupo de trabalhadores insistia na manutenção do movimento paredista. O Siemaco-Rio chegou a firmar acordo coletivo de trabalho, mas não conseguiu contornar a situação.

Deu-se, então, naquele processo, assento aos membros da comissão de empregados que representava o movimento paredista, os quais denunciaram terem pleiteado a realização de assembleia no sindicato para deliberação da pauta do acordo, mas o Siemaco-Rio teria ignorado o pedido. A saída foi encontrada mediante a estipulação de um aditivo ao acordo coletivo firmado, que ampliou os direitos antes previstos.

Outro exemplo se verificou no ano de 2016, na cidade de São Paulo, quando o Sindicato dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo (SISPESP) ajuizou dissídio²²⁸ coletivo em face da Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo (PROCON-SP). Na ocasião, os trabalhadores, em assembleia, deliberaram pelo ingresso de uma comissão de trabalhadores representando a AFPROCON (AFPROCON) no processo, cujo pleito foi deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho, na condição de terceiros interessados.

Consta desse processo, que a AFPROCON teria firmado acordo com o PROCON. O SISPESP, porém, alegou desconhecer o acordo e postulou a continuidade do andamento do feito; e o impasse resultou na deflagração de greve.

O PROCON, então, recorreu ao TST alegando abusividade da greve, porque o movimento não teria sido convocado pelo SISPESP, mas pela comissão de trabalhadores da AFPROCON, que não teria legitimidade para encabeçar a paralisação e invocou o art. 4º²²⁹, da Lei nº 7.783/89, lei de greve.

²²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 1000098-30.2016.5.02.0000*

²²⁹ Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

Ao julgar o caso em 2017, o TST acolheu os argumentos do PROCON e reconheceu a abusividade da greve, sob o fundamento que a greve somente pode ser deflagrada na hipótese de inexistência do sindicato.

Curioso é que a ementa do voto que registrou a ausência da entidade sindical “pode ser interpretada como ausência de representatividade dos empregados”. A comissão de trabalhadores da AFPROCON interpôs recurso extraordinário que foi denegado, sob o fundamento que a matéria discutida tem natureza infraconstitucional.

Da análise dos casos, podemos extrair as seguintes reflexões: (a) houve divergência no entendimento entre a cúpula sindical e trabalhadores representados; (b) existiu movimento de coletivização alheio ao sindicato; (c) a Justiça do Trabalho reconheceu a fragilidade dos sindicatos na mobilização e na organização dos trabalhadores ao permitir o assento das comissões de trabalhadores nas negociações, e; (d) o Poder Judiciário tendeu em não conferir legalidade aos movimentos grevistas deflagrados sem a participação do sindicato, preservado o sistema de organização sindical.

3.3.4 Alguns ensaios de revigoração dos Sindicatos. Fusão, incorporação e proposta de sindicato de filiados

Como visto anteriormente, são grandes os desafios impostos aos sindicatos no sistema que estipula o regime de unicidade sindical e, paralelamente, afasta a compulsoriedade das contribuições para o custeio das entidades.

Nos dizeres de Enoque Ribeiro dos Santos²³⁰: “desaparecerão inúmeros sindicatos de fachada, que só sobrevivem às custas da contribuição sindical obrigatória, enquanto deverão sobreviver os sindicatos mais organizados e com maior representatividade [...]”.

²³⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 158.

O jurista vaticina que, com o intuito de dar sobrevida ao sistema da unicidade e fazer frente à descoletivização, o Brasil passará a ser palco de processos de fusão entre os sindicatos²³¹. Na sua ótica, a exemplo do que ocorreu nos Estados Unidos da América, surgirão os “megasindicatos”, em processo semelhante àquele ocorrido nas grandes corporações que buscam a fusão como maneira de crescimento rápido ou de sobrevivência.

Nesses “megasindicatos”, o conceito de representação por categoria ficaria de lado e cederia espaço para uma entidade cada vez maior, com espectro de representação supracatégorico e vinculado com associações não-sindicais, visando ainda, à representação dos excluídos pela impossibilidade do enquadramento legal. Ainda nesse novo modelo, o sindicato reforçaria sua atuação assistencialista²³², passando a fornecer serviços aos trabalhadores, como estratégia de atrair e reter novos filiados.

Parece-nos, claramente, portanto, que o futuro não reserva bom destino ao sistema de unicidade sindical; afinal, as propostas acima mencionadas são, a nosso ver, claramente, incompatíveis com a estipulação de um sindicato por categoria.

Sobre a possibilidade de o sindicato vir a se tornar uma agência de serviços ou reforçar a sua função assistencialista, já pudemos nos manifestar anteriormente em sentido contrário, por entendemos que há risco de distanciamento da função precípua do sindicato, a reinvidicação. Independentemente disso, no Brasil, já foi dado o primeiro passo – pelo Estado, frise-se – para a validação dos processos de fusão (e também de incorporação) entre os sindicatos, por meio da edição da Portaria nº 17.593, de 24 de julho de 2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, cujos artigos 6º e 7º dispõem sobre os procedimentos administrativos para tal intento. Foi, assim, aberta oficialmente a temporada de “M&A”²³³ dos sindicatos.

²³¹ Ibid., p. 158-159.

²³² Ibid., p. 167-169.

²³³ M&A é a sigla em inglês para Mergers & Acquisitions, que significa “fusões e aquisições” em português.

Paulo Sergio João²³⁴ identifica na referida Portaria o assentimento pelo Estado do esgotamento do sistema de organização sindical por categoria:

O enfrentamento da realidade da Portaria está no reconhecimento de que a representação por categoria foi desastrosa e desvinculada de efetiva identificação de trabalhadores com o sindicato, permitindo a revisão de enquadramento em setores a fim de que haja uma saída para os desmembramentos apressados ou novas categorias sem aderência dos trabalhadores.

Geogenor de Sousa Franco Filho²³⁵ reconhece que o enquadramento por categoria não é o melhor sistema, mas busca sugerir saídas ao problema da escassez de recursos dos sindicatos no sistema de organização sindical vigente. O jurista analisa os conceitos de “direitos” e “interesses” da categoria e os diferencia das “conquistas”, esclarecendo que aqueles seriam objetos previstos em lei, passíveis de aperfeiçoamento, ao passo que estas seriam propósitos até então não alcançados e, portanto, resultantes de negociação coletiva que, na sua ótica, poderiam ter aplicação direcionada e limitada apenas aos filiados.

Prossegue o jurista indicando, também, como alternativa, a estipulação de contribuição negocial mediante aprovação assemblear, na qual seja permitido o voto dos não-filiados como forma de preservação da liberdade sindical e, cujas *conquistas* sejam direitos assegurados apenas aos presentes na assembleia.

Nessa linha, foi o entendimento do Ministério Público do Trabalho²³⁶, expressado na promoção de arquivamento de Inquérito Civil (Notícia de Fato nº 000057.2019.15.000/4-06), no qual, o SINDPD – Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de dados, de Serviço de Computação, de Informática e de Tecnologia da Informação e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Computação, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo foi

²³⁴ JOÃO, Paulo Sergio. Sindicalismo em transformação e socorrismo estatal. *Portal Conjur*, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-14/reflexoes-trabalhistas-sindicalismo-transformacao-socorrismo-estatal>. Acesso em: 24 jul. 2022.

²³⁵ FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 522-526.

²³⁶ BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. *Notícia de Fato nº 000057.2019.15.000/4-06*. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/>. Acesso em: 24 jul. 2022.

denunciado por ter coagido os trabalhadores substituídos a contribuírem ao sindicato, sob pena de perderem as conquistas sindicais.

Respeitosamente, discordamos das posições, por entendermos que a delimitação dos destinatários das conquistas sindicais somente teria espaço num sistema de pluralidade sindical, no qual os trabalhadores pudessem livremente escolher por aquele sindicato que melhor lhes representassem. Nas propostas supra, as opções aos trabalhadores seriam apenas “sim” ou “não” à adesão ao sindicato que, no nosso juízo, diverge do pluralismo constitucionalmente previsto.

Reforçam essa nossa posição os ensinamentos de Walkürrie Lopes Ribeiro da Silva, para quem “o sindicato escapa à lógica da atuação em nome de um grupo fechado de pessoas para abranger interesses cada vez mais vastos, que podem dizer respeito até à coletividade geral ou nacional”²³⁷.

Por fim, mas ainda tratando de medidas possíveis de revitalização do sindicato, Enoque Ribeiro dos Santos²³⁸ aponta terem sido observadas, desde o ano de 1995, mudanças salutaras no movimento sindical nos Estados Unidos da América. O jurista refere-se à postura mais inclusiva dos dirigentes sindicais, que passaram a reconhecer a necessidade de estipulação de pautas para representação de mulheres e minorias étnicas.

Nos dizeres do jurista, essa nova postura foi reconhecida pela opinião pública e melhorou a reputação dos sindicatos perante as minorias. Temos para nós, portanto, que este é um bom caminho, apoiando-nos nos dizeres de Felipe Prata Mendes, para quem “o movimento sindical precisa ser incluyente, incorporando aqueles que estão alijados das questões que repercutem, diretamente, em suas vidas”²³⁹.

²³⁷ SILVA, Walkürrie Lopes Ribeiro da. Representação e Representatividade no Contexto da Liberdade Sindical. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 101, p. 271, jan./dez., 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67706/70314/89136>. Acesso em: 24 jul. 2022.

²³⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 159-161.

²³⁹ MENDES, Felipe Prata. *Os sindicatos e o modelo de democracia ampliada*. São Paulo: LTr, 2018. p. 61.

Diante de tudo o que foi exposto, mormente da heterogeneidade de sujeitos nas relações individuais de trabalho e, partindo da premissa, de cada sujeito carrega interesses próprios, que um só sindicato, nos moldes da legislação vigente, não é capaz de atendê-los.

Isso significa, portanto, que as propostas para a solução do problema, acima expostas são, a nosso ver, meramente paliativas. A solução viria do amadurecimento da cultura de coletivização, mediante o agrupamento espontâneo dos trabalhadores, aos quais fosse preservado o direito de escolher livremente o melhor sindicato, preservando, assim, as conquistas sociais, objetivando melhores condições de vida e trabalho e ainda prestigiando a defesa de interesses daqueles profissionais que não se enquadram nos contornos clássicos de trabalhador subordinado.

CAPÍTULO 4 – REPRESENTAÇÃO NÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA ATÍPICA

4.1 Representação não sindical de trabalhadores

Conforme já apresentado anteriormente, os sindicatos surgiram a partir da formação de coalizões entre trabalhadores, como reação às condições indignas de trabalho, a partir da industrialização.

Disso é possível inferir a possibilidade da existência do associativismo profissional em período anterior ao modelo de sindicato contemporâneo, e é plausível imaginar a possibilidade da existência de mecanismos de interlocução entre os trabalhadores e os detentores de produção por entes desprovidos de personalidade sindical.

Amauri Mascaro Nascimento²⁴⁰ ensina que “a representação dos trabalhadores no local no local de serviço é antiga instituição” e cita uma série de exemplos históricos de comitês de trabalhadores em diversos países europeus, com formato não sindical, todos com traço comum: “criar um canal de comunicação e uma parceria” entre os trabalhadores e a direção.

José Augusto Rodrigues Pinto²⁴¹ discorda e entende que a maior interlocução direta entre os trabalhadores e a direção é um fenômeno mais recente:

Tal origem é coerente com a linha de crescimento e afirmação do sindicalismo. Por isso, as primeiras experiências mencionadas coincidem com o instante em que esse movimento impunha sua aceitação pela empresa e pelo poder público, como o modo de pressão e de conquista, levaram a uma forma de participação reivindicativa, que vem sendo progressivamente substituída por formas colaborativas ou associativas.

²⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 338-339.

²⁴¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 340.

Independentemente das posições travadas na doutrina, respeitosamente entendemos que a relevância do tema não está na origem, tampouco no tipo de personalidade jurídica que assumiu o ente representativo, mas no evento em si, uma vez que foi o associativismo que permitiu aos trabalhadores que pudessem defender seus direitos.

Valemo-nos, a propósito, das lições de Joselita Nepomuceno Borba²⁴²:

Tal fenômeno associativo se apresentou e evoluiu da coalizão ao sindicato, entretanto, há outras formas de representação de trabalhadores, pois o importante na atualidade não é cultivar um associativismo de formas rígidas, mas a efetiva defesa dos direitos fundamentais do cidadão trabalhador por seus delegados ou representantes.

