

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO – UNINOVE
PROGRAMA DE ESTUDOS DE PÓS GRADUADOS EM DIREITO

Juliana Ferreira de Moraes

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A NECESSÁRIA
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL**

DOUTORADO EM DIREITO

São Paulo
2025

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO - UNINOVE
PROGRAMA DE ESTUDOS DE PÓS GRADUADOS EM DIREITO

Juliana Ferreira de Moraes

**PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A NECESSÁRIA
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL**

DOUTORADO EM DIREITO

Tese apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial à obtenção do título de Doutora em Direito, área de concentração: (área, subárea), na Universidade Nove de Julho, sob a orientação do Professor Doutor Marcelo Freire.

São Paulo

2025

Morais, Juliana Ferreira de.

Prevalência do negociado sobre o legislado e a necessária adequação da estrutura sindical. / Juliana Ferreira de Moraes. 2025. 194 f.

Tese (Doutorado)- Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2025.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Freire.

1. Liberdade sindical. 2. Representatividade sindical. 3. Negociação coletiva.

I. Freire, Marcelo. II. Título

CDU 34

JULIANA FERREIRA DE MORAIS
PREVALÊNCIADO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A NECESSÁRIA
ADEQUAÇÃO DA ESTRUTURA SINDICAL

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Nove de Julho como parte das exigências para a obtenção do título de Doutor em Direito.

São Paulo, 30 de junho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

MARCELO	Assinado de forma digital por MARCELO
FREIRE	FREIRE
GONCALVES:92843	GONCALVES:92843
843	Dados: 2025.06.30 15:30:23 -03'00'

Prof. Dr. Marcelo Freire

Documento assinado digitalmente



SAMANTHA RIBEIRO MEYER PFLUG MARQUES

Data: 01/07/2025 13:54:41-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Dra. Samantha Ribeiro Meyer
Examinadora Interna
UNINOVE

Documento assinado digitalmente



RODRIGO DE GRANDIS

Data: 01/07/2025 06:26:17-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Rodrigo de Grandis
Examinador Interno
UNINOVE

Túlio de Oliveira Massoni

Prof. Dr. Túlio de Oliveira Massoni
Examinador Externo

JSP



Documento assinado digitalmente

JULIANE CARAVIERI MARTINS

Data: 30/06/2025 18:54:51-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Dra. Juliane Caravieri Martins
Examinadora Externa
UFU

DEDICATÓRIA

À minha filha, Ana Júlia.

Ao meu companheiro, Igor.

À minha avó, Lucíola (*in memoriam*).

Aos meus pais, Roberto e Fátima.

AGRADECIMENTOS

À minha filha, Ana Júlia, por me ensinar diariamente sobre o amor incondicional.

Ao meu companheiro Igor Cavalcante, pela felicidade de compartilhar uma vida a dois e pelo apoio nos momentos difíceis.

Aos meus pais, Roberto e Fátima, pelo dom da vida.

À minha avó (*in memoriam*), por me proporcionar amor e segurança em todos os momentos de sua passagem na Terra.

Ao Professor Doutor Marcelo Freire, pela orientação ao longo do processo acadêmico.

Aos Professores Doutores integrantes da Banca de Qualificação e da Banca Examinadora, pela solicitude em participar deste significativo momento.

A todos que, de alguma forma, colaboraram para a execução deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho analisa a liberdade sindical como pressuposto indispensável para a superação da crise estrutural enfrentada pelo sindicalismo brasileiro. Partindo da constatação de que a representatividade — compreendida como a efetiva capacidade de defender os interesses dos trabalhadores — só se concretiza em ambientes de plena liberdade sindical, investiga-se de que forma o modelo adotado pela Constituição Federal de 1988, de caráter híbrido, ainda preserva resquícios do regime corporativista que obstaculizam a plena autonomia das entidades sindicais. Tal debate ganha especial relevância no contexto da ampliação dos poderes negociais dos sindicatos, consolidada pela Reforma Trabalhista, que conferiu prevalência ao negociado sobre o legislado, inclusive para restrição de direitos. Questiona-se, nesse cenário, se o sindicalismo brasileiro possui a representatividade e a legitimidade necessárias para exercer, de forma efetiva, essas prerrogativas. Ao final, propõe-se uma adequação do sistema sindical brasileiro, com a alteração do artigo 8º da Constituição, como caminho para o fortalecimento da liberdade sindical, da autonomia coletiva e da segurança jurídica nas relações de trabalho, inclusive no âmbito das empresas transnacionais.

Palavras-chave: Liberdade sindical. Representatividade Sindical. Negociação Coletiva

ABSTRACT

This paper analyzes freedom of association as an essential prerequisite for overcoming the structural crisis faced by Brazilian trade unionism. Based on the premise that representativeness — understood as the effective ability to defend workers' interests — can only be fully exercised in contexts of genuine freedom of association, the study examines how the hybrid model adopted by the 1988 Federal Constitution still preserves remnants of the corporatist regime, which hinder the full autonomy of trade unions. This discussion becomes particularly relevant in light of the expansion of the unions' bargaining powers, consolidated by the Labor Reform, which established the prevalence of collective bargaining over statutory law, including for the restriction of rights. In this scenario, the research questions whether Brazilian trade unionism possesses the representativeness and legitimacy necessary to effectively exercise these expanded prerogatives. Finally, the study proposes adjustments to the Brazilian trade union system, including the amendment of Article 8 of the Constitution, as a means of strengthening freedom of association, collective autonomy, and legal certainty in labor relations, including within the context of transnational enterprises.

Keywords: Freedom of association; Trade union representativeness; Collective bargaining

Sumário

INTRODUÇÃO	10
1 AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LIBERDADE SINDICAL	13
1.1 Conceito e papel dos sindicatos na negociação coletiva.....	13
1.2. Liberdade Sindical.....	22
1.3 O modelo de liberdade sindical na Organização Internacional do Trabalho	28
2. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: RESQUÍCIOS DO MODELO CORPORATIVISTA	44
2.1 Contexto histórico do sistema sindical brasileiro: dos seus primórdios ao modelo corporativista de Vargas.....	45
2.2 Resquícios do modelo corporativista na Constituição de 1988.....	52
2.2.1 Contribuição Sindical.....	53
2.2.2 Poder Normativo da Justiça do Trabalho.....	67
2.2.3 Restrições à liberdade de organização dos sindicatos	70
3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	77
3.1 Princípio da autonomia negocial coletiva na Constituição Federal de 1988	77
3.2 Reforma Trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislativo.....	83
3.3 Tema 1046 do STF e decisões do TST sobre a temática	99
3.4 Reflexões sobre a prevalência do negociado sobre o legislativo e o sindicalismo brasileiro.....	112
4. NECESSIDADE DE ALTERAÇÃO ESTRUTURA SINDICAL: PROPOSTAS DE ADEQUAÇÃO DO MODELO SINDICAL BRASILEIRO.....	125
4.1 Redefinição do conceito de categoria.....	127
4.2 Unicidade sindical e base territorial mínima.....	152
4.3 Fortalecimento da representação dos trabalhadores no local de trabalho.....	155
4.4 Ampliação das fontes de custeio.....	165
4.5 Reconhecimento do direito à transnacionalização dos sindicatos – Necessária ratificação da Convenção 87 da OIT.....	176
4.6 Proposta de alteração do artigo 8º da Constituição Federal.....	183

CONCLUSÃO.....	186
REFERÊNCIAS.....	188

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar de que maneira a liberdade sindical se apresenta como pressuposto indispensável para a superação da crise estrutural enfrentada pelo sindicalismo no Brasil. Parte-se da premissa de que não há representatividade efetiva sem liberdade sindical plena, uma vez que a capacidade de representação — compreendida como a aptidão das entidades sindicais para expressar e defender, de forma legítima, os interesses dos trabalhadores — somente se concretiza em ambientes democráticos, livres de amarras estatais e de modelos associativos compulsórios.

Esse debate se torna ainda mais relevante no contexto atual, em que o ordenamento jurídico brasileiro passou a conferir protagonismo à negociação coletiva, permitindo, inclusive, que seus instrumentos prevaleçam sobre a própria lei, inclusive para fins de restrição ou supressão de direitos. A pesquisa se concentra na análise das organizações sindicais de trabalhadores, que são, inequivocamente, as mais impactadas pela crise da representação coletiva, especialmente no contexto de transformação das relações de trabalho e de ampliação dos poderes negociais conferidos aos sindicatos. Dessa forma, não integra o objeto de estudo a representação coletiva dos empregadores, cuja dinâmica estrutural apresenta especificidades diversas.

No que diz respeito à estrutura do trabalho, o **capítulo um** se dedica à análise do papel dos sindicatos na sociedade contemporânea, destacando a relevância do modelo negocial e da liberdade sindical como pressupostos indispensáveis à construção de relações laborais democráticas e plurais. Parte-se, aqui, da compreensão de que a liberdade sindical não se limita a um valor abstrato, mas constitui pilar essencial para assegurar a efetividade dos processos de negociação coletiva e a proteção dos interesses dos trabalhadores.

O **capítulo dois** examina o modelo híbrido adotado pela Constituição Federal de 1988, que, embora tenha introduzido avanços no reconhecimento da autonomia

sindical, manteve diversos institutos herdados do regime corporativista. Essa permanência de traços do modelo estatal de controle — como a unicidade sindical, a base territorial mínima e a imposição de critérios rígidos de enquadramento — se revela como um dos principais entraves à plena realização da liberdade sindical no Brasil.

O **capítulo três** aborda a ampliação dos poderes negociais dos sindicatos a partir da Reforma Trabalhista de 2017, com destaque para a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, inclusive para autorizar a supressão ou restrição de direitos. Nesse contexto, questiona-se em que medida o sindicalismo brasileiro, ainda marcado por uma crise de representatividade, possui a legitimidade necessária para exercer, de forma ampla e efetiva, as prerrogativas decorrentes desse novo modelo normativo.

Por fim, o **capítulo quatro** se volta à análise do sistema sindical brasileiro, propondo uma readequação de suas bases estruturais como caminho necessário para assegurar maior autonomia às entidades sindicais e viabilizar o pleno florescimento da liberdade sindical no país. A partir da identificação dos principais entraves jurídicos e institucionais, apresenta-se uma proposta de superação das amarras do modelo corporativista, alinhando-o aos parâmetros internacionais de proteção à liberdade sindical e à realidade contemporânea das relações de trabalho.

Os métodos de abordagem utilizados no presente trabalho são: indutivo, dedutivo e analítico-sintético. Ao procurar explicações para fatos particulares, mediante conceitos gerais, recorre-se ao método dedutivo. Diversamente, emprega-se o método indutivo quando se parte de fatos conhecidos para se chegar a conclusões gerais. Para a análise de documentos e textos, usa-se o método analítico sintético.

Os métodos de procedimento empregados são: dogmática jurídica (que se apoia no tripé doutrina, legislação e jurisprudência) e direito comparado, confrontando o ordenamento jurídico brasileiro com o ordenamento jurídico

internacional. Também se recorre ao método histórico ao examinar a evolução da liberdade sindical brasil.

Quanto às técnicas de pesquisa, são utilizadas a consulta de fontes primárias (Constituição, leis ordinárias, tratados internacionais, sentenças judiciais etc) e a consulta de fontes secundárias (pesquisa bibliográfica).

Por fim, registra-se que o presente trabalho se insere na **Linha de Pesquisa 2 — Empresa Transnacional e Regulação**, na medida em que reflete sobre os impactos da organização sindical no Brasil no contexto das dinâmicas econômicas globais. A consolidação de um modelo sindical democrático, legítimo e efetivamente representativo não constitui apenas uma demanda dos trabalhadores, mas também se revela **essencial para a segurança jurídica da própria empresa transnacional**, cujas operações estão cada vez mais inseridas em cadeias produtivas globais, sujeitas a padrões internacionais de governança e de responsabilidade social. O fortalecimento da liberdade sindical e da negociação coletiva no Brasil oferece estabilidade institucional, previsibilidade e legitimidade às relações de trabalho, elementos indispensáveis à construção de ambientes econômicos sustentáveis e socialmente responsáveis, tanto no plano interno quanto nas relações transnacionais.

1 AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LIBERDADE SINDICAL

1.1 Conceito e papel dos sindicatos na negociação coletiva

A palavra sindicato tem origem no termo latino *syndicus*, que por sua vez deriva do grego *sundikós*, com o significado de alguém que assiste em questões judiciais ou comunitárias. No contexto do Direito Romano, o síndico era encarregado de representar uma coletividade, conforme mencionado no Digesto de Gaio, onde a palavra síndico tinha o sentido de representante. Já na França, o termo *syndicat* foi empregado após a Revolução Francesa de 1789, sendo incorporado pela Lei *Le Chapelier* de 1791, que fazia referência aos trabalhadores e associações clandestinas da época¹.