Maria do Rosário Palma Ramalho²⁴³ destaca a relevância das comissões na representação dos trabalhadores como alternativa à representação clássica realizada pelos sindicatos, cuja atuação tem se expandido e alcançado domínios que antes eram exclusivos das entidades sindicais. A autora refere às negociações coletivas atípicas e que serão, por nós, melhor analisadas adiante.

E, nesse particular, partindo das premissas já abordadas nos capítulos anteriores, em especial, a crise de representatividade dos sindicatos e as discussões acerca dos problemas advindos da unicidade sindical, é que acreditamos estar em curso um movimento de deslocamento das negociações coletivas para o local de trabalho.

Fernando Hugo Rabello Miranda²⁴⁴ fez uma análise comparada da experiência brasileira e de países europeus e identificou uma tendência forte para a descentralização das negociações coletivas, cujo fenômeno se consubstanciaria num movimento centrífugo em que as tratativas sairiam do nível central dos sindicatos e migrariam para as empresas.

²⁴² BORBA, Joselita Nepomuceno. *Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos*: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais. São Paulo: LTr, 2013. p.195.

²⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações Laborais Coletivas. 3 ed. atualizada. Coimbra: Almedina, 2020. p. 103

²⁴⁴ MIRANDA, Fernando Hugo R. A descentralização da negociação coletiva – compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã. *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 12, p. 1495-1504, dez., 2012.

O jurista entende que três motivos justificam esse movimento.

O primeiro deles estaria relacionado à lógica contemporânea de produção adotada pelas indústrias, que ao revés do modelo fordista, no qual tudo era produzido dentro da fábrica, atualmente as empresas fracionam a produção e terceirizam os processos, de modo que a produção de bens deixou de ser um processo concentrado e adotou caráter difuso.

O segundo motivo seria a relação econômica mais estreita entre os países, decorrente da globalização e que inseriria as empresas num cenário de competição internacional, forçando-as a criar unidades fabris menores, com maior potencial de adequação à volatilidade da economia.

Já o terceiro motivo seria a redução das taxas de sindicalização, que estaria diretamente relacionada com a diminuição do tamanho das fábricas e com o fracionamento dos sistemas de produção.

No Brasil, o fenômeno também seria impulsionado “em razão do estímulo advindo da lógica da contribuição sindical”²⁴⁵ que, num cenário de unicidade sindical, resultou na proliferação de sindicatos potencialmente sujeitos à crítica no tocante à efetiva representatividade destas entidades.

Nos dizeres de Rodrigo Chagas Soares²⁴⁶:

A doutrina e a história demonstram que cada vez mais a ausência de representatividade sindical induz ao reconhecimento judicial e doutrinário da legitimidade de associações e representantes de trabalhadores para negociar diretamente com o empregador, atuando na defesa dos interesses que convirjam em favor daqueles trabalhadores dentro da empresa.

Mais recentemente, esse fenômeno foi positivado no ordenamento jurídico com a alteração na redação do art. 620 da CLT pela Lei nº 13.467/17, que passou a atribuir

²⁴⁵ Ibid., p. 1502

²⁴⁶ SOARES, Rodrigo Chagas. *Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa*. São Paulo: LTr, 2015. p. 31.

supremacia às disposições constantes dos acordos coletivos de trabalho, quando confrontadas com aquelas previsões das convenções coletivas.

A esse respeito, Carolina Silva Silvino²⁴⁷ Assunção fez algumas ressalvas acerca da possibilidade de questionamento acerca da constitucionalidade da alteração legislativas especialmente quando suscitados o princípio de aplicação da norma mais favorável e a teoria do conglobamento e assim se posiciona:

[...] a norma deve ser interpretada como criação de uma presunção de aplicação do acordo coletivo de trabalho, em razão de ser documento normativo que está mais rente à realidade vivenciada pelos empregados e empregadores e que pode ter vindo a ser confeccionado para adequar as normas à realidade vivenciada pelos trabalhadores de determinada empresa, que pode distar daquela experimentada pelos demais empregados e empresas da categoria.

Retomando o tema, entendemos ser plenamente possível a legitimação concorrente na representação dos trabalhadores, cabendo a atribuição não só ao sindicato, mas também às comissões no âmbito interno das empresas.

Ao tratar o tema, Paulo Antonio Peressin²⁴⁸ assim se leciona:

Costuma-se dividir a representação de trabalhadores entre sindical e não sindical, consistindo a primeira naquela exercida pelos sindicatos, seja por meio de sua atuação institucional ampla, na busca por melhorias nas condições de trabalho da categoria, ou por meio dos chamados delegados sindicais, que atuam mais diretamente nos ambientes laborais e, a segunda, por entes representativos não vinculados ao sindicato, eleitos diretamente pelos trabalhadores nos locais de trabalho.

Essa dupla representação encontra amparo jurídico nas disposições da Convenção nº 135 da OIT²⁴⁹, cujo artigo 3º assim dispõe:

²⁴⁷ ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino. *Negociação coletiva trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-Lei 13.467/17*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020. p. 151.

²⁴⁸ PERESSIN, Paulo Antonio. *Representação não sindical e negociação coletiva atípica*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2019. p. 120

²⁴⁹ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 135*. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

Art. 3º — Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou prática nacionais, quer sejam:

- a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;
- 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.

A norma internacional é complementada pela Recomendação nº 143 da OIT²⁵⁰, cujo item 2 expressamente reserva espaço aos representantes eleitos diretamente pelos empregados, independentemente da participação sindical:

Para os fins desta Recomendação, a expressão "representantes de trabalhadores" designa pessoas como tais reconhecidas por lei ou prática nacionais, quer sejam:

- a) representantes sindicais, isto é, representantes designados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros desses sindicatos, ou
- b) representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa de acordo com disposições de leis ou regulamentos nacionais ou de acordos coletivos, e cujas funções não incluem atividades reconhecidas como prerrogativas exclusivas de sindicatos no país interessado.

Merecem também destaque as Recomendações nº 94, 129 e 130, todas da OIT, que estimulam o diálogo entre trabalhadores e empresa, sempre com o objetivo de pacificação dos conflitos advindos das relações de trabalho.

Francesca Columbu²⁵¹ exemplifica uma série de órgãos representativos dos trabalhadores, com caráter não sindical no âmbito das empresas, citando “as comissões de fábrica, o conselho de vigilância ou comitê de empresa, assim como as comissões internas”.

²⁵⁰ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação 143*. Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa. Convenção nº 135. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

²⁵¹ COLUMBU, Francesca. *Representação dos trabalhadores na empresa*. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/403/edicao-1/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa>. Acesso em: 15 out. 2022.

Maria do Rosário Palma Ramalho²⁵² aponta diferenças entre as comissões e os conselhos de trabalhadores, adotando como parâmetros as diretrizes estipuladas nas diretivas legais da Comunidade Europeia que impõem a obrigatoriedade da criação de conselhos nas empresas, cuja dimensão abrangem o espaço geográfico da União Europeia:

A distinção entre estes conselhos e as comissões de trabalhadores pode ser feita por um critério formal e por um critério material: assim, do ponto de vista formal, os conselhos de empresa europeus e os conselhos de trabalhadores apenas estão vocacionados para representar os interesses dos trabalhadores naquelas empresas específicas; já do ponto de vista material, o objectivo destas entidades é comum (em qualquer dos casos, trata-se de instituições de defesa e representação dos interesses no seio da empresa), mas os direitos que lhes assistem em prossecução desse objectivo não são absolutamente coincidentes. Além disso, o âmbito específico destes conselhos pode colocar problemas na sua articulação com as comissões de trabalhadores, que com eles podem coexistir ao nível nacional, designadamente no caso de grupos empresarial de dimensão internacional.

Para o nosso estudo, adotaremos as expressões comitê, conselho e comissão de trabalhadores como sinônimos, eis que nomenclaturas expressam o mesmo significado, notadamente a “reunião de pessoas designadas por uma assembleia para realizar uma tarefa”.²⁵³

Joselita Nepomuceno Borba²⁵⁴ destaca que esses organismos têm “caráter coletivo, mas não normalmente detêm personalidade jurídica”, podendo ser criados pela vontade dos empregados, previstos nos estatutos ou regulamentos internos das empresas e, assim, reconhecidos ou não pelos empregadores.

Nosso ordenamento jurídico adotou a nomenclatura “comissão” e assim o fez para designar a representação interna dos trabalhadores nas empresas na CIPA, cuja sigla atualmente designa a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, por força

²⁵² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações Laborais Colectivas. 3 ed. actualizada. Coimbra: Almedina, 2020. p. 113

²⁵³ MICHAELIS. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Editora Melhoramentos. ISBN: 978-85-06-04024-9. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br>. Acesso em: 16 out. 2022.

²⁵⁴ BORBA, Joselita Nepomuceno. *Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos*: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais. São Paulo: LTr, 2013. p.195.

do disposto na Lei nº 14.457/22²⁵⁵ e ainda na comissão paritária para estabelecimento de programas de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, o PLR, conforme disposto na Lei 10.101/00²⁵⁶. Já existiam também as comissões mistas de consulta e colaboração prevista no art. 621, da CLT.

Todavia, todas essas comissões são paritárias e, portanto, a atuação está mais focada na colaboração com as empresas e não necessariamente servem como um canal de formulação de reivindicações pelos trabalhadores.

Já tivemos, é verdade, experiências como o caso dos movimentos realizados pelas comissões de trabalhadores da indústria automobilística na década de 70²⁵⁷, cujos integrantes eleitos tiveram reconhecida a garantia de emprego contra dispensa arbitrária pelo TST e que resultaram na edição do Precedente Normativo nº 86²⁵⁸, por interpretação do art. 543 da CLT.

Além disso, o art. 11 da Constituição Federal previa a representação no âmbito das empresas, assegurando a eleição de representante dos trabalhadores nas companhias com mais de duzentos empregados, cuja finalidade é a promoção do entendimento direto com os empregados. O comando, porém, carecia, de regulamentação.

Havia, assim, um espaço para a criação de um organismo capaz de estabelecer um canal de comunicação direta entre os empregados e a empresa, sem a participação do sindicato, eis que para esse encargo já se verificava a figura do delegado sindical, que, não necessariamente goza das prerrogativas de garantia de emprego, conforme se vê do enunciado na Orientação Jurisprudencial nº 369 da SDI-1, do TST²⁵⁹.

²⁵⁵ BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

²⁵⁶ BRASIL. *Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000*. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

²⁵⁷ SILVA, Silvio Cesar. *Experiências das comissões de fábrica na reestruturação produtiva da Autolatina*. Disponível em: http://www4.pucsp.br/neils/downloads/v2_artigo_silvio.pdf. Acesso em: 15 out. 2022.

²⁵⁸ REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (positivo). Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

²⁵⁹ “ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008) O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos

Essa lacuna foi suprida com o advento da Lei nº 13.467/17, que introduziu o Título IV-A na CLT e, por conseguinte, os artigos 510-A e seguintes ao diploma consolidado, e que tratou de regulamentar o art. 11 da Constituição Federal.

Ao nosso ver, a legislação teve o objetivo de estipular as condições de funcionamento das comissões de empregados e assegurar aos seus membros eleitos o direito de garantia de emprego, e, por conseguinte, fomentar o exercício dos direitos de cidadania e de democracia no local de trabalho.

Mauro Schiavi²⁶⁰ enalteceu a iniciativa do legislador:

De nossa parte, a existência da representação direta dos trabalhadores na empresa, sem diminuir a representação sindical, é positiva, principalmente ao facilitar o diálogo, solução de pequenos problemas do cotidiano, estabelecer normas de conduta e elaboração consensual de regulamento empresarial.

Evidentemente o referido dispositivo legal não está indene de críticas. Marco Aurélio Serau Junior²⁶¹ e Gabriela Varella de Oliveira defendem que a regulamentação “tem por objetivo extrajurídico o enfraquecimento do movimento sindical”.

Respeitosamente discordamos e preferimos o entendimento de Homero Batista Mateus da Silva²⁶² para quem “nem a desconfiança das entidades sindicais, nem o desconhecimento sobre a matéria deveriam inibir que se dê nova chance para a adoção de um sistema eficaz de representação dos trabalhadores”.

Registramos, porém, nosso entendimento no sentido de que caberia às próprias comissões a estipulação do campo de atuação e de organização interna, em respeito à autonomia da vontade coletiva.

sindicatos, submetidos a processo eletivo”. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html. Acesso em: 15 out. 2022.

²⁶⁰ SCHIAVI, Mauro. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021. p. 560

²⁶¹ SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; OLIVEIRA, Gabriela Varella de. As comissões de empresa como instrumento de clivagem do sindicalismo clássico da função de representação de classe trabalhadora. *Revista trabalhista: direito e processo*, São Paulo: LTr, ano 17, v. 60, p. 95, jun./dez., 2018.

²⁶² SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 104.

Vejamos o que diz a lei:

O art. 510-A da CLT basicamente reproduz no *caput* o comando constitucional, mas estipula, nos incisos I, II e III do parágrafo primeiro, os critérios numéricos para a composição da comissão e ainda circunscreve, no parágrafo segundo, que as comissões terão como limite territorial uma unidade federativa, incluindo o Distrito Federal.

O legislador preferiu adotar a expressão “empresa” e não “estabelecimento”, de modo que, se uma companhia tiver diversos estabelecimentos em um Estado, prevalecerá o número total de empregados. Trata-se, a nosso ver, de medida controversa, uma vez que, a depender do contingente de trabalhadores, o “canal de comunicação” poderá ficar distante.

Interessante é o apontamento de Sergio Pinto Martins²⁶³ ao notar que o art. 510-A da CLT, referindo-se sobre a finalidade das comissões na promoção dos interesses diretamente, não repetiu a palavra “exclusiva” constante do texto constitucional, evidenciando que o interesse do legislador seria alargar o campo de atuação das comissões.

Não houve a preocupação da legislação em punir as empresas que não assegurarem a criação das comissões, o que poderá ser campo fértil para judicialização das questões²⁶⁴. Todavia, compreendemos que a omissão é deliberada, uma vez que o movimento dos trabalhadores deve ser orgânico e não sofrer interferências dos empregadores ou dos sindicatos. Isso significa que deve ser preservada a liberdade ampla, ou seja, cabe exclusivamente aos trabalhadores decidir por compor ou não a comissão e às empresas permitir que o fenômeno se desenvolva livremente.

O art. 510-B e seus incisos descrevem as atribuições das comissões e ainda dão ênfase para a necessidade de colegiado na tomada de decisões pelos empregados. Merece destaque o fato de que foi prestigiada a coletividade dos trabalhadores na condução do

²⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 21 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 659.

²⁶⁴ Existem em curso na Justiça do Trabalho ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho, cujo objeto é obrigar as empresas na obrigação de promover a constituição das comissões de representantes eleitos, à exemplo das Ações Cíveis Públicas 1000991-73.2018.5.02.0445 e 1000347-81.2021.5.02.0007.

diálogo e no encaminhamento das reivindicações aos empregadores, ou seja, o protagonista será o “ser coletivo”, preservando o empregado individualmente, como forma de protegê-lo contra eventuais arbitrariedades cometidas pelos empregadores.

Chamou a nossa atenção, ainda, a redação do inciso V do referido dispositivo legal, que buscou atribuir maior proteção dos trabalhadores contra discriminação por sexo, idade, credo ou religião, opinião política e atuação sindical. A parte final do texto impôs, a nosso ver, o dever de atuação da comissão nesses casos.

O art. 510-C estipula o processo eleitoral, vedando expressamente a interferência da empresa e do sindicato no desenvolvimento das eleições. Entendemos que a vedação deve ser estendida ao Ministério Público do Trabalho, uma vez que a representação aqui é interna e, portanto, deve ser livre de interferências internas.

Cabe salientar, porém, como ensina Enoque Ribeiro dos Santos²⁶⁵, que a experiência estrangeira mostrou a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho agir como fiscal nas eleições, garantindo a lisura no procedimento eleitoral. Essa experiência, se verificou nas eleições sindicais nos Estados Unidos da América, onde funciona o sistema de pluralidade sindical.

Ademais, a lei não impõe qualquer limitação aos eleitores (estão aptos a votar, portanto, os trabalhadores afastados e os empregados em contratos de trabalho a termo) e inabilitou a candidatura dos trabalhadores em contrato de trabalho por prazo determinado, dos suspensos e daqueles que estiverem em aviso prévio.

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado²⁶⁶:

[...] nas empresas em que houver terceirização trabalhista permanente (ao invés de apenas terceirização por contrato provisório – Lei n. 6.019/74), com trabalhadores terceirizados ocupando postos de trabalho no estabelecimento ou na empresa de maneira contínua, os parâmetros do art. 510-A devem observar o conjunto de trabalhadores da empresa e do estabelecimento, sob pena de restar configurada manifesta

²⁶⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 309-310.

²⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 230-231.

discriminação dos trabalhadores terceirizados, em desarmonia ao disposto no art. 32, *caput*, e incisos I, II, III e IV da Constituição da República”.

Tendemos a concordar com os juristas, uma vez que os trabalhadores terceirizados também se inserem no contexto das relações com a empresa à qual prestam serviços, salientando que a posição é mais um registro no sentido de que a representação por categoria e o critério de unicidade colidem com a liberdade sindical.

O art. 510-D prevê o prazo de duração dos mandatos dos membros das comissões, nunca superior a um ano e proíbe a candidatura nos dois períodos subsequentes. Foi estipulada a garantia de emprego contra dispensa arbitrária desde o registro da chapa até um ano após o término do mandato. Além disso, durante o exercício do cargo, o empregado deve manter as atribuições profissionais, não se admitindo a suspensão do contrato de trabalho para dedicação aos trabalhos da comissão. A norma ainda estipula o dever de guarda dos documentos relacionados ao processo eleitoral e uma cópia ficará com a empresa.

Com exceção da possibilidade de reeleição, prevista no item 5.5.6 da NR-5²⁶⁷, aparentemente o legislador deu ao membro da comissão de empresa o mesmo tratamento atribuído aos membros eleitos da CIPA.

Pensamos que a estipulação de garantia de emprego aos membros da comissão seja o maior avanço legislativo, eis que o objetivo da norma é preservar aquele empregado que serve de porta-voz de seus colegas e que acaba se expondo perante o empregador.

Não é demasiado salientar que a garantia de emprego não se trata de direito pessoal, por estar diretamente relacionada à vontade coletiva dos empregados da empresa. Isso significa que, se houver a constatação de vício no processo eleitoral, a exemplo de indevida interferência sindical, o procedimento de nada se prestará e não surtirá os efeitos jurídicos desejados.

²⁶⁷ BRASIL. *Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência n° 422, de 07 de outubro de 2021*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria/mtp-n-422-de-7-de-outubro-de-2021-351613291>. Acesso em: 15 out. 2022.

Vale aqui a transcrição de ementa de julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que aborda o tema:

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 arregimentou trabalhadores com o fim de interferir na gestão da unidade, correta a decisão que reconheceu a validade da rescisão contratual do autor.²⁶⁸

Por fim, vale o registro do art. 510-E, que dispunha acerca da não substituição da comissão nas atribuições dos sindicatos, e que teve vigência curta. O dispositivo legal foi introduzido pela Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017; contudo essa norma não foi levada à votação pelo Congresso Nacional ao término da vigência da MP.

Isso posto, entendemos que as alterações legislativas advindas da introdução do art. 510-A e seguintes na CLT, indicam um avanço o qual somente será confirmado se houver respeito aos princípios que devem nortear a representação dos trabalhadores no local de trabalho, os quais, segundo Joselita Nepomuceno Borba²⁶⁹, são “os da proteção, da facilidade, da informação, do sigilo e da integração”.

Ou seja, nos dizeres de Davi Furtado Meirelles²⁷⁰, “se bem utilizada, a comissão interna de trabalhadores poderá garantir a efetiva democratização das relações de trabalho, descentralizando o processo de negociação coletiva ao nível da empresa”.

Pontue-se, por fim, que as comissões de empresa não estão expressamente legitimadas para estabelecer negociação coletiva e firmar acordos coletivos de trabalho. A obrigatoriedade de participação dos sindicatos nos instrumentos coletivos permanece íntegra, por força do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal.

²⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Órgão Julgador: 3ª Turma. RO nº 0011567-42.2019.5.03.0070. Relator Desembargador Marcus Moura Ferreira. Publicação do DJE em 30/07/2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011567-42.2019.5.03.0070/2#ef9fe22>. Acesso em: 15 de out. de 2022.

²⁶⁹ BORBA, Joselita Nepomuceno. *Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos*: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais. São Paulo: LTr, 2013. p.195

²⁷⁰ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 91.

4.1.1 Da possibilidade de cooperação entre os entes de representação sindical e não sindical

Francesca Columbu²⁷¹ ensina que:

A previsão de um organismo laboral interno, com finalidades de informação, consulta, vigilância e/ou decisão, representa para a dialética industrial uma instituição de extrema importância. De fato, a métrica da cidadania do trabalhador na empresa é desenhada pela maior ou menor institucionalização de instrumentos efetivos da democracia industrial, isto é, das modalidades de representação dos trabalhadores dentro da empresa.

A jurista explicita que a representação dos trabalhadores na empresa pode ocorrer de diversas formas a depender do grau de intensidade do exercício do poder diretivo, pelo empregador. Segundo seus dizeres, a experiência estrangeira aponta a possibilidade de co-gestão, quando há efetiva participação dos trabalhadores no conselho de administração da companhia, de co-determinação, que seria um grau intermediário entre a gestão e que garante o direito a informação e a consulta, bem assim permite o conhecimento das estratégias da administração e, por fim, de mera informação, que estaria identificado naquele grau de menor intensidade ao poder de gestão, resumido no mero direito de receber as notícias fornecidas pelas empresas.

No Brasil, contudo, não houve a cultura de participação dos trabalhadores na empresa e, portanto, a representação direta dos empregados junto ao empregador é algo ainda distante.

Merecem destaque as lições de Arion Sayão Romita²⁷² sobre o tema:

[...] o sindicalismo brasileiro se caracteriza por uma acomodação de lideranças que, cooptadas no *establishment*, dispensam qualquer tipo de participação na empresa, ou então pelo exercício de militância altamente conflitiva, que repudia *ab initio* qualquer modalidade de atuação participativa.

²⁷¹ COLUMBU, Francesca. *Representação dos trabalhadores na empresa*. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/403/edicao-1/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa>. Acesso em: 15 out. 2022.

²⁷² ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo, LTr, 2007. p. 369.

Mauro Schiavi²⁷³ pondera que:

Ao contrário de alguns países, o Brasil não tem tradição em harmonização dos conflitos do cotidiano das empresas, denominados por alguns como problemas do “chão de fábrica, mediante o entendimento direto entre trabalhadores e empresa. Para muitos, a existência da representação direta faz com que os interesses entre empregados e empresa sejam convergentes e não antagônicos. Por outro lado, muitos argumentam que a representação direta dos trabalhadores afasta e compete com a representação sindical, enfraquecendo a representação sindical.

Rodrigo Chagas Soares²⁷⁴ atribui, como elemento histórico, para a centralização das negociações coletivas nos sindicatos, o fato de o Brasil ter, mesmo antes do período de plena industrialização, coibido os movimentos coletivos, expulsando imigrantes europeus que já traziam consigo a cultura de livre sindicalismo. Segundo o jurista, a repressão dos movimentos de representação interna teria sido ainda mais evidenciada durante o governo de Getúlio Vargas, quando houve a concretização do conceito de categoria profissional.

Talvez aí esteja o ponto no qual houve uma aparente cisão e se iniciou verdadeira competição entre os sindicatos e as comissões de trabalhadores em relação à legitimidade para representação dos trabalhadores. Os sindicatos, de sua parte, reafirmaram a postura centralizadora e, que na nossa opinião, foi pouco inteligente, dada a possibilidade colaborativa que as comissões de empresa podem agregar na efetiva representação dos trabalhadores.

José Carlos Arouca²⁷⁵ reflete:

A importância das comissões estava em sua independência no relacionamento das empresas, assumindo caráter nitidamente reivindicatório. Acabaram por se tornar ou a irradiação das oposições aos sindicatos imobilistas, esgotando-se quanto não conseguiam assumi-los, ou então a projeção dos sindicatos autênticos nos locais de trabalho.

²⁷³ SCHIAVI, Mauro. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021. p. 560

²⁷⁴ SOARES, Rodrigo Chagas. *Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa*. São Paulo: LTr, 2015. p. 21.