Maurício Godinho Delgado² define sindicatos da seguinte forma:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando a tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Já para Ruprecht³, o sindicato “não é uma simples reunião de indivíduos, mas tem uma finalidade permanente, que é defender os interesses de seus membros e de toda a classe trabalhadora em geral e, especialmente, de sua categoria profissional” e complementa:

Podemos afirmar que o sindicato operário é a reunião permanente de pessoas físicas de uma mesma profissão, ofício ou atividade, para a defesa e melhoria dos interesses profissionais.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. – 28. Ed. – São Paulo : Atlas, 2012, p. 740.

² DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho* – 7.ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 100

³ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho* – São Paulo : LTr, 1995, p. 135

Também acentuando a finalidade do sindicato, Homero Batista Mateus da Silva⁴ o define como “uma pessoa jurídica de direito privado interno, assimilando-se quase integralmente ao conceito de uma associação de pessoas congregadas em busca de um fim comum”.

A finalidade comum em torno da qual se congregam as pessoas que se associam — a defesa de interesses coletivos da classe trabalhadora — é justamente o ponto de partida para o surgimento dos sindicatos. Eles nascem da constatação de que a relação entre capital e trabalho é estruturalmente desigual, sendo necessária a criação de instrumentos capazes de reequilibrar essa disparidade. A atuação coletiva organizada representa, nesse cenário, uma forma de resistência à exploração e uma via para a conquista de melhores condições de trabalho, mediante a potencialização da voz dos trabalhadores frente ao poder econômico, como advertem Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Márcia Margarete dos Santos Lima⁵:

O sindicato surge e se sustenta a partir da ideia de que o status da vida laboral precisava ser alterado para reduzir a exploração e manter vivos trabalho e trabalhador. Por não haver equilíbrio de poder entre operário e burguês, assim, não se estabelecia diálogo negocial frutífero, e a luta dos trabalhadores era também, por melhores condições de trabalho. Nesse universo de insatisfação e profundas mudanças nas relações de trabalho que ocorrem na Europa do século XIX, as guildas ou corporações de ofício são consideradas organizações pré-sindicais formadas em um período em que a economia europeia incorpora novos formatos – contornos industriais.

Cabe destacar que a atuação dos sindicatos não se limita ao âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Historicamente, essas entidades desempenharam papel relevante também na gênese do próprio Direito Individual do Trabalho, na medida em que anteciparam e impulsionaram a positivação de direitos trabalhistas fundamentais. Muitos dos institutos que hoje integram a legislação protetiva — como limites de jornada, pisos salariais, normas de higiene e segurança e direitos na

⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 7: direito coletivo do trabalho – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 7

⁵ PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; LIMA, Márcia Margarete dos Santos. Liberdade sindical e direitos fundamentais. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021, p. 36-37.

despedida — tiveram origem em pactos coletivos firmados entre sindicatos e empregadores, antes de serem incorporados ao ordenamento jurídico estatal. Dessa forma, pode-se afirmar que grande parte do conteúdo do Direito Individual do Trabalho veio a reboque da negociação coletiva, consolidando a relevância dos sindicatos como agentes normativos e históricos da proteção social trabalhista.

Portanto, a relação entre o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho não se limita à mera convivência paralela ou à atuação subsidiária de um em relação ao outro. Na verdade, o Direito Individual do Trabalho nasceu e se desenvolveu, em grande medida, a partir das lutas coletivas e da atuação sindical, sendo historicamente impulsionado pelo Direito Coletivo. Mais que isso, há uma interdependência evidente: as convenções e os acordos coletivos de trabalho — frutos diretos da negociação coletiva e uma das funções centrais das entidades sindicais — exercem papel de destaque no elenco das fontes do Direito Individual do Trabalho, influenciando diretamente as condições contratuais aplicáveis a cada trabalhador.

Nesse contexto, é pertinente relembrar a tradicional classificação das fontes do Direito do Trabalho em **fontes heterônomas** e **fontes autônomas**. As fontes heterônomas são aquelas impostas por um ente alheio à relação contratual — como a lei, a Constituição e as normas internacionais — e traduzem um modelo mais autoritário de regulação. Já as fontes autônomas, como as convenções e os acordos coletivos, são fruto da autonomia coletiva privada, produto da negociação entre representantes de trabalhadores e empregadores, e indicam um avanço democrático nas relações laborais.

Nos dizeres de Pedro Paulo Teixeira Manus⁶, a autonomia privada coletiva consiste no “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 trabalhadores e empregadores.”

⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação Coletiva e contrato individual de trabalho – São Paulo : Atlas, 2001, p. 102

A autonomia coletiva está intimamente ligada ao fortalecimento da livre negociação coletiva, na medida em que promove a transferência do poder normativo do Estado para os entes sociais. Com isso, os sindicatos passam a exercer papel destacado na elaboração das regras jurídicas aplicáveis às relações de trabalho, substituindo, em certa medida, a tutela estatal⁷.

Quanto maior a preponderância das fontes heterônomas, mais verticalizado e centralizado tende a ser o modelo jurídico-laboral, enquanto a valorização das fontes autônomas sinaliza um sistema fundado na pluralidade, na negociação e no protagonismo dos atores sociais.

Em regimes democráticos, os sindicatos exercem papel central na estruturação das relações de trabalho, não apenas como representantes dos interesses coletivos dos trabalhadores, mas também como atores legítimos na **criação de normas jurídicas**. Essa função normativa não decorre de uma delegação estatal, mas da própria dinâmica negocial coletiva, por meio da qual os sindicatos, ao celebrarem acordos e convenções coletivas, produzem regras com força vinculante no âmbito das categorias profissionais e econômicas envolvidas. Trata-se de um exercício de autocomposição normatizada, compatível com a lógica democrática e com a descentralização do poder normativo tradicionalmente concentrado no Estado.

Destacando o papel da negociação coletiva nas democracias, Maurício Godinho Delgado⁸ assim se manifesta:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. Na verdade, a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante **dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social**. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 137

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 198

permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho (destaques nossos).

E prossegue⁹ aduzindo:

O padrão de normatização autônoma e privatística supõe a plena legitimação do conflito entre particulares. A ampla realização do conflito gesta meios para seu processamento no âmbito da própria sociedade civil, pelos mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir à criação da norma jurídica. A norma produz-se, de fato, a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores. Generaliza-se a norma jurídica nesses casos, muitas vezes, independentemente de ser ainda absorvida legislativamente pelo Estado.

No ordenamento jurídico brasileiro, a negociação coletiva pode se materializar, basicamente, por meio de dois instrumentos normativos: a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, ambos dotados de eficácia normativa e aptos a estabelecer condições específicas de trabalho no âmbito das respectivas representações.

A convenção coletiva de trabalho é definida pelo caput do art. 611 da CLT como o instrumento celebrado entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, com o objetivo de estipular condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho no âmbito das respectivas representações. Trata-se, portanto, de um instrumento de alcance mais amplo, pois abrange todas as empresas e todos os trabalhadores integrantes das categorias representadas, independentemente de filiação sindical.

Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho, previsto no § 1º do mesmo artigo, é celebrado entre o sindicato representativo de uma categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. Nesse caso, as condições

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 199

pactuadas se aplicam apenas no âmbito das empresas acordantes e aos respectivos empregados, configurando um instrumento de negociação mais restrito e dirigido, com foco na realidade específica de determinadas empresas.

Cabe transcrever os referidos dispositivos legais:

CLT, Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

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

A Constituição Federal de 1988 marcou o início de uma transição no Brasil para um modelo mais negocial, ao reconhecer expressamente os acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI), fortalecendo a negociação coletiva como mecanismo legítimo de criação normativa no âmbito trabalhista, aptos a gerar “direitos e obrigações para empregados e empregadores [...]”¹⁰.

Nesse novo cenário, tais instrumentos — manifestações da autonomia coletiva privada — passaram a ter força normativa, com sua validade condicionada ao respeito aos limites legais e constitucionais. O reconhecimento constitucional das convenções e dos acordos coletivos de trabalho consolidou a negociação coletiva como um direito social fundamental, conferindo-lhe centralidade no sistema de fontes do Direito do Trabalho.

A autonomia negocial coletiva, consagrada no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição, portanto, possibilita que as partes envolvidas na relação de trabalho construam soluções mais adequadas à realidade de cada setor, fortalecendo o regime democrático e ampliando-o para a realidade das empresas.

¹⁰ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação Coletiva e contrato individual de trabalho – São Paulo : Atlas, 2001, p. 102

O prestígio à negociação coletiva foi reforçado pelo Constituinte em diversos dispositivos constitucionais, a exemplo do artigo 7º, VI, que preconiza a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”; o artigo 7º, XIII, que faculta a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; e ainda o artigo 7º, XIV, que trata da possibilidade de ampliação da jornada para os trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 tornou obrigatória a participação dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas (CF, Art. 8º, VI), com a finalidade de promover o equilíbrio nas relações laborais e assegurar a representatividade e a defesa efetiva dos interesses dos empregados. Trata-se do que a doutrina convencionou chamar de princípio da interveniência sindical na normatização coletiva¹¹, que reforça o papel institucional dos sindicatos como legítimos representantes da categoria na celebração de instrumentos coletivos.

Tal processo de valorização das fontes autônomas foi sensivelmente intensificado com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 — a chamada Reforma Trabalhista — que consagrou o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em diversas matérias, transferindo para as entidades sindicais uma parcela substancial de poder regulatório.

Todavia, essa transformação estrutural encontra um sério obstáculo: o *déficit* de representatividade do sindicalismo brasileiro. O modelo sindical vigente, ainda marcado por traços do antigo regime corporativista — como a unicidade sindical, a imposição de base territorial mínima e a organização por categorias — não favorece a construção de entidades legítimas, autônomas e eficazes. Soma-se a isso a fragilidade decorrente do fim da compulsoriedade da contribuição sindical, sem que tenham sido criadas formas adequadas de financiamento e fortalecimento institucional.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017, p. 71

Desse modo, há uma assimetria preocupante entre o volume de poderes normativos hoje conferidos às entidades sindicais e sua real capacidade de exercer esses poderes de forma responsável, representativa e efetiva. Sem liberdade sindical plena e sem amadurecimento institucional do movimento sindical, o avanço das fontes autônomas — embora teoricamente virtuoso — pode se tornar, na prática, um risco à proteção do trabalho.

Embora o reconhecimento constitucional tenha atribuído aos sindicatos um papel central na defesa dos interesses dos trabalhadores — inclusive autorizando a negociação de condições de trabalho e, em certos casos, a flexibilização de direitos —, é pressuposto indispensável à negociação coletiva autêntica a plena liberdade sindical.

Essa liberdade, por sua vez, não se limita à atuação individual dos trabalhadores, mas se projeta também sobre o grupo que eles constituem. Com efeito, parte da doutrina sustenta que a autonomia sindical representa uma das manifestações da própria liberdade sindical, na medida em que pressupõe o reconhecimento do sindicato como sujeito coletivo legitimado a autodeterminar sua organização interna e a conduzir, com independência, a defesa dos interesses da categoria que representa. Trata-se, portanto, de expressão de uma concepção pluralista da sociedade, que rompe com a lógica do individualismo clássico e reconhece os grupos intermediários — como os sindicatos — como elementos estruturantes da ordem democrática.

Nesse sentido, Octávio Bueno Magano¹² afirma:

A autonomia sindical constitui uma das modalidades da liberdade sindical. Indica, desde logo, a possibilidade de atuação, não dos indivíduos considerados singularmente, mas do grupo por eles organizado. Implica, pois, o reconhecimento do grupo profissional e de sua atuação. Revela, ao mesmo tempo, a existência de uma

¹² MAGANO, Otávio Bueno. Organização sindical brasileira – São Paulo : Ed. Revista dos Tribunais, 1981, p. 63

concepção pluralista da sociedade, que nem sempre prevaleceu. Sob a égide do individualismo, como já tivemos oportunidade de assinalar, dominava entendimento diverso, ou seja, o de que a sociedade deveria compor-se só de indivíduos, sem grupos intermediários.

Para Túlio de Oliveira Massoni¹³, a eficácia da negociação coletiva está diretamente condicionada à liberdade sindical, sendo certo que apenas entidades sindicais verdadeiramente livres podem ser consideradas representativas, e somente elas são capazes de celebrar negociações coletivas eficazes, como vaticina o autor:

[...] a negociação coletiva, como resultado do pluralismo jurídico em sentido amplo, para ser eficaz, depende da liberdade sindical. E apenas é eficaz a negociação coletiva entabulada por entidades sindicais representativas. Mas - e esse é o ponto nodal - apenas são representativas aquelas que são livres.

Essa liberdade deve ser compreendida como a possibilidade de os trabalhadores se organizarem livremente, escolherem seus representantes e definirem suas pautas sem qualquer interferência do Estado ou dos empregadores. Na ausência dessa autonomia, não há como se falar em verdadeira representatividade sindical, o que compromete diretamente a legitimidade dos sindicatos como sujeitos de negociação.