²⁷⁵ AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 358.

E, nesse contexto, as comissões de trabalhadores e os sindicatos assumiram legitimidade concorrente na representação dos empregados. É que se de um lado, as comissões têm legitimação advinda do princípio de liberdade de associação (art. 5º, XVII da CF/88), por outro, os sindicatos são entes de presença obrigatória nas negociações coletivas (CF, art. 8º, IV).

Temos para nós, nesse cenário, que a legitimidade das comissões seria resultante de competência residual advinda do comando do art. 11 da CF/88, como defende Rodrigo Chagas Soares²⁷⁶.

São enfáticas as considerações de Joselita Nepomuceno Borba²⁷⁷ sobre o tema:

[...] a legitimação da associação – e dos entes não sindicais – é natural, fruto da autonomia da vontade, enquanto a do sindicato é legal, imposta, pelo que se pode dizer que a associação possui legitimidade; o sindicato, legalidade. E nem tudo que é legal é legítimo. Legal é o poder de representar, mas não é legítimo o monopólio cuja finalidade não seja assegurar direitos ou defendê-los eficazmente.

Isso significa não dizer que o sindicato possa ser afastado da representação dos trabalhadores. A rigor, as comissões, portanto, não podem simplesmente ignorar os sindicatos. Iniciativas nesse sentido, adotadas sob o pretexto de supedâneo nos artigos 510-A e seguintes da CLT, tendem a ser invalidadas pela jurisprudência²⁷⁸.

²⁷⁶ SOARES, Rodrigo Chagas. *Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa*. São Paulo: LTr, 2015. p. 21.

²⁷⁷ BORBA, Joselita Nepomuceno. *Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais*. São Paulo: LTr, 2013. p. 207.

²⁷⁸ “COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS. ILEGITIMIDADE PARA FIRMAR ACORDOS COLETIVOS VISANDO À ALTERAÇÃO DAS ESCALAS DE TRABALHO. MONOPÓLIO SINDICAL. A denominada Comissão de Representantes dos Empregados, trazida a lume pela Lei nº 13.467/2017, tem por intuito a mediação de conflitos internos, prevenção e comunicação entre empregados e empresa, despossuindo legitimidade para negociar e firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho em substituição ao sindicato da categoria profissional, especialmente no que se refere às escalas de trabalho, por se tratar de matéria constitucionalmente afetada ao monopólio sindical. Apelo patronal desprovido. (TRT 1ª Região. Processo nº 0100509-05.2020.5.01.0027. Órgão Julgador 5ª Turma. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo. Publicado no DJe em 25/11/2021). Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100509-05.2020.5.01.0027/2#75146d0>. Acesso em: 16 out. 2022.

Por outro lado, o aumento dos custos advindos da descentralização da negociação coletiva, apontados por Fernando Hugo Rabello Miranda²⁷⁹, embora possam desfavorecer o modelo de organização sindical vigente, também não podem servir de argumento válido ao imobilismo.

O ideal seria a existência de colaboração entre as comissões de trabalhadores e o sindicato, de modo que aquelas exerceriam a representação específica e este a representação ampla, atuando as duas organizações de maneira harmônica e independente e, assim, integrando uma rede de proteção dos trabalhadores.

Esse movimento colaborativo faz sentido num contexto de interpretação sistemática da Constituição Federal, notadamente por atender aos princípios que a norteiam, eis que se buscaria assegurar máxima efetividade aos direitos e às garantias fundamentais dos trabalhadores.

Não nos esqueçamos, a propósito, das lições de Amauri Mascaro Nascimento²⁸⁰ ao lecionar que “o direito sindical reconhece a possibilidade duplo canal de comunicação na empresa: o da representação dos trabalhadores e a do sindicato”.

Se, contudo, houver colisão entre o princípio de livre acesso à negociação coletiva, já por nós explanado anteriormente (item 1.1.4), e o monopólio sindical nas negociações coletivas, entendemos que aquele deverá prevalecer.

Disso sobressai que o monopólio das negociações coletivas deve ser interpretado à luz da máxima efetividade da defesa dos direitos dos trabalhadores. E, nesse sentido, vale reproduzir as lições de Paulo Sergio João²⁸¹:

²⁷⁹ MIRANDA, Fernando Hugo R. A descentralização da negociação coletiva – compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã. *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 12, p. 1495-1504, dez., 2012.

²⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 339.

²⁸¹ JOÃO, Paulo Sergio. Acordo coletivo prevalece sobre interesses políticos de sindicato. *Revista Consultor Jurídico*, 24 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-24/reflexoes-trabalhistas-acordo-coletivo-prevalece-interesses-politicos-sindicato>
<https://www.conjur.com.br/2022-jun-03/reflexoes-trabalhistas-limites-autonomia-privada-coletiva>.

Acesso em: 16 out. 2022.

Os tempos mudaram e o ambiente de trabalho se transformou. Parece que a jurisprudência trabalhista começa a dar eficácia à legítima vontade dos trabalhadores nos locais de trabalho em detrimento de recusa política de participação sindical. Não se está a negar a importância da representação sindical, expressão máxima do exercício da liberdade sindical no Estado Democrático de Direito. Mas o monopólio de representação por categoria precisa ser revisto.

Defendemos, portanto, que o art. 617, §1º, da CF/88 foi recepcionado pela Constituição Federal especificamente na parte que prevê a possibilidade de a comissão assumir a condução das negociações coletivas, quando houver omissão ou recusa do sindicato em prosseguir; ou ainda quando os interesses da cúpula forem colidentes com aqueles comungados pelos trabalhadores.

Ressalvamos, porém, nosso entendimento no sentido que a exigência de encaminhamento das tratativas às entidades sindicais de segundo grau, como requisito prévio à legitimação das comissões dos trabalhadores, é mecanismo estatal violador ao princípio da liberdade sindical.

4.2 Conceito de negociação coletiva atípica

Cláudio Victor de Castro Freitas²⁸² entende que o exercício da representação dos trabalhadores foi outorgado aos sindicatos sem nenhuma desconfiança acerca dos reais interesses das categorias representadas e, nesse aspecto, reputa que houve ausência de “efetivação da democracia participativa” dos trabalhadores nas negociações coletivas que foram estipuladas ao longo do tempo.

Vanessa Anitablian Baltazar²⁸³ salienta estar em vigor “uma presunção absoluta de que os trabalhadores, por hipossuficientes na relação empregatícia, não teriam condições de negociar seu empregador sem o aparato sindical”. Compreende, porém, a

²⁸² FREITAS, Claudio Victor de Castro. A democracia participativa, a proteção às minorias e a negociação coletiva atípica trabalhista: novos caminhos para o negociado versus o legislado. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 200, p. 117-134, abr. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/159052>. Acesso em: 22 out. 2022.

²⁸³ BALTAZAR, Vanessa Anitablian. Negociação coletiva atípica: o desenvolvimento da maturidade das partes nas relações de trabalho. *Revista Justiça e Cidadania*, Rio de Janeiro, p. 40-43, jul. 2016. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/negociacao-coletiva-atipica-o-desenvolvimento-da-maturidade-das-partes-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 22 out. 2022.

partir do exemplo das experiências estrangeiras e ainda amparando-se no permissivo previsto no art. 11 da Constituição Federal e nas disposições previstas na Convenção nº 154 da OIT e ainda no princípio de máxima efetivação do comando constitucional, inexistir empecilho legal à estipulação de negociação direta entre trabalhadores e empregadores, desde que estes estejam representados por comissões.

Antonio Carlos Aguiar²⁸⁴ assim se posiciona:

[...] independentemente de a Constituição Federal prever no seu art. 8º, VI, que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, cumpre destacar que sendo a negociação um *processo de diálogo*, ou como bem destaca José Claudio Monteiro de Brito, *conversação organizada*, nada impede que ela seja estabelecida diretamente pelos próprios trabalhadores ou por um grupo eleito ou designado para esse fim.”

Tendemos a acompanhar esse posicionamento, entendendo tratar-se de uma colocação desafiadora, notadamente diante da existência de firme corrente doutrinária²⁸⁵ em sentido contrário.

Não se está aqui a defender o afastamento dos sindicatos das negociações coletivas, muito longe disso. O nosso ideário é que os trabalhadores unidos possam lançar mão de um instrumento coletivo alternativo hábil para atender suas expectativas, que eventualmente possam estar em descompasso com os desejos da cúpula da entidade sindical, permitindo que aqueles tenham livre acesso ao direito de negociar coletivamente.

Discordamos, pois, de forma respeitosa, mas com veemência, da posição adotada pelo TST que decidiu que “o dissenso entre sindicato e seus representados não atrai, por si só, a incidência da exceção do art. 617, §1º da CLT, que somente se aplica

²⁸⁴ AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 158.

²⁸⁵ Para Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore, “aceitar, como regra geral, que o inc. VI do art. 8º da Constituição possa não ser cumprido é violar o princípio da fraternidade, que exige a presença do ente coletivo dos trabalhadores para equilibrar a balança da negociação coletiva”. GUNTHER, Luiz Eduardo. *Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade*. Curitiba: Juruá, 2018. p.182.

quando há peremptória recusa do ente de classe em apresentar-se à negociação”²⁸⁶. Isto porque, como dito em linhas anteriores, a legitimação do sindicato decorre da assembleia dos trabalhadores e ao sindicato cabe acatar a vontade coletiva.

Surge, nessa esteira, como alternativa aos trabalhadores, a possibilidade de estipular diretamente com os empregadores a chamada “negociação coletiva atípica” expressão cunhada por Maria do Rosário Palma Ramalho²⁸⁷.

A jurista, fazendo referência à legislação trabalhista portuguesa, que também assegura o monopólio sindical nas negociações coletivas e, destacando a crise de evolução nas contratações coletivas, entende como negociação coletiva atípica “as práticas que envolvem uma negociação atingindo um conjunto de trabalhadores (e, nesse sentido, colectiva), mas que ocorrem à margem das associações sindicais”

E destaca que:

[...] a doutrina identifica como negociação colectiva atípica diversos acordos celebrados entre empregador e representantes não sindicais dos trabalhadores, tanto no contexto de um conflito colectivo como em contextos não conflituais.

Nos seus dizeres, assim como nas negociações tradicionais, podem resultar por meio das negociações coletivas atípicas, alguns os acordos coletivos, igualmente atípicos, os quais funcionariam como “pequenos códigos” e que substituiriam os contratos individuais de trabalho para um grupo de trabalhadores. Essas negociações teriam “quatro traços essenciais”:

- i) Do ponto de vista de seu desenvolvimento, esta prática envolve um processo negocial que se aproxima da negociação conducente à celebração de uma convenção colectiva de trabalho, tal qual é prevista na lei laboral.
- ii) Do ponto de vista substancial, esta prática visa à celebração de um acordo cujo conteúdo é semelhante ao de uma convenção colectiva de trabalho em sentido próprio. Tal como sucede com as convenções colectivas de trabalho em sentido estrito, este acordo [...] não contém

²⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-53-50.2015.5.12.0016*. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=53&digitoTst=50&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0016&submit=Consultar>. Acesso em: 22 out. 2022.

²⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 56-57.

apenas cláusulas relativas aos direitos e deveres das partes outorgantes, mas dispõe globalmente sobre as condições de trabalho de um determinado universo de trabalhadores.

iii) Do ponto de vista da eficácia, o acordo coletivo atípico impõe-se às partes, nos termos gerais, mas parece também impor-se aos trabalhadores e aos empregadores no âmbito dos respectivos vínculos laborais, que passam assim a reger-se por ele.

iv) Por fim, do ponto de vista dos parceiros negociais (ou seja, numa perspectiva subjectiva), a negociação coletiva atípica e o acordo dela resultante são protagonizados por um empregador e por representantes dos trabalhadores que não são associações sindicais [...]²⁸⁸.

Vale notar que os ditos acordos coletivos atípicos não se trataria de um ajuste entabulado pelas comissões de modo episódico, como ocorre nas comissões formadas nas negociações para o exercício do direito de greve (Lei nº 7.783/89, art. 4º, §2º) ou nas comissões para estipulação de PLR (Lei nº 10.101/00, art. 2º, I). Seriam instrumentos perenes, com prazos de vigência pré-estipulados.

Igualmente importante é destacar, que os acordos contêm conteúdo obrigacional, o qual vincula a empresa e a comissão de trabalhadores e os ditos acordos assumem caráter normativo, com aplicação direta nos contratos de trabalho.

Além disso, os acordos não teriam eficácia somente em relação a determinados empregados, uma vez que, em razão da manifestação de vontade coletiva extraída da assembleia, todos os empregados se subordinariam aos comandos nele firmados, incluindo os trabalhadores contratados após a formalização do negócio jurídico.

E mais: a estipulação desses acordos deveria se pautar no pressuposto de ascensão fática dos trabalhadores, garantindo a evolução das condições de trabalho e preservação dos postos de trabalho, sempre à luz do princípio de atenção à condição mais favorável ao trabalhador.

Disso sobressai que, se a negociação coletiva atípica é instrumento que, no nosso sentir, atende aos princípios que devem reger as negociações coletivas, notadamente o livre acesso à negociação coletiva, a liberdade sindical, a autonomia privada coletiva e a

²⁸⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação coletiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 24-25.

boa-fé, o instrumento ainda reserva prestígio ao princípio da adequação setorial negociada.

Temos para nós, portanto, que a distinção entre a negociação coletiva tradicional e a atípica está circunscrita ao elemento subjetivo, uma vez que o “ser coletivo” seria representado pela comissão de trabalhadores em substituição à entidade sindical.

Sobre a natureza jurídica dos frutos da negociação coletiva atípica, notadamente o acordo coletivo atípico, Maria do Rosário Palma Ramalho²⁸⁹, citando Galvão Telles, o classifica como sendo “um contrato *sui generis* dotado de eficácia normativa, ou, na denominação mais simples, como um contrato normativo”, mas defende não se tratar de fonte formal do Direito do Trabalho, pela ausência de previsão legal específica.

A respeito desse ponto, são interessantes as ponderações feitas por Paulo Antonio Peressin²⁹⁰ que atribui aos acordos coletivos atípicos a natureza jurídica de fonte formal autônoma, com as quais concordamos:

Considerar a impossibilidade de que os acordos coletivos atípicos, enquanto contratos em sua origem, sejam tidos como formais do direito significa adotar teoria monista, propagada por Hans Kelsen, segundo a qual somente o Estado seria legitimado e capaz de promover a positivação de normas jurídicas abstratas, o que, como se sabe, não corresponde à realidade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, em que as partes detêm o poder de autoregulação das condições laborais. Assim, a nosso ver, não há outra solução senão o reconhecimento dos acordos coletivos atípicos como fontes formais (autônomas) de direito, com o conseqüente reconhecimento da natureza normativa de seu conteúdo, a exemplo do que ocorre com os diplomas negociais típicos.

Nessa perspectiva, concluímos que os acordos coletivos firmados diretamente pelas comissões de trabalhadores, nas hipóteses de recusa ou omissão dos sindicatos, os quais são firmados a partir do permissivo legal previsto no art. 617, §1º, da CLT, não podem ser retratados na modalidade de acordos coletivos atípicos, eis que aqueles estão expressamente previstos em lei.

²⁸⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 133.

²⁹⁰ PERESSIN, Paulo Antonio. *Representação não sindical e negociação coletiva atípica*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2019. p. 134

4.2.1 A validade e eficácia da negociação coletiva atípica à luz da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva

Maria do Rosário Palma Ramalho²⁹¹ aponta como desafiadora à validade jurídica das negociações estabelecidas diretamente entre as comissões de empregados e as empresas, a questão relativa a constitucionalidade e a legalidade nos procedimentos. Segundo os dizeres da jurista, em Portugal, tanto a Constituição como a legislação ordinária daquele país atribuem aos sindicatos o monopólio na condução das negociações coletivas.

O Brasil segue o mesmo modelo, eis que, de um lado, o art. 8º, VI da nossa Constituição impõe a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas e, de outro, o art. 611, *caput* e parágrafo primeiro, da CLT, conceitua as convenções coletivas como sendo os acordos firmados por sindicatos e faculta que os entes sindicais firmem acordos coletivos com as empresas.

Essa é a posição amplamente majoritária na doutrina, tendo como um de seus maiores expoentes Maurício Godinho Delgado²⁹², o qual defende a presença dos sindicatos nas negociações coletivas como um princípio, que denomina “princípio da interveniência sindical na normalização coletiva”. É firme o seu posicionamento:

Em face de tal princípio não constitui, para o Direito, negociação coletiva trabalhista, qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intraempresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada coletiva, no Direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras.

Luciano Martinez²⁹³ endossa a posição, mas admite a possibilidade da existência de associações profissionais, entendendo haver limites na atuação dessas entidades:

²⁹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 73-75.

²⁹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1315

²⁹³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 1044.

Essa associação, conquanto livre para existir, não poderá assumir as missões sindicais, como negociar coletivamente, valer-se da contribuição sindical prevista em lei ou, ainda, atribuir estabilidade aos seus dirigentes.

A figura da legitimação exclusiva dos sindicatos nas negociações coletivas, portanto, se afigura aparentemente como um dogma, como uma presunção absoluta e, portanto, como obstáculo intransponível.

Respeitosamente ousamos discordar, amparados na doutrina de Davi Furtado Meirelles²⁹⁴, a quem já nos socorremos anteriormente, cujo entendimento vai no sentido que a expressão “obrigatoriamente”, constante do inciso VI, do art. 8º, da CF, impõe, na verdade, um dever ao sindicato de participar das negociações; e não significa que a sua ausência nas negociações seja elemento capaz de macular os negócios jurídicos, em razão da incapacidade de outro agente.

Com efeito, já pudemos defender anteriormente, que a legitimidade é definida a partir da decisão soberana da assembleia de trabalhadores, que manifestam ali a autonomia coletiva e autorizam a entidade sindical funcionar como porta-voz de sua deliberação. O sindicato, desacompanhado da decisão assemblear, é agente capaz de representar apenas os seus próprios interesses.

Rodrigo Chaga Soares²⁹⁵ assim classifica a representação não sindical:

[...] tratando-se de trabalhadores eleitos para representar os interesses dos demais empregados da empresa, a relação jurídica que se estabelece é de mandato civil, previsto no art. 653 do Código Civil porquanto se destina em administrar interesses, bem como praticar atos de negociação.

E, nessa perspectiva, não podemos deixar de considerar que a Constituição Federal é principiológica e tem como objetivo maior a preservação dos direitos e das garantias fundamentais lá previstos, aos quais deve se dar máxima efetividade.

²⁹⁴ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018. p. 79.

²⁹⁵ SOARES, Rodrigo Chagas. É Válida a Negociação Coletiva Direta da Empresa com o Comitê de Representantes dos Trabalhadores sob a Óptica dos Direitos Fundamentais? *In*: ALMEIDA, Renato Rua de. *Direitos fundamentais aplicados ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2014. p. 107-108

Isso significa que, na interpretação das normas constitucionais, devemos ter em mente os princípios que regem a carta magna, notadamente a valorização da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a observância aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), a busca uma sociedade livre e solidária (art. 3º, I), a promoção do bem comum (art. 3º, IV), o direito de livre associação (art. 5º, XVIII) e, ainda nos pautarmos pelos princípios de razoabilidade e proporcionalidade, cuja observância independe de posituação no texto constitucional.

Essa interpretação é validada pelo disposto no art. 5º, §2º, da Constituição Federal cujo texto expressamente assegura que os direitos lá previstos não excluam outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados.

É valiosa, neste cenário, a doutrina de Joselita Nepomuceno Borba²⁹⁶:

“Assim, diante de dois princípios constitucionais: **dignidade da pessoa humana**, que tem na sua base o catálogo de direitos e garantias fundamentais (art. 1º, III e 5º ao 7º) e, **representação sindical**, modo de viabilizar os direitos sociais (art. 8º, III), havendo choque entre eles, qual deve prevalecer? A dignidade do homem trabalhador ou o privilégio de representação? Certamente, a carga de valores que encerra o princípio da dignidade humana, e que se irradia por todo o sistema, prevalece” (grifos do original).

Isso significa, portanto, que a outorga estatal para os sindicatos encabeçarem as negociações coletivas não pode assumir maior destaque nos negócios. O protagonista das relações de trabalho será o trabalhador a quem as negociações coletivas devem servir como meio para melhoria nas condições de trabalho; aos sindicatos pode ser reservado o papel de reproduzir os anseios da classe.

Há de se prestigiar, pois, os objetivos traçados pelo legislador, quando reconheceu a autodeterminação e autocomposição como elementos presentes no Direito Coletivo do Trabalho e, neste particular, Antonio Carlos Aguiar²⁹⁷ assim se manifesta:

²⁹⁶ BORBA, Joselita Nepomuceno. *Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos*: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais. São Paulo: LTr, 2013. p. 206

²⁹⁷ AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 177

Tem-se que a negociação coletiva de trabalho, para servir como instrumento adequado à efetividade dos direitos fundamentais, tem de ser (re)lida dentro de conceitos modernos e afeitos ao atual estágio sociopolítico-jurídico em que se insere, reconhecendo-lhe uma definição que não a limite unicamente a mecanismo de solução de conflitos, nem tampouco lhe exija para efetivação um resultado escrito por intermédio somente de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Nessa consonância, o art. 2º, da Convenção nº 154 da OIT, não faz qualquer distinção para o reconhecimento das negociações coletivas, eis que o texto expressa que poderão encabeçar as tratativas “uma ou várias organizações de trabalhadores” e aqui se faz presente a possibilidade de as comissões de trabalhadores prevista no art. 11 da CF, regulamentada na forma do art. 510-A e seguintes, firmar os instrumentos coletivos.

Vale destacar que o art. 5º, §3º, da Constituição Federal²⁹⁸, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004 atribui às normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a natureza de emenda constitucional. O texto assim dispõe:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Temos para nós, assim, que as comissões de trabalhadores podem assumir a capacidade para entabular os negócios jurídicos coletivos. Ademais, no tocante à legalidade e à forma, esses requisitos igualmente restam preenchidos, de modo que compreendemos que os acordos firmados merecem ser reputados válidos, a teor do disposto no art. 8º, do Código Civil.

Superada a questão da validade jurídica, resta-nos o desafio de reconhecer eficácia geral na negociação coletiva, ou melhor, a possibilidade de os instrumentos deterem conteúdo normativo em relação aos contratos individuais de trabalho.

²⁹⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 out. 2022.

Antes, porém, cabe aqui fazer uma breve análise sobre eficácia jurídica, que segundo José Afonso da Silva²⁹⁹ representa:

[...] a qualidade de produzir, em maior ou menor grau, efeitos jurídicos, ao regular, desde logo, as situações, relações e comportamentos nela indicados; nesse sentido, a eficácia (jurídica) diz respeito à aplicabilidade, exigibilidade ou exequibilidade da norma, como possibilidade de sua aplicação jurídica. Possibilidade, e não efetividade.

No tocante aos instrumentos coletivos, José Claudio Monteiro de Brilhão Filho³⁰⁰ esclarece que há uma distinção em relação à extensão da eficácia, que pode ser limitada ou geral, sendo aquela aplicável apenas aos filiados dos agentes outorgantes e esta, de alcance superior, independentemente da condição de filiado.

O jurista explica que a eficácia geral é obtida a partir de três meios:

[...] se ocorrer por extensão, como na França, configura expressão do poder estatal; se decorrer de lei, constitui delegação do poder estatal; e se ocorrer em razão da manifestação de determinada maioria explica-se como atuação de um peculiar conceito de representatividade.

Maria do Rosário Palma Ramalho³⁰¹ salienta que a legislação trabalhista portuguesa admite que o trabalhador não sindicalizado, individualmente, manifeste a adesão ao conteúdo da norma coletiva aplicável ao seu contrato de trabalho, hipótese essa não prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

No Brasil, portanto, para que os instrumentos coletivos se revistam de eficácia jurídica, é necessário que sejam observados os requisitos formais, em especial, a realização de assembleia geral especificamente designada para esse fim e cujas cláusulas não contrariem normas de ordem pública.

Nessa toada, fazendo um confronto entre os instrumentos coletivos típicos e atípicos, entendemos que a estes deverão ser exigidos os mesmos requisitos formais

²⁹⁹ SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 55-56

³⁰⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p.221-222.

³⁰¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações Laborais Coletivas. 3 ed. atualizada. Coimbra: Almedina, 2020. p. 311-318

daqueles, pois o que se deve ser realmente aferido é se a entidade outorgante é dotada de representatividade.