Sem essa base, as soluções pactuadas carecem de credibilidade, e a própria autonomia sindical coletiva — entendida como a capacidade de autodeterminação das entidades sindicais na defesa dos interesses da categoria — se enfraquece. Em suma, sem liberdade sindical plena, não se constrói um processo negocial verdadeiramente livre, equitativo e eficaz. E onde falta negociação coletiva autêntica, falta também um dos pilares da democracia real, pois a liberdade sindical é condição para o exercício democrático nas relações de trabalho.

¹³ MASSONI, Túlio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. In: NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves *et al.* *Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos: estudos e reflexões por ocasião do centenário da OIT* [recurso eletrônico]. Coord. Gilberto Carlos Maistro Junior. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020, p. 49–65.

A liberdade sindical, portanto, constitui pressuposto inafastável para a concretização de uma democracia substancial. Sua presença ou ausência serve, inclusive, como parâmetro de avaliação da densidade democrática de um ordenamento jurídico, de acordo com Oscar Ermida Uriarte¹⁴:

[...] modernamente, se tem admitido sem vacilações, que a liberdade sindical é um elemento indispensável à democracia real (...) a tal ponto que a efetividade da ordem democrática pode ser medida pela eficácia da liberdade sindical (...) Nesta trilha, acreditamos ter detectado uma tríplice função democratizadora do sindicato, enquanto o mesmo é: a) um elemento aperfeiçoador da democracia formal, b) o fato constitutivo da democracia material, e c) um instrumento democratizador de alguns institutos do próprio direito do trabalho.

Concordamos com Tulio de Oliveira Massoni¹⁵, para quem a “a carência de liberdade sindical entre nós, condicionam um cenário de baixa efetividade de direitos trabalhistas e tornam a democracia brasileira particularmente frágil e vulnerável”.

1.2. Liberdade Sindical

A liberdade sindical pode ser conceituada como o direito de trabalhadores e empregadores de constituírem organizações sindicais de sua escolha, bem como de se filiarem, não se filiarem ou se desfiliarem dessas entidades, participando de suas atividades sem sofrer ingerência externa. Tal liberdade compreende uma dimensão negativa — consistente na ausência de impedimentos e constrições — e uma dimensão positiva — voltada à autodeterminação coletiva e à autorregulação dos interesses representados. Essa garantia abrange tanto os indivíduos, no exercício de sua autonomia, quanto as organizações sindicais, resguardadas da intervenção de terceiros em sua formação, funcionamento e administração.

¹⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: FCU, 1985, p. 25-27

¹⁵ MASSONI, Túlio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. In: NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves et al. *Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos* [recurso eletrônico]: estudos e reflexões por ocasião do centenário da OIT. Coord. Gilberto Carlos Maistro Junior. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020. p. 49–65

Nesse sentido, manifestam-se Walküre Lopes Ribeiro da Silva, Tamira Maira Fioravante e Túlio de Oliveira Massoni¹⁶, ao defenderem que a liberdade sindical, como direito humano fundamental, deve assegurar tanto a liberdade negativa — caracterizada pela ausência de impedimentos e intervenções — quanto a liberdade positiva — expressa na autodeterminação e auto-organização sindical:

A liberdade sindical pressupõe não impedimento e não constrição (liberdade negativa) e também a autodeterminação (liberdade positiva), de modo que combina as características dos dois tipos de liberdade. Isso se evidencia no âmbito das organizações sindicais, na proibição de ingerência ou intervenção de terceiros na esfera de liberdade que lhes é reconhecida e na autorregulação dos interesses coletivos, e, no âmbito dos trabalhadores e empregadores individualmente considerados, no gozo da liberdade de constituir sindicatos de sua escolha, bem como se filiar, não se filiar ou se desfiliar deles, e na participação nas assembleias sindicais que deliberam sobre seus interesses.

A Constituição Federal, no artigo 5º, XVII, elenca como Direito Fundamental “a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”. No campo dos Direitos Sociais, o artigo 8º, *caput*, da Constituição Federal reforça a liberdade de associação profissional ou sindical, proibindo expressamente a interferência e a intervenção do Poder Público na Organização Sindical (Art. 8º, I).

A liberdade sindical pode ser analisada sob a perspectiva individual ou coletiva, conforme classificação de Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁷:

A. Liberdade sindical coletiva:

- 1) - liberdade de associação;
- 2) - liberdade de organização;
- 3) - liberdade de administração; e
- 4) - liberdade de exercício das funções.

B. Liberdade sindical individual.

¹⁶ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. *Liberdade sindical e direitos humanos*. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, Procuradoria-Geral do Trabalho, ano 1, n. 1, p. 64, mar. 1991.

¹⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012, p. 79

1.2.1 Liberdade sindical coletiva

A liberdade sindical coletiva pode ser compreendida como o conjunto de direitos atribuídos aos sindicatos regularmente constituídos para a promoção dos interesses dos trabalhadores e o exercício das funções que lhes são próprias. Esse conceito abrange tanto uma dimensão positiva — relativa à autonomia para organização, administração, atuação e associação — quanto uma dimensão negativa — que assegura a não intervenção do Estado ou do empregador nas atividades sindicais e garante o direito das entidades à não filiação¹⁸.

Trata-se de liberdade voltada ao interesse da coletividade, representada pelas entidades sindicais, e não para o indivíduo (trabalhador ou empregador) singularmente considerado. Abrange, pela classificação adotada, a liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções.

Quanto à **liberdade de associação**, o artigo 8º, I, da Constituição Federal dispõe, *in verbis*:

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

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

Dessa forma, o texto constitucional assegura aos trabalhadores o direito de constituir sindicatos, que passa a ser ato vinculado do Poder Público, sujeito, apenas, ao registro no órgão competente, para assegurar a observância do princípio da unicidade sindical (CF, Art. 8º, II).

¹⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 8. ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2000, p. 415-421

Acerca da compatibilidade do registro com a liberdade sindical preconizada na Constituição de 1988, o Supremo Tribunal Federal, na ADI 4.422¹⁹, assim se posicionou:

Controle normativo abstrato - Autora que se qualifica como "entidade sindical de grau máximo" - Inexistência, contudo, quanto a ela, de registro sindical em órgão estatal competente - A questão do duplo registro: o registro civil e o registro sindical - Doutrina - Precedentes do Supremo Tribunal Federal (RTJ 159/413-414, v.g.) - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego: compatibilidade desse registro estatal com o postulado da liberdade sindical (Súmula 677/STF) - Ausência do necessário registro sindical como fator de descaracterização da qualidade para agir em sede de fiscalização abstrata - Controle prévio das condições da ação direta de inconstitucionalidade pelo relator da causa - Legitimidade do exercício desse poder monocrático (RTJ 139/67, v.g.) - Recurso de agravo improvido. [ADI 4.422 AgR, min. rel. Celso de Mello, P, j. 6-11-2014, DJE 32 de 19-2-2015.]

No mesmo sentido, o entendimento sedimentado na Súmula 677 do STF, segundo a qual “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

Dessa forma, a Constituição Federal assegurou a liberdade de os trabalhadores e empregadores constituírem organização sindical, sem necessidade de passar pelo juízo discricionário do Ministério do Trabalho, a quem cabe unicamente, em ato vinculado, observar se há ou não cumprimento dos requisitos legais.

Por outro lado, a **liberdade de organização** consiste no direito de os empregados e empregadores se associarem em sindicatos ou outras formas de entidades representativas, sem restrições indevidas que limitem ou engessem a organização sindical. Segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁰, as restrições à liberdade sindical coletiva de organização são essencialmente quatro: unicidade

¹⁹ Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 4.422. Relatoria do Ministro Celso de Mello. Julgamento 6-11-2014.

²⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012, p. 82

sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo de organização sindical.

Esse é, aliás, o aspecto da liberdade sindical coletiva que sofreu maior impacto no ordenamento brasileiro, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988, embora avance na proteção de outros direitos sindicais, optou por preservar traços marcantes do modelo corporativista inaugurado na década de 1930. Permanecem, assim, no texto constitucional, dispositivos que vedam a pluralidade sindical (art. 8º, II), impõem base territorial mínima não inferior à área de um município, vinculam a organização sindical ao critério de categoria e estruturam o sistema em graus hierarquizados — sindicatos, federações e confederações (art. 8º, IV).

As restrições à liberdade sindical de organização, resquícios do modelo corporativista, conspiram contra a liberdade sindical plena, preconizada pela Convenção 87 da OIT (não ratificada pelo Brasil) e constituem obstáculo ao desenvolvimento do sindicalismo no país. Dada a importância das restrições, elas serão analisadas oportunamente, de forma mais detalhada.

Acerca da **liberdade de administração**, o artigo 8º, I, da Constituição Federal vedou a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, o que retirou do Estado o poder de imiscuir-se em questões internas das entidades sindicais, tornando incompatíveis com a CF/88 diversos dispositivos da CLT, como preceitua José Cláudio Monteiro de Brito Filho²¹:

Deixam de prevalecer regras como a do art. 553, § 2º, da CLT, que permitia ao ministro do Trabalho afastar dirigentes sindicais ou a do art. 554, do mesmo diploma legal, pela qual, destituída a administração da organização sindical, nomeava o ministro do Trabalho um delegado para dirigir a entidade e proceder à eleição de novos dirigentes, regras que eram típicas do poder de intervenção que era garantido ao Estado.

Não subsistem, também, regras como as do art. 531, §§ 3º e 4º, ainda da CLT, que permitiam ao ministro do Trabalho designar o presidente da sessão eleitoral, nas eleições do sindicato, bem como

²¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012, p. 92

regular o processo eleitoral e que caracterizavam o poder do Estado de interferir na vida do sindicato.

Além de vedar qualquer forma de intervenção ou interferência do Poder Público na organização sindical, a liberdade de administração assegura às entidades sindicais a prerrogativa de autodeterminar seus próprios regramentos internos. Dessa garantia decorre, entre outros aspectos, “a liberdade para elaborar estatutos, eleger representantes e organizar atividades”²².

Por outro lado, a liberdade sindical coletiva abrange também a **liberdade de exercício das funções**, que pode ser entendida como a prerrogativa dos sindicatos de representar e defender os interesses de seus membros sem interferência externa ou restrições indevidas. Abrange a autonomia dos sindicatos para realizar atividades sindicais, tais como negociação coletiva, organização de greves, realização de assembleias, prestação de assistência jurídica e defesa dos direitos trabalhistas.

1.2.2 Liberdade sindical individual

Como visto, a liberdade sindical pode ser analisada sob a perspectiva individual, sob o prisma dos trabalhadores e empregadores individualmente considerados.

A liberdade sindical individual está prevista no artigo 8º, V, da Constituição Federal, ao prever que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” e compreende a liberdade individual positiva, que diz respeito à liberdade de aderir a um sindicato; e a liberdade individual negativa, que abrange o direito de não filiação, bem como de desfiliação.

²² MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. A liberdade sindical como pressuposto da democratização do sistema sindical brasileiro. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 75

Constituem exemplos de cláusulas contratuais ofensivas da liberdade sindical, citados por Amauri Mascaro Nascimento²³: *closed shop*, pela qual o empregador se compromete a admitir apenas empregados filiados a sindicato; *open shop*, de acordo com a qual a empresa é aberta apenas a não filiados; *yellow dog contract*, consistente em compromisso de não filiação sindical assumido pelo empregado como condição para admissão; *company unions*, que traduz o compromisso de criação de sindicatos fantasmas; *unions shop*, por meio da qual o empregado se compromete, após um prazo de sua admissão, a se sindicalizar; *preferencial shop*, que consiste na preferência, na admissão, para empregados sindicalizados, etc.

Tais práticas são abusivas e vedadas pelo Ordenamento Jurídico Pátrio, que, como visto, assegura a liberdade sindical individual no artigo 8º, V, da Constituição Federal.

1.3 O modelo de liberdade sindical na Organização Internacional do Trabalho

1.3.1 Convenção 87 da OIT

A Convenção 87 da OIT representa um marco na proteção dos direitos sindicais, promovendo a liberdade de associação e a autonomia das organizações de trabalhadores e empregadores. Acerca dos principais aspectos da Convenção 87 da OIT, o Relatório Legislativo do Senador Paulo Paim (PT/RS) ²⁴, datado de 22/11/2013, assim sintetiza:

Fundamentalmente, a Convenção busca garantir a liberdade de empregados e empregadores de formarem seus sindicatos, federações e confederações, sem autorização prévia. Tais entidades devem possuir autonomia de organização e devem ser protegidas de dissolução por meios administrativos. O livre exercício dos direitos sindicais deve ser assegurado. A associação a sindicato (e

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 51

²⁴ Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4091063&ts=1679598794044&disposition=inline>>. Acesso em 21/09/2024, às 12h06

reversamente, a retirada dele) devem ser livres – admitindo-se a restrição à sindicalização de forças armadas e policiais.

Esse importante instrumento normativo de caráter internacional assegura a liberdade sindical em suas dimensões coletiva, individual e institucional, reconhecendo a empregadores e trabalhadores — excetuados os integrantes das Forças Armadas e da Polícia — o direito de constituírem, sem necessidade de autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como de a elas se filiarem, desde que observados os respectivos estatutos²⁵.