A esse respeito são interessantes as considerações de Paulo Antonio Peressin³⁰²:

A organização coletiva inorgânica se dá pelo próprio interesse dos trabalhadores de reunirem força suficiente para buscar a efetivação de suas pretensões. Mecanismos de vinculação representativa, como contribuições, inexistem nesse cenário e, portanto, não representam impasse para que o interesse maior (coletivo) seja exercitado. A reunião de trabalhadores unidos em prol de um objetivo comum é que o legitima e demonstra a força de organização e a eficácia das cláusulas normativas por ela produzidas.

Parece-nos, portanto, que os problemas de validade e eficácia dos instrumentos coletivos firmados diretamente por comissões de trabalhadores podem ser superados, notadamente porque essas entidades são dotadas de capacidade jurídica, outorgada pela assembleia de trabalhadores, em manifesta materialização da autonomia privada coletiva e dotadas, portanto, de representatividade.

Essa é a posição de Maria do Rosário Palma Ramalho³⁰³:

[...] a reserva sindicato do direito de contratação colectiva é, a nosso ver, compatível com a capacidade das comissões de trabalhadores para, ainda em prossecução do princípio da autonomia colectiva e no âmbito da sua própria capacidade jurídica, promoverem a negociação colectiva atípica e outorgarem acordos colectivos atípicos.

Feitas essas considerações, entendemos que os acordos coletivos firmados diretamente por comissões de trabalhadores podem servir como alternativa válida à máxima efetivação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

³⁰² PERESSIN, Paulo Antonio. *Representação não sindical e negociação coletiva atípica*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2019. p. 156

³⁰³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação coletiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 97.

4.2.2. A experiência estrangeira de negociação coletiva atípica

Em atenção ao quanto foi exposto até o momento, entendemos pertinente trazer algumas experiências estrangeiras acerca das negociações coletivas estabelecidas diretamente por comissões de trabalhadores. O nosso objetivo não é exaurir o tema, mas demonstrar um quadro já existente em alguns países, nos quais já mostrou exitosa a iniciativa de coexistência entre a representação sindical e não sindical de trabalhadores.

Conforme se verá adiante, há países que expressamente legitimam as comissões e outros que preservam o monopólio sindical como modelo legal, mas que, na prática, chegam a adotar esse modelo de modo pontual, desafiando a legislação local. Referimo-nos respectivamente à Alemanha e Portugal.

4.2.2.1. A negociação coletiva atípica na Alemanha.

Segundo Vanessa Filipa Guerra dos Santos Ribas³⁰⁴, a Alemanha é vanguardista nessa questão, tendo reconhecido a legitimidade das comissões ainda na década de 1920, cujo propósito era “proteger os interesses económicos aos assalariados nas suas relações com o empregador e de auxiliar este último na exploração de sua indústria”.

Enoque Ribeiro dos Santos³⁰⁵ entende que “o sistema sindical alemão está voltando à cogestão, que se expressa nas atribuições dos Comitês de empresa e na participação dos trabalhadores nos Conselhos de Supervisão das empresas”.

O direito de representação interna dos trabalhadores na Alemanha é regulamentado pela *Betriebsverfassungsgesetz*³⁰⁶, em tradução livre “Lei de Organização da Empresa”, cujo diploma foi concebido em 1972 e que é composto por oito partes e

³⁰⁴ RIBAS, Vanessa Filipa Guerra dos Santos. *O acordo coletivo atípico*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito das Empresas). Instituto Universitário de Lisboa, 2013. p. 47.

³⁰⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 117.

³⁰⁶ ALEMANHA. *Betriebsverfassungsgesetz*. Disponível em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsverfassungsgesetz.html>. Acesso em: 02 nov. 2022.

diversas subdivisões, e compatível com a Diretiva 2002/14/CE³⁰⁷ do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de março de 2002.

Naquele país, o estabelecimento de normas coletivas de trabalho é realizado mediante convenções coletivas firmadas pelos sindicatos (*Tarifverträge*), e acordos coletivos de empresa, encabeçados diretamente pelas comissões de trabalhadores, (*Betriebsvereinbarungen*), havendo, portanto, um sistema dual de representação.

A partir do estudo comparado entre a legislação alemã e a espanhola feito por Jesús Martínez Girón³⁰⁸ e Alberto Arufe Varela pudemos fazer alguns apontamentos e novas comparações com a legislação brasileira, conforme se verá adiante.

De acordo com a legislação alemã, as empresas que empreguem pelo menos cinco trabalhadores devem estabelecer conselhos de empresa. Todos os trabalhadores no local de trabalho, que tenham completado 18 anos, estão habilitados a votar.

A legislação também prevê a possibilidade da criação de união de conselhos para as empresas que mantenham vários estabelecimentos, o que facilita a interlocução e a coletivização. Ainda existem regras para o número de membros desses conselhos que, a depender do tamanho do estabelecimento, pode variar entre 1 até 35 trabalhadores eleitos³⁰⁹.

O procedimento eleitoral é realizado em duas etapas, sendo a primeira para o estabelecimento da comissão eleitoral e segunda para a eleição do conselho de empresa, em escrutínio direto e secreto. Entre uma etapa e outra há a observância de um período de uma semana.

Diferentemente do Brasil, as chapas podem ser formadas diretamente por trabalhadores da empresa e por trabalhadores indicados pelos sindicatos, igualmente empregados naquela companhia. Conquanto se imponha diferenciação entre os indicados

³⁰⁷ COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. *Directiva 2002/14/CE* - Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32002L0014>. Acesso em: 02 nov. 2022

³⁰⁸ GIRÓN, Jesús Martínez; VARELA, Alberto Arufe. *Leyes Laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*. Netbiblo: La Corunã, 2006. p. 71-86

³⁰⁹ ALEMANHA. *Betriebsverfassungsgesetz*. Art. 9º. Disponível em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsverfassungsgesetz.html>. Acesso em 02 nov. 2022.

pelo sindicato e os indicados livremente pelos empregados, a legislação alemã³¹⁰, obriga que as empresas e o conselho eleito atuem em cooperação com as entidades sindicais.

Quanto às atribuições dos conselhos de empresa, a legislação dispõe especificamente sobre cogestão (*Mitbestimmung*), estabelecendo regras para a integração dos trabalhadores na administração da empresa e ainda prevê reuniões mensais³¹¹ com a diretoria para negociar e discutir a organização das tarefas, ambiente de trabalho e temas econômicos³¹².

Os acordos firmados entre o conselho e a empresa (*Betriebsvereinbarungen*), equivalentes aos nossos acordos coletivos, são semelhantes às convenções coletivas (*Tarifverträge*) no tocante à forma, eis que obrigatoriamente devem ser escritos³¹³.

Vale salientar que as disposições dos acordos coletivos não podem ser superadas por contratos individuais, exceto se os acordos coletivos expressamente assim permitirem³¹⁴.

Quanto à forma de solução dos impasses na negociação entre o conselho de empresa e a diretoria, a legislação prevê a arbitragem³¹⁵. Para discussões de caráter individual, caso a empresa não obtenha a autorização do conselho, estará autorizada a acessar o Judiciário³¹⁶.

Uma diferença bastante relevante é que, aos conselhos de empresa, não é dado o direito de deliberar sobre greve, sendo esse um atributo exclusivo dos sindicatos³¹⁷.

Daí se vê a existência de legislação sofisticada acerca de negociação coletiva na Alemanha (para nós atípica), que comprova a possibilidade de coexistência de representação dual e concorrente dos trabalhadores.

³¹⁰ Ibid., Art. 2º.

³¹¹ Ibid., Art. 74º

³¹² Ibid., Art. 9º

³¹³ Ibid., Art. 77º

³¹⁴ Ibid., Art. 74º, inciso segundo.

³¹⁵ Ibid., Art. 37º

³¹⁶ Ibid., Art. 114º

³¹⁷ Ibid., Art. 74º, inciso primeiro.

4.2.2.2. A negociação coletiva atípica em Portugal

Maria do Rosário Palma Ramalho³¹⁸ ensina que o Direito do Trabalho em Portugal sofreu instabilidades ao longo da sua história, as quais resultaram na constitucionalização dos direitos trabalhistas, dentre os quais a liberdade sindical e o direito de associação e que se refletem na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia³¹⁹.

Assim como no Brasil, em Portugal, tradicionalmente, a negociação coletiva é estabelecida, de um lado, por uma associação sindical representativa dos trabalhadores e, do outro, por organizações representativas de empregadores.

A Constituição da República de Portugal³²⁰ e o Código do Trabalho³²¹ daquele país prestigiam o monopólio sindical nas negociações coletivas, pelo que o estabelecimento de instrumentos normativos firmados diretamente entre empresas e comissões de trabalho, desafia a legislação local.

António José Almeida, João Pedro Cordeiro e Paulo Fernandes³²² afirmam que desde o estabelecimento da Comunidade da União Europeia com o Trabalho de Maastrich em 1992, que contou com a participação de Portugal, o país passou a sofrer impactos sociais e econômicas com a integração naquele bloco.

³¹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações Laborais Colectivas. 3 ed. actualizada. Coimbra: Almedina, 2020. p. 42-43.

³¹⁹ EUROPA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

³²⁰ PORTUGAL. *Constituição da República de Portugal*. Art. 56º. 1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. 3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei. 4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49440775>. Acesso em: 05 nov. 2022.

³²¹ PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Art. 443º. 1 - As associações sindicais e as associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de: a) Celebrar convenções colectivas de trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46772875>. Acesso em: 05 nov. 2022.

³²² ALMEIDA, António José; CORDEIRO, João Pedro; FERNANDES Paulo. A negociação colectiva ao nível da empresa: o caso da Volkswagen/Autoeuropa. *Revista Sociedade e Trabalho*, Lisboa, n. 40, jan./abr., 2010. Lisboa. p. 7-10. Disponível em: https://www.academia.edu/73457180/A_negocia%C3%A7%C3%A3o_colectiva_ao_n%C3%ADvel_da_empresa_o_caso_da_Volkswagen_Autoeuropa Acesso em: 02 nov. 2022.

Segundo os autores, a luta do Estado para atrair investimento estrangeiro, aliada à dispersão das empresas e ao forte sentimento individualista, trouxe repercussões diretas na coletivização dos trabalhadores.

Nestas condições, a representação colectiva dos trabalhadores foi cedendo progressivamente o seu espaço na proporção inversa à crescente institucionalização das organizações sindicais que, adquirindo o estatuto de parceiros sociais, foram tendo cada vez mais dificuldade em representar a massa de trabalhadores paulatinamente entregues aos seus “méritos” pessoais e à sociedade de consumo.

O sindicato perdera o protagonismo na representação coletiva, debruçou-se sobre o Estado e passou a limitar sua atuação em discussões relativas a políticas salariais. A empresa, então, assumiu o papel de disseminar sua cultura à sociedade e lá centralizou os anseios da classe trabalhadora.

Cabe destacar que vigora em Portugal desde 2009, por força do disposto no art. 496º do Código de Trabalho³²³, o “princípio de filiação” segundo o qual as condições de trabalho previstas em instrumento coletivo são aplicáveis aos trabalhadores filiados à entidade sindical. Todavia, a legislação (art. 514º³²⁴) admite que as normas coletivas sejam igualmente aplicadas aos trabalhadores não filiados, mediante a expedição de portarias de extensão pelo Ministério do Trabalho.

E, nesse particular, a doutrina portuguesa, atribui às portarias de extensão o desestímulo à coletivização, como ensina Ana Teresa Ribeiro³²⁵:

³²³ PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Art. 496º. 1 - A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante. 2 - A convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º 3 - A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma. 4 - Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja.

³²⁴ *Ibidem*. Art. 514º. 1 - A convenção colectiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento. 2 - A extensão é possível mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere.

³²⁵ RIBEIRO. Ana Teresa. Portarias de Extensão – Um breve olhar. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n. 25, jun., 2014. Disponível em:

[...] as portarias de extensão não estão a salvo de críticas. Na verdade, diversos autores salientam o facto de desencorajarem a filiação sindical, por esta já não ser condição para que os trabalhadores possam beneficiar das condições estabelecidas nas convenções, promovendo o fenómeno dos *free riders*.