Com efeito, o artigo 2º da Convenção 87 da OIT garante que trabalhadores e empregadores, sem distinção, podem constituir suas organizações sem a necessidade de autorização prévia, bem como se filiar a elas, sob a única condição de se conformar com os respectivos estatutos. Essa liberdade é reforçada pelo artigo 3º, que assegura o direito de as organizações elaborarem seus estatutos, elegerem seus representantes e definirem seu programa de ação, sem interferência do poder público, que deve respeitar sua independência (Art. 3, § 2º).

Outro ponto relevante da Convenção é o artigo 4º, que proíbe a dissolução ou suspensão das organizações por via administrativa, blindando-as contra abusos de poder por parte do Estado. Além disso, o artigo 5º prevê que as organizações de trabalhadores e empregadores possuem o direito de criar federações e confederações, além de poderem se filiar a elas. Da mesma forma, todas as organizações, federações e confederações têm o direito de se associar a organizações internacionais que representem os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores, o que amplia o alcance das entidades sindicais no cenário global.

As disposições protetivas da liberdade sindical também são aplicáveis às federações e confederações, como previsto no artigo 6º. O artigo 7º complementa ao estabelecer que a aquisição de personalidade jurídica dessas organizações não

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho – 3a. ed. rev. e atualiz. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 542

pode ser restringida por legislações que limitem os direitos garantidos nos artigos anteriores.

Importante destacar que, no exercício desses direitos, as organizações de trabalhadores e empregadores, assim como qualquer cidadão ou entidade organizada, devem respeitar as leis nacionais (Art. 8, § 1º). No entanto, essas legislações internas não podem ser utilizadas para prejudicar as garantias estabelecidas pela Convenção (Art. 8, § 2º).

Por fim, o artigo 11 reafirma o compromisso dos países membros de tomar todas as medidas necessárias para garantir o livre exercício do direito sindical, assegurando a proteção e efetivação desse direito fundamental.

Ao sintetizar os principais aspectos da Convenção nº 87 da OIT, Alfredo Ruprecht destaca:²⁶

Em 1948, aprova a Convenção n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção da sindicalização, que contém garantias e salvaguardas desse direito. As garantias são: a) assegurar a trabalhadores e a empregadores o direito de constituir associações e de a elas se filiarem livremente; b) dar autonomia aos sindicatos para elaborar seus estatutos, eleger seus dirigentes, administrar-se, etc., sem ingerência de nenhum espécie, qualquer que seja; c) assegurar os procedimentos da jurisdição ordinária; d) outorgar o direito de constituir federações e confederações. Para as cláusulas de salvaguarda se prevê a concessão de personalidade jurídica aos sindicatos e se estabelece que a legislação nacional não reduzirá nem será aplicada de modo a reduzir as garantias previstas na Convenção.

Embora a Convenção nº 87 da OIT seja uma das mais relevantes dentre as **oito consideradas prioritárias para ratificação**, ela ainda não foi adotada pelo Brasil, que permanece como o único país do MERCOSUL a não a ter ratificado, conforme Senador Ricardo Ferraço, mencionado no parecer legislativo do Senador

²⁶ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo : LTr, 1995, p. 101

Paulo Paim (PT/RS), datado de 22 de novembro de 2013²⁷. A análise das razões que ainda impedem a ratificação da Convenção nº 87 será aprofundada em momento oportuno neste trabalho.

1.3.2 Convenção 98 da OIT

A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, que trata do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, foi adotada em 1949 e constitui, ao lado da Convenção nº 87 — já anteriormente analisada —, um dos pilares normativos da proteção internacional à liberdade sindical e à negociação coletiva.

O instrumento internacional estabelece garantias tanto aos trabalhadores quanto às organizações sindicais, buscando assegurar que os princípios da autonomia coletiva e da livre organização se materializem efetivamente nos diversos ordenamentos jurídicos.

Enquanto a Convenção nº 87 da OIT concentrava-se em proteger os sindicatos contra a ingerência do Estado, deixava, contudo, os trabalhadores vulneráveis a práticas antissindicais por parte dos empregadores e de suas associações²⁸. A Convenção nº 98 surge, assim, para suprir essa lacuna, oferecendo uma salvaguarda adicional contra condutas patronais que comprometam a liberdade sindical

Em seu artigo 1º, a Convenção determina que os trabalhadores devem ser protegidos contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical no âmbito das relações de emprego. Essa proteção abrange, de modo especial, a vedação a práticas discriminatórias por parte dos empregadores, como condicionar a contratação à desfiliação sindical ou dispensar o trabalhador em razão de sua vinculação ou atuação sindical (art. 1º, §2º, alíneas “a” e “b”).

²⁷ Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4091063&ts=1679598794044&disposition=inline>>. Acesso em 21/09/2024, às 12h06

²⁸ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo : LTr, 1995, p. 101

Já o artigo 2º trata da proteção das organizações sindicais contra atos de ingerência, seja direta ou indireta, por parte de empregadores ou de suas entidades representativas. Nessa linha, considera-se ingerência qualquer tentativa de constituir sindicatos sob controle patronal, inclusive por meio de apoio financeiro, com o objetivo de esvaziar a autonomia das entidades dos trabalhadores (art. 2º, §2º).

Para garantir o cumprimento efetivo dessas disposições, o artigo 3º recomenda a criação de organismos adequados às condições nacionais, capazes de assegurar o respeito ao direito de organização. Já o artigo 4º trata da necessidade de fomentar a negociação voluntária entre empregadores e trabalhadores, promovendo a celebração de convenções coletivas que estabeleçam, de forma legítima, as condições de trabalho (art. 4º).

A Convenção, por sua vez, reconhece os limites de sua aplicação. Nos artigos 5º e 6º, estabelece que a extensão das garantias aos integrantes das forças armadas e da polícia será determinada pela legislação nacional (art. 5º), e que a situação dos servidores públicos não está abrangida pelo instrumento, devendo seus direitos e estatuto jurídico ser regulados de forma autônoma (art. 6º).

A Convenção nº 98, portanto, vai além da proclamação abstrata da liberdade sindical: estabelece mecanismos concretos para protegê-la, fomenta a negociação coletiva e exige dos Estados a adoção de medidas internas de garantia e promoção desses direitos. Sua plena implementação é pressuposto para um sistema sindical robusto, representativo e funcional — características imprescindíveis ao bom funcionamento das relações laborais em regimes democráticos.

Dentre os diversos mecanismos de proteção previstos na Convenção nº 98, Otávio Bueno Magano destaca, com precisão, aquela que talvez seja uma de suas funções mais relevantes: assegurar a proteção dos representantes sindicais contra atos de discriminação no emprego. Isso porque, sem garantias mínimas para

aqueles que exercem funções de representação, a própria liberdade sindical se enfraquece, perdendo efetividade no plano concreto. Nas palavras do autor: ²⁹

Outra função sindical que deve ser inscrita no âmbito de sua autonomia é a do exercício das respectivas atividades através de representantes livremente escolhidos. Estes ficam, contudo, permanentemente ameaçados de sofrer discriminações no emprego em virtude da representação neles investida. Daí a regra inserida no artigo primeiro da Convenção 98 da OIT: 'Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscar a liberdade sindical em relação com seu emprego.' Essa regra reflete-se no texto de inúmeras legislações nacionais, atribuindo geralmente ao representante sindical o direito de permanência no emprego, pelo prazo da duração do respectivo mandato, e, em alguns casos, por período adicional.

Importa destacar que a Convenção nº 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil³⁰ e possui plena vigência no plano interno, integrando o ordenamento jurídico nacional com status de supralegalidade, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (RE 466.343/SP, Rel. Min. Gilmar Mendes).

Nesse sentido, diversas práticas que afrontam a liberdade sindical — e que são expressamente rechaçadas pela Convenção nº 98 — também são repelidas pela doutrina e pelo direito brasileiro, por configurarem formas abusivas de ingerência patronal na organização dos trabalhadores.

Conforme aponta Amauri Mascaro Nascimento³¹, constituem exemplos clássicos dessas práticas abusivas: o *closed shop*, em que o empregador se obriga a admitir apenas trabalhadores sindicalizados; o *open shop*, que exclui sindicalizados da contratação; o *yellow dog contract*, no qual o trabalhador, como condição para ser contratado, compromete-se a não se filiar ao sindicato; os *company unions*, isto é, sindicatos fantasmas criados sob controle da empresa; o

²⁹ MAGANO, Octávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981, p. 73

³⁰ Aprovada internamente pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952 (DOU de 28/08/1952, com retificações nos dias 30/08/1952 e 02/10/1952), tendo sido ratificada pelo Brasil em 18 de novembro do mesmo ano. Sua promulgação ocorreu por meio do Decreto nº 33.196, de 19 de junho de 1953, publicado no Diário Oficial da União em 4 de julho de 1953, marco a partir do qual passou a produzir efeitos no plano interno.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. — São Paulo : LTr, 2009, p. 51

union shop, mediante o qual o empregado se compromete a se sindicalizar após certo período de admissão; e o *preferential shop*, que confere preferência de contratação aos trabalhadores filiados.

Tais cláusulas são frontalmente incompatíveis com o ordenamento jurídico pátrio, que assegura, no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, a liberdade de associação sindical, garantindo ao trabalhador o direito de se filiar ou não a sindicato de sua categoria, sem que disso resultem sanções ou discriminações.

Portanto, a aplicação da Convenção nº 98 no Brasil consolida a proteção da liberdade sindical em face de atos do empregador ou de sua associação profissional, proibindo qualquer forma de coerção, ingerência ou manipulação das organizações de trabalhadores, e conferindo base normativa sólida à atuação livre e autônoma dos sindicatos em um regime democrático de relações laborais.

Essa salvaguarda, todavia, não se limita à proteção formal dos entes sindicais, estendendo-se, de maneira expressa, aos próprios trabalhadores, inclusive àqueles não ocupantes de cargos de direção sindical e, ainda, aos que exercem o direito de greve. Como defende Valdemar Lopes Herbrith³², tal vedação à prática de atos antissindicais não se restringe ao plano internacional, encontrando-se expressamente consagrada no ordenamento jurídico brasileiro, tanto no plano constitucional quanto no infraconstitucional, de forma a reforçar a proteção à liberdade sindical e à autodeterminação coletiva. Com efeito, *“ato de discriminação antissindical, além de disciplinado [...] na Convenção nº 98 da OIT, já citada, é inibido no ordenamento constitucional brasileiro nos arts. 5º, incisos I e VIII, 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, e, ainda, na Lei nº 9.029/1995, art. 1º”*.

Trata-se de vedação que ostenta natureza de ordem pública, possuindo, portanto, caráter imperativo, a exemplo do que dispõe o art. 9º da CLT. Dessa forma, o trabalhador exerce uma condição plena de dupla autonomia na defesa de seus

³² HERBSTTRITH, Valdemar Lopes. Condutas antissindicais: espécies e consequências. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 210

direitos fundamentais: como cidadão, titular de direitos de liberdade, e como trabalhador, integrante de uma coletividade cuja organização sindical livre é condição essencial para a efetivação dos princípios da justiça social nas relações de trabalho³³.

1.3.3 Principais Recomendações da OIT em matéria de liberdade sindical

O protagonismo da negociação coletiva como instrumento legítimo de regulação das relações de trabalho é amplamente reconhecido no plano internacional. A Recomendação nº 154 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 1981, corrobora essa premissa, ao dispor que os Estados membros devem adotar medidas eficazes para assegurar o pleno exercício da negociação coletiva, respeitadas as peculiaridades nacionais e a natureza dos diferentes setores, inclusive no âmbito da Administração Pública e das categorias submetidas a regime jurídico especial, como as Forças Armadas e a Polícia (art. 1º, §§ 1º a 3º).

Para além disso, o diploma internacional conceitua a negociação coletiva em sentido amplo, abrangendo não apenas a fixação de condições de trabalho e emprego, mas também a regulação das relações entre empregadores, trabalhadores e suas respectivas organizações (art. 2º, alíneas *a*, *b* e *c*), admitindo, ainda, a participação de representantes não sindicalizados nas negociações, desde que não haja enfraquecimento das entidades sindicais (art. 3º, §§ 1º e 2º).

À luz desse marco normativo internacional, Enoque Ribeiro dos Santos³⁴ define negociação coletiva como sendo:

[...] o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as

³³ HERBSTTRITH, Valdemar Lopes. Condutas antissindicais: espécies e consequências. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 210

³⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 71

matérias pertinentes à relação trabalho-capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.

No tocante à forma de implementação, a Recomendação estabelece que, sempre que as disposições não forem observadas por meio de instrumentos convencionais, como os contratos coletivos ou laudos arbitrais, deverá a legislação nacional supri-las de maneira adequada (art. 4º). Trata-se, assim, de um convite à normatização subsidiária estatal, que garanta o mínimo de eficácia ao instituto.

A parte mais robusta da Recomendação, porém, reside no conjunto de diretrizes para a promoção ativa da negociação coletiva (Parte III). Determina-se que os Estados adotem medidas concretas que assegurem o acesso amplo à negociação coletiva, inclusive para categorias até então à margem do processo (art. 5º, §2º, a), e que ampliem progressivamente o escopo das matérias objeto de negociação (art. 5º, §2º, b). Ainda, incentiva-se o estímulo à criação de normas procedimentais pactuadas entre sindicatos e empregadores (art. 5º, §2º, c), e a remoção de entraves decorrentes da ausência ou inadequação dessas normas (art. 5º, §2º, d), além da constituição de órgãos e métodos eficazes de solução de conflitos que favoreçam o processo negocial (art. 5º, §2º, e).

Essa arquitetura normativa evidencia que a Recomendação nº 154 não apenas reconhece - mas busca concretamente assegurar -, que a negociação coletiva se desenvolva em ambiente de equilíbrio, rompendo, ainda que no plano coletivo, a histórica desigualdade que caracteriza a relação capital-trabalho. Como bem pontua Enoque Ribeiro dos Santos³⁵:

[...] a negociação coletiva, para ser autêntica e legítima, pressupõe a igualdade — quebra-se a antiga desigualdade das partes e a relação de poder e de dominação que prevalece no contrato individual de trabalho — para dar lugar a um novo tipo de dinâmica negocial entre dois sujeitos coletivos: o sindicato, representativo dos

³⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 71

interesses de seus associados, e o sindicato dos empregadores ou a empresa”.

Além disso, a Recomendação admite, com maturidade institucional, que a negociação coletiva pode ocorrer no contexto de mecanismos conciliatórios ou arbitrais voluntários, desde que respeitada a autonomia das partes (art. 6º). Nesse mesmo espírito, orienta que qualquer intervenção estatal, ainda que com o intuito de fomentar o diálogo social, deve ser precedida de consulta e, sempre que possível, resultar de acordo com as organizações sindicais e patronais (art. 7º).

Por fim, a Recomendação nº 154 adverte que nenhuma das medidas estatais de estímulo pode ser aplicada de forma a restringir a liberdade de negociação coletiva (art. 8º), reforçando o caráter democrático e voluntário desse instrumento, que se funda, essencialmente, na autonomia coletiva e no respeito à representação legítima dos trabalhadores.

Trata-se de uma concepção que se ancora, conforme observam Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni, na compreensão da autonomia privada coletiva como fenômeno sustentado pelo pluralismo político e pelo pluralismo jurídico, uma vez que decorre da interação entre grupos sociais e o Estado e da produção normativa autônoma, independente do poder estatal. No contexto de um ordenamento que reconhece uma pluralidade de fontes normativas — estatais e não estatais —, ganha relevo, especialmente nas relações de trabalho, a atuação normativa dos sujeitos coletivos, em razão da centralidade econômica e social de trabalhadores e empregadores na construção de regras que lhes sejam aplicáveis³⁶.

1.3.4 A não ratificação da Convenção 87 da OIT: Reflexões Críticas

Como visto, embora a Convenção nº 87 da OIT – que trata da - seja uma das mais relevantes dentre as **oito consideradas prioritárias para ratificação**, ela ainda não foi adotada pelo Brasil, que permanece como o único país do

³⁶ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Sindicatos, autonomia privada coletiva e ordem democrática: análise da decisão do STF no ARE. In: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Círcia Araújo (org.). *O Supremo Tribunal Federal e o esvanecer dos direitos sociais: leading cases sobre trabalho regulado e seguridade social*. Londrina: Thoth, 2021, p. 308

MERCOSUL a não a ter ratificado, conforme Senador Ricardo Ferraço, mencionado no parecer legislativo do Senador Paulo Paim (PT/RS), datado de 22 de novembro de 2013³⁷.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a liberdade sindical é tratada com especial ênfase, sendo objeto central das Convenções nº 87 e nº 98, que estabelecem o padrão internacional sobre o tema. Essa liberdade, entendida como desdobramento da própria liberdade civil, representa um ponto de interseção entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos e sociais. Apenas mediante a livre associação e organização coletiva os trabalhadores podem efetivamente defender seus interesses. Nesse sentido, a ausência de liberdade sindical plena — como ainda se verifica no Brasil — compromete a autonomia coletiva, esvazia o potencial normativo das partes sociais e enfraquece sua capacidade de participação ativa na ordem jurídica e social, como sustenta Túlio de Oliveira Manssoni³⁸:

No âmbito da OIT, a liberdade sindical foi reconhecida e explicitada com maior insistência e precisão. Todas as dimensões da liberdade sindical estão elencadas na Convenção n. 87 da OIT que, juntamente com a Convenção 98, institui o padrão internacional de liberdade sindical. A liberdade sindical, como um desenvolvimento do princípio de liberdade, corresponde ao ponto de convergência entre a categoria dos direitos civis e políticos e a dos direitos econômicos e sociais, razão pela qual foi contemplada nos dois pactos internacionais da ONU de 1966. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores somente podem defender de modo eficaz seus interesses agrupando-se e associando-se. A ausência da liberdade sindical plena, como sucede no Brasil, compromete a dinâmica da autonomia das partes sociais, seu potencial normativo e o grau de participação dos sujeitos na vida jurídica e social.

³⁷ Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4091063&ts=1679598794044&disposition=inline>>. Acesso em 21/09/2024, às 12h06

³⁸ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio Oliveira. Sindicatos, autonomia privada coletiva e ordem democrática: análise da decisão do STF no ARE 1.121.633. In: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (org.). *O Supremo Tribunal Federal e o esvanecer dos direitos sociais: leading cases sobre trabalho regulado e seguridade social*. Londrina, PR: Thoth, 2021. p. 307-327.

Com efeito, a resistência do Brasil à ratificação da Convenção 87 da OIT, em grande parte, decorre do entendimento de que a Convenção entra em conflito com o texto constitucional. O principal motivo apontado para a ausência de ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil está relacionado à sua suposta incompatibilidade com o artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, que estabelece a unicidade sindical, entendida como a determinação de “existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal”³⁹. Em síntese, a Convenção seria vista como contrária ao princípio da unicidade sindical, que possui longa tradição no ordenamento jurídico brasileiro.

Apesar de o Brasil não haver ratificado a Convenção 87 da OIT, detém “um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções”, nos termos do artigo 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A plena observância aos princípios estabelecidos pela Convenção 87 da OIT é uma medida de suma importância para a modernização e o fortalecimento do sistema sindical brasileiro. Dessa forma, a adequação da estrutura sindical brasileira é indispensável para garantir uma atuação sindical mais eficaz e representativa, alinhada aos padrões internacionais de liberdade sindical, tal como preconizado pela OIT.

Embora a Constituição Federal de 1988, ao buscar aproximar o país de modelos sindicais mais democráticos, tenha fortalecido a negociação coletiva e consagrado a liberdade sindical como princípio fundamental, manteve elementos do regime corporativista anterior, como a unicidade sindical e a contribuição compulsória, que serão examinados oportunamente. Tais resquícios limitam a autonomia das entidades sindicais e têm sido apontados como obstáculos à

³⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012, p. 82

ratificação da Convenção 87 da OIT, que exige plena liberdade sindical e a eliminação de interferências estatais na organização dos trabalhadores.

Esses entraves estruturais comprometem o pleno exercício da liberdade sindical no Brasil, e seus efeitos tornam-se ainda mais preocupantes no cenário atual. Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), os sindicatos passaram a exercer amplos poderes negociais, inclusive para pactuar condições de trabalho em patamares inferiores aos previstos em lei. Trata-se de um verdadeiro “cheque em branco” conferido a entidades sindicais que, em muitos casos, ainda carecem de efetiva legitimidade representativa. Isso se deve à persistência de um sistema sindical anacrônico, sustentado pela unicidade compulsória, por severas restrições à liberdade de organização e pela fragilização estrutural dos sindicatos — agravada pela extinção de sua principal fonte de custeio, sem a criação de mecanismos alternativos eficazes de financiamento.

Se já era preocupante confiar a tais entidades a tarefa de negociar direitos trabalhistas em um cenário anterior à reforma — quando o papel do sindicato se limitava à complementação de garantias mínimas constitucionais e legais (negociação *in mellius*) —, a situação tornou-se ainda mais crítica com a autorização para que possam negociar *in pejus*, suprimindo ou reduzindo direitos antes indisponíveis.

Com efeito, sob a vigência do regime jurídico anterior à Lei nº 13.467/2017, a negociação coletiva não autorizava, em regra, a supressão de direitos trabalhistas, salvo nas hipóteses expressamente previstas na Constituição Federal — como a redução salarial mediante acordo ou convenção coletiva, nos termos do art. 7º, VI. Reforçando o caráter excepcional da negociação coletiva *in pejus*, no período anterior à Reforma Trabalhista, José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴⁰ afirma que:

Não podem os contratos coletivos (convenções e acordos coletivos de trabalho), regra geral, dispor contra as normas de proteção aos

⁴⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *O Ministério Público do Trabalho e a ação anulatória de cláusulas convencionais*. São Paulo : LTr, 1995. v. II, p. 95/96

trabalhadores que estiverem reguladas na parte do ordenamento jurídico instituído pelo Estado.

Essa regra geral, todavia, sofre três limitações, impostas pelo texto constitucional (art. 7º, VI, XIII e XIV), no tocante à redução dos salários e à compensação de jornada, e pela Lei 9.601/98, que regula forma de contratação por prazo determinado, sendo estes os casos de flexibilização admitidos no Direito do Trabalho brasileiro.

No mesmo sentido, ressaltando o caráter necessariamente favorável das normas coletivas e rejeitando a possibilidade de sua utilização para fragilizar os direitos trabalhistas legalmente assegurados, Gérard Couturier⁴¹ sustenta que, no Direito do Trabalho, a imperatividade das normas legais não impede sua derrogação por instrumentos negociais — desde que tal derrogação ocorra em benefício do trabalhador. Assim, as convenções e acordos coletivos não podem ser utilizados como meios de renúncia a direitos, mas, ao contrário, devem funcionar como mecanismos de aperfeiçoamento das condições laborais previamente estabelecidas. Cabe transcrever o seguinte trecho:

As relações entre a lei e as convenções e acordos coletivos são dirigidas por um princípio tradicional do qual convém sublinhar a importância. Em Direito do Trabalho, as regras legais são imperativas: elas são postas como limites à liberdade contratual — liberdade das partes no contrato individual, mas também liberdade dos negociadores das convenções coletivas. Todavia, o caráter imperativo dessas regras tem um significado particular: é permitido derrogar essas regras imperativas, mas desde que em sentido favorável aos assalariados; são excluídas as derrogações desfavoráveis aos assalariados.

Todavia, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro um novo regime de **flexibilização das normas trabalhistas**, ao prever, no art. 611-A da CLT, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei em diversas matérias.

⁴¹ COUTURIER, Gérard. *Droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 1991, p. 52. Tradução livre da autora.

A chamada prevalência do negociado sobre o legislado consiste na possibilidade de que normas fixadas por meio de negociação coletiva — seja em acordos ou convenções — produzam efeitos jurídicos que se sobreponham à legislação estatal, ainda que com conteúdo menos benéfico ao trabalhador, desde que respeitados os limites constitucionais e legais. Esse novo paradigma, que será aprofundado adiante, inaugura uma era de maior protagonismo negocial, impondo aos sindicatos uma responsabilidade institucional ampliada e reforçando, de forma ainda mais urgente, a necessidade de modernização do sistema sindical brasileiro.

Caso isso não ocorra, a ampliação do poder negocial será utilizada como instrumento de flexibilização das normas trabalhistas, permitindo que a negociação coletiva derogue dispositivos legais e estabeleça condições laborais menos favoráveis do que aquelas previstas na legislação heterônoma.

Contudo, essa flexibilização traz implicações significativas para a estrutura sindical brasileira, pois transfere ao sindicato a responsabilidade de negociar cláusulas que, em determinados casos, podem significar a redução de direitos consolidados. Tal cenário é especialmente sensível diante do fato de que o sindicalismo brasileiro ainda carrega limitações estruturais e normativas que obstaculizam o pleno exercício da liberdade sindical e a efetiva autonomia negocial dos trabalhadores.

Concordamos com Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva, quando afirmam que “o modelo sindical brasileiro da forma como está estruturado na atualidade não está preparado para negociar os direitos elencados no artigo 611-A”, não havendo, portanto, “como defender maior prestígio à negociação coletiva sem fortalecer primeiro a proteção da liberdade sindical”⁴².

Por essa razão, a prevalência do negociado sobre o legislado merece atenta reflexão por parte dos operadores do direito, diante dos impactos que pode gerar na

⁴² MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 131;

proteção jurídica dos trabalhadores e na própria legitimidade das entidades sindicais.

Antes, porém, de se examinar as hipóteses em que essa prevalência é admitida, é necessário compreender os fundamentos e as características do modelo sindical adotado no Brasil, cuja conformação histórica tem dificultado a consolidação de um ambiente negocial verdadeiramente autônomo e equilibrado.

2. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: RESQUÍCIOS DO MODELO CORPORATIVISTA

No final do regime militar no Brasil, surgiu um movimento político e sindical em reação às intervenções e restrições à liberdade sindical impostas pelo governo. Esse período, conhecido como a emergência do "novo sindicalismo" (1978-1989), foi marcado pela criação das Centrais Sindicais, que se estabeleceram acima do sistema confederativo oficial, formando uma estrutura autônoma no topo do movimento sindical. Essas Centrais buscavam articular sindicatos, federações e confederações para fortalecer a organização dos trabalhadores. Nas regiões de maior concentração industrial, como o ABC paulista, caracterizado pelo setor automobilístico, emergiu um sindicalismo reivindicativo e contestatório, em paralelo ao crescimento do Partido dos Trabalhadores (PT), que unia ação política e sindical. Esse novo sindicalismo foi uma resposta às intervenções nos sindicatos e ao controle do Ministério do Trabalho⁴³.

Promulgada em um contexto de intensa mobilização sindical, a Constituição de 1988 trouxe importantes avanços democráticos, especialmente no que tange à liberdade e à autonomia sindical. Ela consagrou o princípio da liberdade de associação ao estabelecer que "livre é a associação profissional ou sindical" (CF, Art. 8º), proibindo a interferência do Poder Público na organização sindical e dispensando a necessidade de autorização estatal para a fundação de sindicatos, exceto para o registro no órgão competente. A Carta Magna ampliou, ainda, a legitimidade dos sindicatos, atribuindo-lhes a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, tanto em questões judiciais quanto administrativas, abrangendo inclusive os não filiados. Além disso, garantiu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos em negociações coletivas, assegurando que os interesses dos trabalhadores fossem devidamente representados.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 133

A Constituição também reafirmou a liberdade sindical individual, ao determinar que ninguém seria obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a um sindicato. Adicionalmente, a Carta assegurou imunidades sindicais, protegendo dirigentes sindicais contra a dispensa arbitrária e, em um avanço significativo, elevou o Direito de Greve à categoria de direito fundamental social. A inclusão de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados também reflete os princípios democráticos de inclusão e representação, fortalecendo o diálogo direto entre trabalhadores e empregadores.

Não obstante as inovações introduzidas pela Constituição, o texto constitucional também preservou elementos estruturais do antigo regime corporativista, herdado do período Vargas. A doutrina, por essa razão, qualifica o modelo brasileiro como híbrido⁴⁴, por reunir traços de liberdade associativa com características típicas do sistema estatal de controle sindical. Entre os principais resquícios do corporativismo ainda presentes no ordenamento jurídico, destacam-se: a contribuição sindical compulsória (posteriormente flexibilizada pela Reforma Trabalhista), a unicidade sindical, a exigência de base territorial mínima para constituição de sindicatos, a organização por categorias profissionais e econômicas e a própria manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Antes, porém, de examinar os anacronismos ainda presentes no sistema sindical brasileiro à luz da ordem constitucional vigente, cumpre realizar uma breve digressão histórica sobre a formação e consolidação do regime corporativista no país.

2.1 Contexto histórico do sistema sindical brasileiro: dos seus primórdios ao modelo corporativista de Vargas

Como visto, sindicatos são entes legitimados para a representação dos interesses coletivos dos trabalhadores, exercendo papel fundamental na defesa de direitos e na promoção de melhores condições laborais.

⁴⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012, p. 79

Curiosamente, a primeira menção jurídica ao termo ocorreu em um contexto de restrição, com a Lei Chapelier, de 1791, que, em vez de reconhecer o direito de associação, proibiu qualquer forma de organização coletiva na França pós-revolucionária, sob o argumento de que essas associações conspiravam contra a ideia de trabalho verdadeiramente livre⁴⁵. Essa legislação visava evitar a formação de corporações que poderiam ser vistas como obstáculos ao novo modelo econômico liberal que emergia. Contudo, a proibição das associações se mostrou insustentável à medida que as demandas sociais e econômicas dos trabalhadores cresciam com a Revolução Industrial, levando, posteriormente, ao reconhecimento formal dos sindicatos como legítimos representantes da classe trabalhadora.

No Brasil, o período inicial do sindicalismo, anterior a 1930, foi marcado por manifestações esparsas, em grande parte devido ao contexto social e econômico do país. A abolição da escravidão, ocorrida apenas em 1888, e a ausência de uma mão-de-obra assalariada significativa dificultaram o desenvolvimento de um movimento sindical forte e organizado. Além disso, o processo de industrialização no Brasil ainda era incipiente, com uma economia fortemente baseada em atividades agrícolas e na exploração de minérios, o que retardou o surgimento de associações de trabalhadores estruturadas e representativas.

As primeiras organizações de trabalhadores começaram a surgir no final do século XIX, refletindo as mudanças econômicas e sociais trazidas pelo início da industrialização e pela imigração europeia. Entre os pioneiros do movimento sindical estavam as Ligas Operárias, as sociedades de socorro mútuo - que tinham caráter assistencial e buscavam fornecer algum tipo de amparo aos seus membros -, as sociedades de crédito, além de outras entidades associativas que agregavam trabalhadores⁴⁶. A influência dos imigrantes europeus, que traziam consigo as ideias sindicais e operárias de seus países de origem, foi fundamental para o desenvolvimento inicial do sindicalismo no Brasil.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p. 1286

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 114

Em 1890, o Decreto n. 1162 revogou a criminalização da greve, que até então era considerada um ilícito penal, punindo apenas os atos de violência praticados durante os movimentos grevistas⁴⁷. A Constituição Republicana de 1891, por sua vez, assegurou os direitos de reunião e de associação (art. 72, § 8º), permitindo que os trabalhadores pudessem se organizar de forma mais livre.

A primeira lei sindical foi o Decreto 979, de 1903, que permitiu a criação de sindicatos rurais, destacando-se nele o sentido cooperativista, já que o sindicato intermediava a concessão de crédito a favor dos sócios, bem como assistencial⁴⁸. Embora predominasse no Decreto 979 o sentido cooperativista e assistencialista, tal diploma normativo foi particularmente relevante em um país onde a maior parte da força de trabalho ainda estava concentrada no campo. O Brasil, naquele período, tinha uma economia amplamente agrária, e as atividades rurais, principalmente voltadas para a agroexportação, como o café, eram a base do desenvolvimento econômico. A permissão para que os trabalhadores rurais se organizassem em sindicatos representava um avanço significativo para a época, ainda que de forma limitada, dada a dificuldade de organização coletiva no campo.

No âmbito urbano, o Decreto Legislativo n. 1637, de 1907, autorizou a formação de sindicatos profissionais e cooperativas, estabelecendo uma genuína estrutura de lei sindical e inaugurando um modelo de organização que reunia pessoas com base no exercício de uma profissão, sem restrições quanto à natureza dos profissionais envolvidos, sejam eles empregados, empregadores ou trabalhadores autônomos, incluindo profissionais liberais. A única exceção a esse modelo se aplicava aos trabalhadores da agricultura, pecuária ou indústria pecuária, que continuavam sob o regime estabelecido pelo Decreto 979/1903. O caráter sindical desse modelo era fortalecido pelos objetivos definidos pelo legislador, voltados para o estudo, defesa e desenvolvimento dos interesses gerais da profissão, além da proteção dos interesses profissionais individuais de seus membros, destacando-se a clara distinção entre as funções do sindicato: primeiro, a

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p. 1289

⁴⁸ MAGANO, Otávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. – São Paulo : Ed. Revista dos Tribunais, 1981, p. 93.

busca pelos interesses coletivos da profissão; e, em seguida, a defesa dos interesses individuais dos associados⁴⁹.

Com a gradual transformação da economia, especialmente em São Paulo, onde surgiam fábricas e setores industriais, esses sindicatos começaram a desempenhar um papel importante na organização dos trabalhadores urbanos. O sindicalismo pré-1930 tornou-se relativamente estruturado em alguns setores específicos, como o de ferrovias e portos, fundamentais para o escoamento das exportações de café. As docas de Santos, por exemplo, se tornaram um centro importante de organização dos trabalhadores, sendo palco de algumas das lutas mais significativas da classe operária no final do século XIX e início do século XX, com reivindicações constantes ao longo dos anos⁵⁰.

No mesmo período, surgiram entidades sindicais no incipiente parque industrial que se formava entre 1890 e 1930, principalmente no estado de São Paulo. Essas organizações foram protagonistas em eventos marcantes da luta trabalhista no país, como a greve de 1907, que reivindicava a jornada de oito horas de trabalho, e mobilizou trabalhadores em cidades como São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas. Além disso, entre 1917 e 1920, ocorreram greves gerais que envolveram diversos setores, refletindo o descontentamento dos trabalhadores com as condições de trabalho e a ausência de direitos sociais. Essas mobilizações tiveram um papel central no amadurecimento do movimento sindical brasileiro, que, embora ainda limitado, começava a se firmar como uma força organizada e reivindicativa⁵¹.

A partir de 1930, o Estado brasileiro passou por uma profunda transformação, adotando um caráter intervencionista, que teve consequências diretas sobre a organização e atuação dos sindicatos. Essa mudança foi marcada pela influência do corporativismo, que centralizou para si a organização da economia nacional sob o argumento de promover o interesse nacional. Nesse contexto, o controle estatal

⁴⁹ MAGANO, Otávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. – São Paulo : Ed. Revista dos Tribunais, 1981, p. 94.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p. 1290.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p. 1290.

sobre os sindicatos tornou-se uma ferramenta fundamental para garantir a estabilidade política e econômica, especialmente em resposta à crise de 1929, à crescente agitação nos grandes centros urbanos e ao aumento significativo de greves que ameaçavam a produção industrial⁵².

Segundo Leôncio Martins Rodrigues⁵³, o corporativismo corresponde a um modelo de organização das classes sociais fundado na atuação reguladora do Estado, cuja lógica busca integrar as forças produtivas — representadas pelos grupos profissionais e econômicos — em estruturas verticais e destituídas de conflito. Nessa configuração, as associações somente podem existir legalmente mediante reconhecimento estatal, do qual recebem a delegação para exercer funções públicas, passando a deter o monopólio da representação dentro da respectiva categoria.

No Brasil, a interferência do governo na estrutura sindical, exercida principalmente pelo Ministério do Trabalho, incluiu o controle sobre eleições sindicais e a deposição de líderes que se opunham à política governamental, comprometendo a autonomia e liberdade de organização que caracteriza os sindicatos em sistemas democráticos.

A chegada de Getúlio Vargas ao poder marcou o início de um longo período de política trabalhista intervencionista, com o objetivo de reduzir a influência de trabalhadores estrangeiros, particularmente de anarcossindicalistas, socialistas, comunistas e trotskistas, cujas ações desviavam as reivindicações trabalhistas para o campo político. O governo, temendo o impacto de greves gerais e a disseminação de ideologias revolucionárias, respondeu com a criação de um plano de "enquadramento sindical", que organizava os trabalhadores em categorias delimitadas pelo Estado. Nesse modelo, inspirado por filosofias políticas de direita, como o fascismo na Itália, os sindicatos foram transformados em colaboradores do Poder Público. A política social do governo se pautou na ideologia de integração das

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 121.

⁵³ RODRIGUES, Leôncio Martins. *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1990. p. 54

classes trabalhadoras e empresariais, restringindo a ação sindical a um papel de cooperação, ao invés de um espaço de confronto e luta. O resultado foi a publicização dos sindicatos, que, sob o controle do Estado, perderam grande parte de sua capacidade de ação autônoma e reivindicativa, consolidando um modelo corporativista que viria a se cristalizar na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵⁴.

Entre 1934 e 1935, houve um breve período de maior liberdade e autonomia sindicais no Brasil, promovido pela Constituição de 1934, que inclusive acolheu a pluralidade sindical. No entanto, essa fase foi rapidamente interrompida com o estado de sítio decretado em 1935, que visava controlar especialmente as lideranças políticas e sindicais que se opunham ao governo. A partir de então, com a ditadura instaurada em 1937, o governo federal consolidou seu controle sobre o movimento operário, eliminando resistências e estabelecendo de forma sólida o modelo corporativista, cujas bases haviam sido lançadas logo após a Revolução de 1930⁵⁵.

Maurício Godinho Delgado⁵⁶ sintetiza as principais características do regime corporativista como um conjunto articulado de ações diversificadas e combinadas, que moldaram a organização sindical no Brasil ao longo do século XX. O autor refere que, entre os eventos marcantes desse período, está a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto n. 19.443, de 1930, órgão fundamental para coordenar as ações institucionais relacionadas ao trabalho e ao sindicalismo no Brasil.

Prossegue o autor apontando a criação de uma estrutura sindical oficial em 1931, através do Decreto n. 19.770, que formalizou o modelo de sindicato único. Esse sindicato deveria ser reconhecido pelo Estado e funcionaria como colaborador deste, estabelecendo uma estrutura rígida de organização, baseada na sindicalização por categorias, prática já iniciada com o Decreto n. 1637 de 1907.