Não fosse o bastante, a legislação portuguesa³²⁶ (art. 415º) expressa o direito de os trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores nas empresas, às quais, assim como no Brasil, são atribuídas funções de defesa dos interesses dos trabalhadores, mas não expressamente o direito de firmar acordos coletivos de trabalho.

Foi, portanto, nesse contexto, que se verificou o estabelecimento de negociações coletivas diretamente entre a administração das empresas e as comissões eleitas por trabalhadores, cujo resultado foi a celebração de acordos de trabalho, dentre os quais, segundo Maria do Rosário Palma Ramalho³²⁷, “o mais conhecido e paradigmático” é aquele ajustado no âmbito da Volkswagen Autoeuropa em Portugal e que vem sendo sucessivamente negociado desde 1994.

Analisando detidamente os instrumentos firmados pela Comissão dos Trabalhadores³²⁸, compostos por dois contratos, um denominado “acordo base” e outro “acordo laboral”, é possível aferir que os instrumentos têm previsão de vigência, estipulam percentuais de aumento salarial para determinados cargos, critérios de progressão de carreira, prêmios para chefes de equipe e de desempenho, organização das escalas de trabalho, política de redução de riscos ergonômicos, descontos para aquisição de bens produzidos pela empresa, além de critérios para concessão de benefícios como seguro de saúde, seguro de vida, fundos de pensão e sociais, bolsas escolares entre outros.

<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/20332/1/Portarias%20de%20extens%C3%A3o%20-%20Um%20breve%20olhar.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

³²⁶ PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Art. 415º. 1 - Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei. 2 - Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos. 3 - Qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas nos números anteriores e na aprovação dos respectivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito. 4 - Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e neste Código.

³²⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 62.

³²⁸ PORTUGAL. *Comissão de Trabalhadores Volkswagen Autoeuropa*. Disponível em: <http://www.ctautoeuropa.com/>. Acesso em: 05 de nov. 2022.

Isso significa, como bem detectou Maria do Rosário Palma Ramalho³²⁹, que quanto à forma, estrutura e conteúdo, os acordos são muito semelhantes aos acordos coletivos de trabalhos firmados tradicionalmente pelos sindicatos.

Ademais, de acordo com os termos dos Estatutos Sociais³³⁰ da Comissão de Trabalhadores, a entidade é constituída (art. 1º item 2) por todos os trabalhadores que celebrem contrato de trabalho com a empresa; tem como princípio (art. 1º item 2) “o reconhecimento de sua responsabilidade social a longo prazo”; mantém sede (art. 3º) no estabelecimento da empresa; é composta (art. 4º, item 1) por onze trabalhadores eleitos por mandato de 3 anos; tem como competência a definição das “bases programáticas do colectivo de trabalhadores” e; dentre as suas atribuições, está a defesa e organização da classe (art. 11º) em cooperação com o sindicatos representativos dos trabalhadores.

Isso significa que a entidade tem como missão a efetiva representação dos trabalhadores na empresa, mas estabelece o dever de cooperação, com o papel desempenhado pelos sindicatos.

Maria do Rosário Palma Ramalho³³¹ destaca que persistia, porém, no tocante à validade e eficácia dos instrumentos, a questão atinente à possibilidade de repercussão nos contratos individuais de trabalho, que não se esgota necessariamente pelo fato de terem os negócios coletivos sido firmados na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Para superação desse desafio, a jurista propõe duas possibilidades: a) a adoção da teoria do mandato devendo ocorrer assembleia prévia específica na qual o coletivo de trabalhadores mandate a comissão a celebrar o acordo, ou b) a adoção da representação, na qual os trabalhadores ratifiquem as condições estabelecidas no acordo firmadas. Ambas as hipóteses são previstas na legislação brasileira, consoante as disposições constantes dos artigos 115 e 653 do Código Civil Brasileiro.

³²⁹ Ibid., p. 61-67

³³⁰ PORTUGAL. *Comissão de Trabalhadores Volkswagen Autoeuropa*. Disponível em: <http://www.ctautoeuropa.com/wp-content/uploads/2021/03/Estatutos-CT.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

³³¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009. p. 99-105.

Vê-se, portanto, que, conquanto vigorem em Portugal os rigores e os desafios impostos pelo monopólio sindical na negociação coletiva, os trabalhadores conseguiram exercer o direito de liberdade sindical e estabelecer tratativas visando à melhoria nas condições de trabalho, cujo exemplo pode nos servir de inspiração.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Assembleia Nacional Constituinte instituiu um Estado Democrático, assegurando ao povo o direito às conquistas sociais e ao desenvolvimento econômico, prestigiando a solução pacífica dos conflitos.

A Constituição Federal expressou a liberdade humana como valor supremo da nossa sociedade e fez constar preambularmente esse direito, repetindo e enfatizando essa expressão em tantas outras passagens da Carta.

A liberdade, pois, como valor supremo, é uma luz sempre acesa e que serve de guia para o exercício do direito de fazer ou deixar de fazer algo; de manifestar o pensamento, a consciência e a crença; de expressar a intelectualidade, a arte e a ciência; de exercer o trabalho ou a profissão de qualquer natureza; de se locomover por qualquer que seja o meio; de reunir e se associar; de decidir a vida política do país; enfim, de se exercer a cidadania.

Ao lado da liberdade, a Constituição Federal ainda prestigiou a pluralidade como direito e como fato social, reconhecendo a existência de variações múltiplas de opiniões, de desejos, de etnias, de gêneros e de nível socioeconômicos.

Antes, pois, de serem direito, a liberdade e a pluralidade foram elevadas ao patamar de princípio, o qual deve nortear o exercício da democracia e objetivar uma sociedade fraterna e justa.

No campo das relações de trabalho, esses valores e princípios foram positivados em direitos individuais, que garantem a dignidade, a igualdade e a proteção das minorias. E ainda visam ao desenvolvimento, ao pleno emprego e à estabilização das relações sociais. O trabalhador, portanto, ainda que inserido numa relação hierarquizada e subordinada, não perde a qualidade de cidadão.

Foi a partir dessas premissas que iniciamos os nossos estudos.

Durante o desenvolvimento da nossa pesquisa, conseguimos compreender a amplitude do tema liberdade na vida dos trabalhadores e demonstrar que isso não se trata, apenas, de apenas do direito de exercer o trabalho, mas também da possibilidade de se reunir livremente e de estabelecer meios de expressar coletivamente os seus anseios ou de denunciar desmandos aos quais estiverem submetidos.

Ao longo da nossa pesquisa, pudemos evidenciar que o sistema legal de organização de trabalhadores, herdado de períodos de maior repressão à livre manifestação, pode ser alvo de críticas, especialmente por não se compatibilizar com os valores e princípios da Constituição Federal.

Constatamos que o modelo sindical adotado no Brasil pode, eventualmente, atribuir capacidade de representação a entidades que não necessariamente sejam dotadas de representatividade junto à classe trabalhadora. Trouxemos exemplos de casos práticos, nos quais se verificou nítido descontentamento dos trabalhadores quanto ao regime de organização vigente.

Exploramos o processo de negociação coletiva, sendo essa uma forma autêntica de autodeterminação e de manifestação de solução autônoma de conflitos entre trabalhadores e empresas, e que a legitimação para negociar não advém de um comando legal, mas da expressão de livre vontade dos trabalhadores, emanada a partir de uma decisão assemblear.

Pesquisamos, ainda, como os sindicatos, sendo a entidade tradicional de representação dos trabalhadores, vêm exercendo suas funções. Evidenciamos, nesse ponto, a ocorrência de anacronismo, eis que o sistema de organização sindical não acompanhou a modernização das relações de trabalho.

Ainda pudemos verificar que a fragilidade do modelo sindical, assentado na base da unicidade e no custeio universal obrigatório, impõe risco à coletivização dos trabalhadores e pode ser um fator de agressão à liberdade.

Nessa perspectiva, fomos em busca de alguma ferramenta jurídica válida e eficaz que, de um lado, servisse de instrumento de estabilização social e, de outro, preservasse

a autonomia privativa dos trabalhadores, garantindo-lhes o direito à plena liberdade sindical. E a resposta obtida veio a partir da investigação do direito estrangeiro, com observação de negociação coletiva sem a participação de sindicatos.

Durante as nossas pesquisas, pudemos constatar que as relações de trabalho, em Portugal, do ponto de vista do Direito Coletivo, muito se assemelham ao sistema praticado no Brasil. Lá, assim como cá, os sindicatos também se encontram com funções limitadas e a atuação tem se fechado em torno de questões meramente salariais, ficando de lado, tudo o mais que a democracia admite.

Porém, influenciado pelo sistema germânico de organização nas relações de trabalho, foi detectado em Portugal um meio de solução de conflitos estabelecido diretamente entre trabalhadores e a administração da empresa, cujo processo e forma em muito se assemelha aos acordos coletivos de trabalho. Esse meio de solução foi cunhado “negociação coletiva atípica”, cujos frutos são os “acordos coletivos atípicos”.

Passamos, então, a perquirir a admissibilidade da negociação coletiva atípica no nosso ordenamento jurídico e, a partir da interpretação principiológica da Constituição Federal, aliada às normas de direito internacional ratificadas pelo Brasil e ainda fortalecida com edição da Lei nº 13.467/17, que incluiu os artigos 510-A e seguintes à CLT, pudemos concluir pela validade dos acordos coletivos atípicos no Brasil.

A negociação coletiva atípica é para nós, portanto, um instrumento de superação do anacronismo e se trata de ferramenta alternativa para efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores e meio de melhoria da condição social, preservando a democracia, a pluralidade e a fraternidade assegurada na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- AGUIAR, Antonio Carlos. *Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?* São Paulo: Quartier Latin, 2017.
- AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro(?)* 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino. *Negociação coletiva trabalhista: parâmetros constitucionais e desafios pós-Lei 13.467/17*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Hermenêutica e Interpretação Constitucional*. São Paulo: Celso Bastos Editor, 1997.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições civis no direito do trabalho: curso completo de direito civil com aplicação subsidiária nas relações de trabalho*. 5. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora Juspodvm.
- BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações de trabalho*. São Paulo, LTr, 1996.
- BOBBIO, Norberto. *Dicionário de política*. Norberto Bobbio, Nicola Matteucci e Gianfranco Pasquino. Tradução Carmen C, Varriale *et al.* Coord. trad. João Ferreira; rev. geral João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cacais. 1. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.
- BOBBIO, Norberto. Pluralismo. *In: Dicionário de Política*. Brasília: UnB, 1991.
- BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense Método, 2021.
- BORBA, Joselita Nepomuceno. *Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos: Sindicato, Associação, Ministério Público, Entes não sindicais*. São Paulo: LTr, 2013.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 33. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

CASAGRANDE, Cassio. 30 anos de judicialização das relações coletivas de trabalho: O Ministério Público do Trabalho em busca de uma identidade. In: Zuben, Catarina von; Valentim, João Hilário (org.). *30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

CHARÃO, Anderson Pereira. VILLATORE, Marco Antônio César. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti, MARTINS, Rafael Lara, MIZIARA, Raphael. *Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia. Aspectos práticos e estratégias para o cotidiano*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

CORREA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: Podvum, 2021.

CUEVA, Mário de la. *El nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa, 1977.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JUNIOR, Fredie. Princípio da Boa-fé Processual no Direito Processual Civil Brasileiro e Seu Fundamento Constitucional. *Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro*, n. 70, p. 179, out./dez., 2018.

FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GIRÓN, Jesús Martínez; VARELA, Alberto Arufe. *Leyes Laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*. Netbiblo: La Coruña, 2006.

GOMES Orlando e Elson Gottschalk. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade*. Curitiba: Juruá, 2018.

JOÃO, Paulo Sergio. Democracia, Pluralidade, e Representatividade Sindical: Qual é o modelo organizacional sindical que mais se adequa aos fundamentos constitucionais brasileiros? In: BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, NAHAS,

Thereza. *Liberdade Sindical: uma proposta para o Brasil*. Campinas: Lacier Editora, 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. tomo II. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

KOLLER, Carlos Eduardo. *Negociação coletiva do trabalho, direito e economia*. Curitiba: Juruá, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MAGANO, Octavio Bueno. *Dicionário jurídico-econômico das relações de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2002.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. v.3: *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 1990.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

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

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme: Mizuno, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Dialética, 2005.

MARTINS-COSTA, Judith. *A Boa-Fé no Direito Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 34. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional 99, de 14.12.2017. São Paulo: Malheiros, 2019.