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 121

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p. 1291

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011, p. 1290-1293

O autor também ressalta que, com o Decreto n. 21.396 de 1932, foi criado um sistema de solução de conflitos trabalhistas, por meio das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, no qual apenas os empregados integrantes do sindicalismo oficial poderiam demandar. Cabe destacar que, a partir da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário, mantendo, no entanto, a influência do modelo corporativista na resolução dos conflitos entre trabalhadores e empregadores.

Ainda de acordo com Maurício Godinho Delgado, os sindicatos também passaram a participar ativamente da burocracia governamental, com o monopólio do sindicalismo oficial junto às Comissões Mistas de Conciliação e a exclusividade de participação nos Institutos de Aposentadoria e Pensões. Essa centralização do poder e a repressão às lideranças sindicais autônomas ou opositoras ao governo tornaram o movimento sindical uma extensão do aparato estatal.

Todas essas características, analisadas anteriormente, contribuíram de forma decisiva para a conformação do sindicalismo brasileiro tal como se estruturou nas décadas subsequentes. O modelo estatal de regulação das relações coletivas de trabalho, forjado no período varguista, não apenas moldou a dinâmica sindical, como também instituiu mecanismos duradouros de controle e restrição à autonomia dos trabalhadores.

Trata-se, em essência, da conformação do próprio regime corporativista, que consolidou um Estado de feição tutelar, o qual, embora tenha promovido certa proteção social à classe trabalhadora, o fez mediante severa limitação das liberdades democráticas e da autonomia do movimento sindical. Inspirado nos ideais fascistas de Mussolini, o sindicato era concebido como órgão auxiliar das atividades governamentais, subordinado ao controle estatal e desprovido de liberdade de atuação. Nas palavras de Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes⁵⁷, *“Ao mesmo tempo em que protegia em parte a classe trabalhadora, a*

⁵⁷ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 469

política do Estado Novo asfixiava as liberdades democráticas, além de cortar as asas do movimento social”

Esse modelo, consolidado entre 1930 e 1945, permaneceu praticamente inalterado até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que, embora tenha promovido avanços na valorização da liberdade sindical, manteve diversas estruturas características do regime corporativista anterior, as quais serão objeto de análise no tópico subsequente.

2.2 Resquícios do modelo corporativista na Constituição de 1988

Como visto, apesar do avanço representado pela Constituição Federal de 1988 — que consagrou princípios fundamentais como a liberdade sindical, a vedação à interferência e à intervenção estatal na organização sindical (art. 8º, I e II), além da valorização da negociação coletiva —, o texto constitucional manteve importantes estruturas herdadas do antigo regime corporativista, implantado durante o governo de Getúlio Vargas. Entre elas, destacam-se a contribuição sindical obrigatória (posteriormente alterada pela Reforma Trabalhista), a unicidade sindical, a exigência de base territorial mínima para constituição de sindicatos, a organização por categorias profissionais e econômicas, representação classista da Justiça do Trabalho (extinta pela Emenda Constitucional nº 24/1999), bem como a preservação do poder normativo da Justiça do Trabalho⁵⁸.

Essas características contraditórias resultaram em um sistema sindical que, embora formalmente mais livre, ainda preserva traços do modelo corporativista, o que fragiliza sua capacidade de representação. O distanciamento entre as lideranças sindicais e a base dos trabalhadores, somado à crescente influência dos interesses do capital sobre a dinâmica sindical, evidencia os impasses estruturais desse modelo, marcado por ambiguidades e anacronismos.

⁵⁸ MENESES, Aline Bessa de. *Sistema sindical brasileiro : desafios e perspectivas* – Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2022, p. 74

Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁵⁹, ao afirmar que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988:

Muda [...] o panorama do sindicalismo brasileiro. Muda pouco, entretanto, pois ao lado desta liberdade são mantidas as bases do sistema corporativista: a unicidade sindical; a contribuição compulsória e a competência normativa da Justiça do Trabalho, as quais, juntas, denominamos tripé da incompetência ou tripé da farsa, por sustentarem um sindicalismo sem compromisso com suas bases, além de outras restrições dissonantes de um regime de liberdade sindical.

Os resquícios do modelo corporativista mantidos pela redação original da Constituição Federal de 1988 podem ser sintetizados nos seguintes pontos, que serão desenvolvidos a seguir, com ênfase naqueles que exercem maior impacto na perpetuação da crise de representatividade sindical no Brasil:

1. Contribuição sindical obrigatória;
2. Poder Normativo da Justiça do Trabalho;
3. Restrições à liberdade de organização dos sindicatos.

2.2.1 Contribuição Sindical

A contribuição sindical foi instituída pela Constituição Federal de 1937, que, no artigo 138, conferiu ao sindicato a prerrogativa de impor contribuições aos participantes da categoria, exercendo, em relação a eles, funções delegadas de Poder Público, ao prever:

Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

⁵⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012, p. 65

Em 1940, o decreto-lei nº 2.377 dispôs sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades, por ele denominada de imposto sindical⁶⁰.

A CLT consolidou as regras que já existiam e estabeleceu um sistema estruturado de contribuição sindical obrigatória, como se pode depreender dos preceitos abaixo transcritos, em sua redação original:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este, salvo quanto ao imposto sindical, cujo desconto independe dessa formalidade.

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, serão, sob a denominação do "Imposto Sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo.

Art. 579. O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou inexistindo este na conformidade do disposto no art. 581.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos.

[...]

Art. 583. A fixação do imposto sindical devido pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, far-se-á mediante proposta elaborada pelos respectivos sindicatos e submetida dentro de 60 dias após a expedição da correspondente carta de reconhecimento, à aprovação do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, e das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou das repartições estaduais autorizadas em virtude de lei na forma das instruções expedidas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 587. O recolhimento do imposto sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que

⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 350

venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registo ou a licença para seu funcionamento, e será feito, diretamente, na conformidade do artigo anterior.

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Tratava-se, portanto, de contribuição compulsoriamente recolhida uma vez por ano, em favor do sistema sindical, nos percentuais e meses definidos pela CLT.

O artigo 8º, IV, da Constituição Federal tratou das contribuições devidas aos sindicatos, remetendo à legislação infraconstitucional a regulamentação da contribuição sindical, conforme se observa da parte final do referido dispositivo constitucional:

CF, Art. 8º [...] IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; (grifos nossos)

A lei vigente à época da promulgação da Constituição de 1988, como visto, estabelecia a compulsoriedade dos descontos a título de contribuição sindical, o que permaneceu inalterado até a mudança legislativa ocorrida com a Lei nº 13.467/2017 - intitulada Reforma Trabalhista -, que será analisada adiante.

A contribuição sindical obrigatória sofria críticas acirradas da doutrina, pois incentivava a criação indiscriminada de sindicatos, interessados, muitas vezes, nas receitas oriundas do imposto sindical⁶¹.

Ademais, como o imposto sindical era descontado indistintamente de associados e não associados, os dirigentes sindicais não precisavam se empenhar

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017, p. 178

para atrair novos associados, eis que as contribuições sindicais vertidas aos sindicatos independiam da abrangência de seus quadros sociais, fragilizando o compromisso do sindicato com a base por ele representada.

Falando sobre a contribuição sindical, João Batista Brito Pereira⁶² afirma que:

Graças, ainda, à combatida “contribuição” sindical que retira da entidade sindical o gosto pela conquista do associado, pelas campanhas em favor da filiação, pela criação de cesta de ofertas como atrativos à filiação apenas porque a participação do integrante da categoria é compulsória (se dá por força de lei), e assim os sindicatos são contemplados sem esforço. [...]

A contribuição sindical permaneceu obrigatória até a Reforma Trabalhista, analisada a seguir, em relação ao tema.

2.2.1.1 Reforma Trabalhista e facultatividade da contribuição sindical

A Lei nº 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, alterou a redação de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Acerca da contribuição sindical, os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 passaram a ser assim redigidos:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, **desde que por eles devidamente autorizados**, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

[...]

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**.

⁶² PEREIRA, João Batista Brito. *Notas sobre a flexibilização do direito do trabalho*. Rev. TST, Brasília, vol. 68, nº 2, abr/jun 2002

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

[...]

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados **que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos**.

[...]

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, **observada a exigência de autorização prévia e expressa** prevista no art. 579 desta Consolidação.

[...]

Art. 587. Os empregadores **que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical** deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

[...]

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e **que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento** serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (grifos nossos)

Depreende-se, pois, que a Reforma Trabalhista suprimiu o imposto sindical, transformando-o em contribuição facultativa, cujo desconto está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal.

Cabe salientar que o Supremo Tribunal Federal, em controle concentrado de constitucionalidade (ADI 5794)⁶³, reputou constitucional a Reforma Trabalhista, no ponto em que atribuiu caráter facultativo à contribuição sindical. Para o STF, a

⁶³ Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 5794. Relatoria do Ministro Edson Fachin. Relatoria para Acórdão: Ministro Luiz Fux. Julgamento em 29-06-2018

eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical não viola a autonomia da organização sindical prevista na Constituição, nem constitui um retrocesso social ou uma violação dos direitos dos trabalhadores, pois visa combater a proliferação excessiva de sindicatos no Brasil, observada até 2017, quando havia mais de 16 mil sindicatos, com arrecadação de R\$ 3,96 bilhões em 2016.

Entendeu, ainda, o STF, na ADI 5794, que o excesso de sindicatos, gerado pela compulsoriedade da contribuição sindical, resultava em prejuízo aos trabalhadores, que transferiam parte de seus salários para entidades com pouca representatividade. Assim, a nova legislação, ao suprimir essa obrigatoriedade, buscou fortalecer e tornar mais eficientes os sindicatos, incentivando-os a atender melhor os interesses dos trabalhadores para atrair mais filiados. Além disso, a reforma trabalhista preservou várias formas de financiamento para os sindicatos, garantindo a continuidade da assistência judiciária gratuita aos trabalhadores. Cabe transcrever o seguinte trecho da ementa da ADI 5794⁶⁴:

Ementa: Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da Contribuição Sindical. Constitucionalidade. Inexistência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Inexistência de ofensa à isonomia tributária (Art. 150, II, da CRFB). Compulsoriedade da contribuição sindical não prevista na Constituição (artigos 8º, IV, e 149 da CRFB). Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes. Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente. [...] 6. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura

⁶⁴ Disponível em

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=contribui%C3%A7%C3%A3o%20sindical&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso em 13/06/2024, às 17h24

retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição. 7. A legislação em apreço tem por objetivo combater o problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil, tendo sido apontado na exposição de motivos do substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à lei ora impugnada, que o país possuía, até março de 2017, 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, sendo que, somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais. 8. O legislador democrático constatou que a contribuição compulsória gerava uma oferta excessiva e artificial de organizações sindicais, configurando uma perda social em detrimento dos trabalhadores, porquanto não apenas uma parcela dos vencimentos dos empregados era transferida para entidades sobre as quais eles possuíam pouca ou nenhuma ingerência, como também o número estratosférico de sindicatos não se traduzia em um correspondente aumento do bem-estar da categoria. 9. A garantia de uma fonte de custeio, independentemente de resultados, cria incentivos perversos para uma atuação dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados, de modo que a Lei nº 13.467/2017 tem por escopo o fortalecimento e a eficiência das entidades sindicais, que passam a ser orientadas pela necessidade de perseguir os reais interesses dos trabalhadores, a fim de atraírem cada vez mais filiados. [...] 15. Ações Diretas de Inconstitucionalidade julgadas improcedentes e Ação Declaratória de Constitucionalidade julgada procedente para assentar a compatibilidade da Lei n.º 13.467/2017 com a Carta Magna. (ADI 5794, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 29-06-2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-083 DIVULG 22-04-2019 PUBLIC 23-04-2019) (destaques nossos)

Dessa forma, após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a contribuição sindical não pode ser enquadrada mais como um imposto, eis que perdeu seu caráter de compulsoriedade, passando a ser facultativa⁶⁵.

⁶⁵ MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 134

Ocorre que a Reforma Trabalhista, ao instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, conferiu aos sindicatos amplos poderes para negociar normas coletivas com prevalência sobre a lei (Arts. 611-A e 611-B da CLT), fortalecendo a autonomia negocial. Contudo, simultaneamente, suprimiu a contribuição sindical obrigatória, principal fonte de custeio dessas entidades por décadas. Esse paradoxo criou um cenário em que os sindicatos receberam maior responsabilidade, mas sem os recursos necessários para exercer plenamente seu papel, comprometendo sua atuação efetiva na defesa dos trabalhadores. Nesse sentido, Iratelma Cristiane Martins Mendes⁶⁶ vaticina:

[...] o legislador prestigiou o princípio da autonomia da vontade (art. 620, da CLT) dando amplos “poderes” aos legitimados/representantes – sindicatos – para negociar e estabelecer normas que prevalecem sobre a lei; mas, ao mesmo tempo retirou-lhe a via respiratória em único ato, a contribuição sindical – como dito, inserido como custeio do sindicato por três décadas; o que, em nosso sentir, “a via de mão dupla” foi dar com uma mão e retirar com a outra, como se presenteasse uma pessoa com um veículo de luxo, mas que não tem condições de arcar com seguro, com manutenção, nem mesmo manter abastecimento para a locomoção, ou seja, veículo estacionado na garagem.