MENDES, Felipe Prata. *Os sindicatos e o modelo de democracia ampliada*. São Paulo: LTr, 2018.

MIRANDA, Fernando Hugo R. A descentralização da negociação coletiva – compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã. *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 12, dez., 2012.

- NADER, Paulo. *Introdução ao estudo do direito*. 36. ed. Rio de Janeiro, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 38.ed. São Paulo: LTr, 2013.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. *A representatividade na unicidade e no pluralismo sindical*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso. *Liberdade e irrenunciabilidade no Direito do Trabalho: do estudo dos princípios à Economic Analysis of Law aplicados ao Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor. 2005.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de conceitos trabalhistas. v.1: *Direito individual*. São Paulo: LTr, 2000.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.
- PERESSIN, Paulo Antonio. *Representação não sindical e negociação coletiva atípica*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2019.
- PESSOA, Valton. *Manual de Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2019.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Negociação colectiva atípica*. Coimbra: Ed. Almedida, 2009.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral*. 2. ed. Coimbra: Ed. Almedida, 2009.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte III – Situações Laborais Colectivas. 3 ed. actualizada. Coimbra: Almedina. 2020.
- RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2016.
- RIBAS, Vanessa Filipa Guerra dos Santos. *O acordo coletivo atípico*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito das Empresas). Instituto Universitário de Lisboa, 2013.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2. ed. rev. e aum. São Paulo, LTr, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. Os limites da autonomia negocial coletiva segundo a jurisprudência. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 47-84, out./dez., 2016.

ROSSEAU, Jean-Jacques. *O contrato social: princípios do direito político*. Tradução de Edson Bini. 2. ed. São Paulo: Edipro, 2015.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Revisão técnica de Irany Ferrari. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *O sindicalismo nos países em desenvolvimento*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1980.

SANTOS, Ariane Joice dos. *Direito coletivo do trabalho: as relações coletivas após o advento da lei da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17)*. São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2022.

SANTOS, Rosilene. Ameaça à liberdade sindical sob a perspectiva da reforma trabalhista: uma análise do fim da contribuição obrigatória. *Revista trabalhista: direito e processo*, Brasília: Anamatra: Rio de Janeiro: Forense, Ano 17, n. 60, p. 121-130, jun./dez., 2018.

SEGADAS VIANNA, José de et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; OLIVEIRA, Gabriela Varella de. As comissões de empresa como instrumento de clivagem do sindicalismo clássico da função de representação de classe trabalhadora. *Revista trabalhista: direito e processo*, São Paulo: LTr, ano 17, v. 60, jun./dez, 2018.

SCHIAVI, Mauro. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Atualizadores Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA, Otavio Pinto e. Fontes do direito do trabalho. *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*.

SOARES, Rodrigo Chagas. É Válida a Negociação Coletiva Direta da Empresa com o Comitê de Representantes dos Trabalhadores sob a Óptica dos Direitos Fundamentais? In: ALMEIDA, Renato Rua de. *Direitos fundamentais aplicados ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2014.

SOARES, Rodrigo Chagas. *Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa*. São Paulo: LTr, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Sindicato e gênero no Brasil: a dificuldade de inserção de pautas das trabalhadoras nos instrumentos coletivos. In: MASSONI, Túlio, COLUMBU, Francesca. *Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas*. São Paulo: Almedina, 2018.

SITES ELETRÔNICOS

ALEMANHA. *Betriebsverfassungsgesetz*. Disponível em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/betriebsverfassungsgesetz.html>. Acesso em 02 nov. 2022.

ALMEIDA, António José; CORDEIRO, João Pedro; FERNANDES Paulo. A negociação colectiva ao nível da empresa: o caso da Volkswagen/Autoeuropa. *Revista Sociedade e Trabalho*, Lisboa, n. 40, p. 7-10, jan./abr., 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/73457180/A_negocia%C3%A7%C3%A3o_colectiva_ao_n%C3%ADvel_da_empresa_o_caso_da_Volkswagen_Autoeuropa Acesso em: 02 nov. 2022.

BALTAZAR, Vanessa Anitablian. Negociação coletiva atípica: o desenvolvimento da maturidade das partes nas relações de trabalho. Rio de Janeiro: *Revista Justiça e Cidadania*, jul. 2016. p. 40-43. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/negociacao-coletiva-atipica-o-desenvolvimento-da-maturidade-das-partes-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em 22 out. 2022.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre 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*, Brasília, v. 78, n. 3, p.125, jul./set., 2012. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 maio 2022.

BENHAME, Maria Lúcia. A negociação coletiva dos motoristas de aplicativo – uma possibilidade legal no ordenamento jurídico brasileiro? *Migalhas de Peso*. Artigo publicado em 10/05/2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/302006/a-negociacao-coletiva-dos-motoristas-de-aplicativo---uma-possibilidade-legal-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942*. Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro. Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 4.796, de 29 de julho de 2003*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4796.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. *Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942*. Art. 2º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D10358.htm#art2. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. *Lei nº 7783, de 28 de junho de 1989*. Art. 3º. Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. *Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000*. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial da Previdência e Trabalho. *Portaria nº 17.593, de 24 de julho de 2020*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112>. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Portaria nº 422, de 07 de outubro de 2021*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria/mtp-n-422-de-7-de-outubro-de-2021-351613291>. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 87*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 maio 2022.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 151 Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho* (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81. Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 206, de 07.4.2010, do Congresso Nacional e ratificada em 15.6.2010. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236160/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 135*. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Disponível

em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Recomendação 143*. Sobre Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa. Convenção nº 135. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989 e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 154*. Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional, ratificada em 10.7.92 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 1.256, de 29.9.94. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. *Notícia de Fato nº 000057.2019.15.000/4-06*. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/>. Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. *ROT-184-52.2018.5.09.0000*. Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/02/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cc78f7635d6987d04f38a6e516e0d318>. Acesso em: 22 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5.794*. Data da Publicação DJE 23/04/2019 – Ata nº 53/2019. DJE nº 83, divulgado em 22/04/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 27 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ARE 1121633*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 323*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>. Acesso em: 22 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula nº 677 do STF*. “Até que lei venha dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância ao princípio da unicidade”. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumula/anexo/Enunciados_Sumulas_STF_1_a_736_Completo.pdf. Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Processo nº 0100509-05.2020.5.01.0027*. Órgão Julgador 5ª Turma. Relatora Desembargadora Rosana Salim Villela Travesedo. Publicado no DJe em 25/11/2021) Disponível em:

<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100509-05.2020.5.01.0027/2#75146d0>. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Órgão Julgador: 3ª Turma. *RO nº 0011567-42.2019.5.03.0070*. Relator Desembargador Marcus Moura Ferreira. Publicação do DJE em 30/07/2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011567-42.2019.5.03.0070/2#ef9fe22>. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais 1. *Orientação Jurisprudencial nº 369*. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA369. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RO-561-49.2012.5.12.0000*, Órgão Judicante Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, Julgamento em 09/12/2013. Publicado no DEJT 13/12/2013. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ae42281ccb3df0f6a2547b6396874bff>. Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR-53-50.2015.5.12.0016*. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=53&digitoTst=50&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0016&submit=Consultar>. Acesso em: 22 out. 2022.

COLUMBU, Francesca. *Representação dos trabalhadores na empresa*. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (Coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (Coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/403/edicao-1/representacao-dos-trabalhadores-na-empresa>. Acesso em: 15 out. 2022.

COMUNIDADE ECONÔMICA EUROPEIA. *Directiva 2002/14/CE* - Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32002L0014>. Acesso em: 02 Nov. 2022

DICIO. *Dicionário Online de Português*. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/negocio/>. Acesso em 10 maio 2022.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. *Etimologia e Origem das Palavras*. Porto: 7 Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/negocio/>. Acesso em: 10 maio 2022.

EUROPA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

FREITAS, Claudio Victor de Castro. A democracia participativa, a proteção às minorias e a negociação coletiva atípica trabalhista: novos caminhos para o negociado versus o legislado. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 200, p. 117-134, abr. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/159052>. Acesso em: 22 out. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. Editorial: *Estatísticas Sociais*. Publicado em: 26/08/2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil> . Acesso em: 24 jul. 2022.

JOÃO, Paulo Sergio. Acordo coletivo prevalece sobre interesses políticos de sindicato. *Revista Consultor Jurídico*, 24 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-24/reflexoes-trabalhistas-acordo-coletivo-prevalece-interesses-politicos-sindicato>
<https://www.conjur.com.br/2022-jun-03/reflexoes-trabalhistas-limites-autonomia-privada-coletiva>. Acesso em: 16 out. 2022.

JOÃO, Paulo Sergio. A intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva. *Conjur*. Reflexões Trabalhistas. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-judiciario-autonomia-vontade-coletiva>. Acesso em: 07 set. 2021.

JOÃO, Paulo Sergio. Os limites da autonomia privada coletiva em negociações. *Revista Consultor Jurídico*, 3 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-03/reflexoes-trabalhistas-limites-autonomia-privada-coletiva>. Acesso em: 05 jun. 2022.

JOÃO, Paulo Sergio. Na crise pós-reforma trabalhista, negociações coletivas merecem atenção. *Portal Conjur*, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-15/reflexoes-trabalhistas-criese-pos-reforma-negociacoes-coletivas-merecem-atencao>. Acesso em: 24 jul. 2022.

JOÃO, Paulo Sergio. Sindicalismo em transformação e socorrismo estatal. *Portal Conjur*, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-ago-14/reflexoes-trabalhistas-sindicalismo-transformacao-socorrismo-estatal>. Acesso em: 24 jul. 2022.

LIMA, Luanda de Oliveira. *Práticas invisíveis: o Movimento Feminista e o Sindicalismo no Brasil*. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/245/o/LUANDA.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O dissídio coletivo e suas fases procedimentais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 63, p. 122-135, 1994. p. 125. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86651>. Acesso em: 22 maio 2022.

MICHAELIS. *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. São Paulo: Editora Melhoramentos. ISBN: 978-85-06-04024-9. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br>. Acessos em: 29 abr. 2022 e 16 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 jun. 2022.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46772875>. Acesso em: 05 nov. 2022.

PORTUGAL. *Comissão de Trabalhadores Volkswagen Autoeuropa*. Disponível em: <http://www.ctautoeuropa.com/>. Acesso em: 05 nov. 2022.

PORTUGAL. *Constituição da República de Portugal*. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49440775>. Acesso em: 05 nov. 2022.

REALE, Miguel. *A boa-fé no Código Civil*. Disponível em: <http://www.miguelreale.com.br/artigos/boafe.htm>. Acesso em: 17 jun. 2022.

RIBEIRO, Ana Teresa. Portarias de Extensão – Um breve olhar. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, n. 25, jun., 2014. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/20332/1/Portarias%20de%20extens%C3%A3o%20-%20Um%20breve%20olhar.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. (online). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, Rio de Janeiro. p. 161. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/46xvm/pdf/rodrigues-9788579820007.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

SARAIVA FRIO, Gustavo; PELEGRINI, Tatiane; FRANÇA, Marco Tulio Aniceto; COSTEIRA MACHADO, Gabriel. Satisfação Laboral e Sindicalização: Uma análise para o Brasil. *Estudios Económicos*, v. XXXVI, n. 73, jul., p. 109-145, 2019. Disponível em:

https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/19686/2/Satisfao_laboral_e_sindicalizacao_uma_anlise_para_o_Brasil.pdf. Acesso em: 17 jul. 2022.

SILVA, Otavio Pinto e. Fontes do direito do trabalho. *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 04 jun. 2022.

SILVA, Silvio Cesar. *Experiências das comissões de fábrica na reestruturação produtiva da Autolatina*. Disponível em: http://www4.pucsp.br/neils/downloads/v2_artigo_silvio.pdf. Acesso em: 15 out. 2022.

SILVA, Walkürrie Lopes Ribeiro da. Representação e Representatividade no Contexto da Liberdade Sindical. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 101, p. 271, jan./dez., 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67706/70314/89136>. Acesso em: 24 jul. 2022.

SILVEIRA, Daniel. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após reforma trabalhista, diz IBGE. *Portal G1.com*, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 24 jul. 2022.

SINDRESBAR. Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo e Região. Disponível em: <https://sindresbar.org/wp-content/uploads/2020/03/CCT-SINTHORESP-CORONAVI%CC%81RUS.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2022.