Esse enfraquecimento financeiro das entidades sindicais gera controvérsias. Enquanto alguns apontam a fragilidade resultante da retirada da contribuição obrigatória, outros defendem que a medida contribui para a moralização do sistema sindical. Nesse sentido, Alexandre Agra Belmonte sustenta que o fim do imposto sindical “contribuirá, sem dúvida, para o término do sindicalismo espúrio, que se apresenta pelo crescimento exponencial do número de sindicatos ávidos pelo malsinado imposto [...], conferindo o traço definitivo de legitimidade ao sindicalismo nacional”⁶⁷.

⁶⁶ MENDES, Iratelma Cristiane Martins. Acordo e convenção coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Saúde e segurança do trabalho - Intervalo intrajornada - Matéria de ordem pública - Inconstitucionalidade dos arts. 611-A, 611-B, da CLT. In: MARTINS, Juliane Caravieri et al (org.). *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho*: desafios para as presentes e as futuras gerações. São Paulo: LTr, 2020, p. 242

⁶⁷ BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos Jurídicos Materiais e Processuais da Terceirização Trabalhista. *Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho*. Ano XX - n. 20 - Conteúdo: Terceirização de Serviços e suas Repercussões no Direito do Trabalho Contemporâneo, p. 61.

Concordamos com o autor que o imposto sindical representava um resquício do sistema corporativo. No entanto, sua supressão não poderia ocorrer de forma isolada, sem ser acompanhada de uma reforma sindical estruturante, capaz de fortalecer as entidades sindicais e garantir sua atuação eficaz, como advertem Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva⁶⁸, para quem:

Realizar uma alteração dessa natureza, sem eliminar a unicidade sindical, a representação da categoria imposta pela lei aos sindicatos e o próprio critério da categoria para a organização sindical, fragiliza os sindicatos, tornando-os entidades mais suscetíveis a pressões políticas e econômicas exercidas pelas empresas, pelo Estado e até mesmo por sindicatos rivais.

É preciso, pois, abolir os anacronismos do sistema sindical brasileiro de forma simultânea, eis que extirpar apenas um deles desequilibra ainda mais o débil sistema. Com efeito, suprimir o imposto sindical, sem abolir a organização sindical por categoria, a unicidade sindical e a base territorial mínima, certamente acarretará maiores desajustes, eis que os trabalhadores permanecerão obrigatoriamente associados a sindicatos frágeis, com a situação agravada pela escassez de recursos financeiros.

2.2.1.2 Contribuição assistencial e decisão do STF no ARE 1018459

Como visto, a contribuição sindical obrigatória - instituída pela Constituição de 1937, regulamentada pelo Decreto-lei nº 2.377 e sistematizada pela CLT -, foi recepcionada pela Constituição de 1988. Referida contribuição, de periodicidade anual, era compulsoriamente recolhida de todos os trabalhadores e empregadores, independentemente de filiação (CLT, Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602), e distribuída entre sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais e a União (art. 589 da CLT).

⁶⁸ MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 134

A obrigatoriedade da contribuição sindical foi duramente criticada pela doutrina, especialmente após o advento da Constituição de 1988, por restringir a liberdade sindical e incentivar a proliferação de sindicatos pouco representativos. Além disso, a contribuição sindical obrigatória desestimulava a atuação efetiva do sindicato em prol da categoria e o atendimento às suas demandas, pois sua arrecadação não dependia do número de associados.

Diante disso, surgiram propostas para extinguir a contribuição obrigatória e, em substituição, criar a contribuição negocial, vinculada à negociação coletiva e aprovada em assembleia. Essa ideia foi defendida pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT) em 2004, mas as reformas propostas não foram aprovadas pelo Congresso Nacional⁶⁹.

Nessa toada, a Lei nº 11.648/2008 sugeriu uma transição da contribuição sindical para a contribuição negocial, ao dispor, no artigo 7º, que:

Art. 7º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembléia geral da categoria.

Todavia, o legislador nunca regulamentou a contribuição negocial prevista na Lei nº 11.648/2008, de modo que a questão do custeio sindical permaneceu inalterada até a Reforma Trabalhista - instituída pela Lei nº 13.467/2017 -, que tornou a contribuição sindical facultativa. A constitucionalidade dessa mudança foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade (ADI 5794).

Ocorre que a eliminação do caráter compulsório da contribuição sindical pela Reforma Trabalhista não veio acompanhada da necessária criação de alternativas

⁶⁹ MENESES, Alline Bessa de. **Sistema sindical brasileiro : desafios e perspectivas** – Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2022.

de financiamento do sindicalismo, afetando significativamente a receita e a atuação dos sindicatos. Tal panorama influenciou a alteração do posicionamento do STF quanto à possibilidade de cobrança de contribuições assistenciais em face de não filiados.

Com efeito, em 2017, no Agravo no Recurso Extraordinário 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), o Plenário do STF havia julgado inconstitucional a cobrança da contribuição assistencial a trabalhadores não filiados a sindicatos, fixando a seguinte tese:

É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados

No julgamento iniciado em 14.8.2020, os embargos foram inicialmente rejeitados pelos Ministros Gilmar Mendes e Marco Aurélio, mas o pedido de destaque do Ministro Dias Toffoli levou o caso ao plenário presencial em 15.6.2022. Na ocasião, formou-se maioria acompanhando o relator, exceto o Ministro Edson Fachin, que divergiu ao acolher os embargos sem alterar os efeitos da decisão, e o Ministro Luís Roberto Barroso, que pediu vista. Retomado em sessão virtual de 14.4.2023, Barroso apresentou voto reconhecendo a constitucionalidade da contribuição assistencial para não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, em respeito à liberdade individual.

Diante disso, e em resposta às mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, o relator modificou sua posição para alinhar-se ao voto do Ministro Luís Roberto Barroso. Cabe transcrever os seguintes trechos do voto do relator Gilmar Mendes, após a alteração de posicionamento⁷⁰:

[...] entendo que é caso de evolução e alteração do posicionamento inicialmente por mim perfilhado para aderir àqueles argumentos e conclusões, em razão das **significativas alterações das**

⁷⁰ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

premissas fáticas e jurídicas sobre as quais assentei o voto inicial que proferi nestes embargos de declaração, **sobretudo em razão das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista** (Lei 13.467/2017) **sobre a forma de custeio das atividades sindicais**. Isso porque, como mencionado pelo Ministro Roberto Barroso, a **exigência de autorização expressa para a cobrança da contribuição sindical** prevista na nova redação do art. 578 da CLT **impactou a principal fonte de custeio das instituições sindicais**. **Caso mantido o entendimento** por mim encabeçado no julgamento de mérito deste Recurso Extraordinário com repercussão geral reconhecida – no sentido da inconstitucionalidade da “imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo” –, **tais entidades ficariam sobremaneira vulnerabilizadas no tocante ao financiamento de suas atividades**.

Tal ocorre porque o ordenamento jurídico brasileiro, até o advento da Lei 13.467/2017, baseava seu sistema sindical na conjugação da unidade sindical (princípio segundo o qual é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial – Constituição, art. 8º, II), e da contribuição sindical obrigatória (Destaques nossos).

E prossegue aduzindo⁷¹:

Com o fim da natureza tributária da exação, os sindicatos perderam sua principal fonte de receita, mas essa inovação – calcada na ideia de que os empregados deveriam ter o direito de decidir se desejam ser representados por determinada entidade sindical –, **não veio acompanhada do estabelecimento da pluralidade sindical** (ideia de que seria possível a instituição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, sendo facultado aos trabalhadores escolher qual sindicato melhor lhes representa e, portanto, merece a sua filiação e contribuição).

Como resultado, **os sindicatos que representam as categorias profissionais, únicos em sua respectiva base territorial, se viram esvaziados, pois a representação sindical, ausentes os recursos financeiros necessários à sua manutenção, tornou-se apenas nominal** (sem relevância prática). Os trabalhadores, por consequência, perderam acesso a essa essencial instância de deliberação e negociação coletiva frente a seus empregadores.

Note-se que a contribuição assistencial é prioritariamente destinada ao custeio de negociações coletivas, as quais afetam

⁷¹ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

todos os trabalhadores das respectivas categorias profissionais ou econômicas, independentemente de filiação.

Por esse motivo, entendo que a proposta de voto trazida pelo Ministro Roberto Barroso é mais adequada para a solução da questão constitucional controvertida por considerar, de forma globalizada, a realidade fática e jurídica observada desde o advento da Reforma Trabalhista em 2017, garantindo assim o financiamento das atividades sindicais, especialmente no que diz respeito às negociações dessa natureza.

Além disso, a solução apresentada assegura a um só tempo a existência do Sistema Sindicalista e a liberdade de associação do empregado ao sindicato respectivo da categoria, conforme garantias previstas no caput do art. 8º da Constituição Federal. (Destaques nossos)

Dessa forma, o STF reconheceu que a falta de financiamento adequado, após a mudança trazida pela Reforma Trabalhista, vulnerabilizou as entidades sindicais. Por isso, considerou constitucional a cobrança de contribuições assistenciais a trabalhadores não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, para garantir a viabilidade financeira das atividades sindicais, alterando a tese do tema de repercussão geral 935, que passou a ser a seguinte:

É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Cabe destacar que a possibilidade de imposição da contribuição assistencial a não filiados não viola o princípio da liberdade sindical individual, mesmo porque se assegurou expressamente o direito de oposição. Ademais, diferentemente da contribuição sindical cuja compulsoriedade foi abolida pela Reforma Trabalhista, a contribuição assistencial, nas palavras de Homero Batista Mateus da Silva⁷², é “a mais praticada mundialmente e a que mais se aproxima do ideal de liberdade sindical: contempla a entidade sindical com arrecadação proporcional à sua atuação, ao êxito da negociação coletiva e ao âmbito de sua base de sustentação”.

⁷² SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 7: direito coletivo do trabalho – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 134

Além disso, a contribuição assistencial desempenha um relevante papel no fortalecimento das negociações coletivas, garantindo os recursos necessários para que os sindicatos possam conduzir tratativas negociais, como a concessão de reajustes salariais e benefícios. Ao financiar essas atividades, a contribuição assistencial permite que os sindicatos atuem de maneira mais eficaz em prol da categoria como um todo.

Uma das justificativas para a cobrança da contribuição assistencial, inclusive dos não filiados, reside no fato de que os benefícios advindos das negociações coletivas não se limitam apenas aos membros do sindicato, mas se estendem a toda a categoria. Vale dizer, reajustes salariais, melhorias nas condições de trabalho e obtenção de novos benefícios beneficiam igualmente filiados e não filiados. Dessa forma, é justo que todos os beneficiários contribuam para o custeio dessas atividades, sob pena de ensejar, como adverte Arnaldo Süssekind, “que as conquistas do sindicato sejam igualmente aplicadas a quem contribui desigualmente para o funcionamento da entidade⁷³”.

Nesse contexto, a cobrança da contribuição assistencial dos não filiados é justificada, pois assegura a continuidade das ações sindicais, que são fundamentais para a melhoria das condições de trabalho e para a defesa dos interesses dos trabalhadores.

Dessa forma, pelo menos enquanto mantida a opção constitucional de atuação sindical em nome de toda a categoria, - e não apenas dos associados -, a contribuição assistencial deve ser cobrada indistintamente de filiados e não filiados, desde que assegurado o direito de oposição, pois fortalece a negociação coletiva ao fornecer os recursos necessários para que o sindicato possa atuar de maneira abrangente e eficaz.

A eliminação do caráter compulsório da contribuição sindical, somada à possibilidade de cobrança da contribuição assistencial a não filiados, conforme tese

⁷³ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 1152

935 de repercussão geral, recentemente alterada pelo STF, é um importante avanço para o fortalecimento do sindicalismo no Brasil, que, todavia, ainda tem um longo caminho pela frente, conforme será desenvolvido adiante.

2.2.2 Poder Normativo da Justiça do Trabalho

O Poder Judiciário Trabalhista, além de exercer a função judiciária típica de julgar conflitos, aplicando a lei ao caso concreto, também desempenha a função atípica de criar normas jurídicas incidentes no âmbito das categorias profissional e econômicas.

Trata-se do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, previsto no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, que consiste na excepcional atribuição do judiciário trabalhista de criar regras próprias, quando a negociação coletiva ou a arbitragem são frustradas. Essas normas são aplicáveis aos trabalhadores e empregadores das categorias envolvidas no dissídio, respeitando as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente – Art. 114, § 2º, da CF.

Cabe destacar que o poder normativo teve origem na *Carta del Lavoro* - documento no qual o Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini apresentou as linhas de orientação que deveriam guiar as relações de trabalho na sociedade italiana -, que, por ser contrário às lutas de classe, criou um mecanismo estatal para controlá-las⁷⁴. No entanto, tal poder foi abolido na Itália desde 1945, logo após a Segunda Guerra Mundial.

No Brasil, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho surgiu em um período autoritário e corporativista da Era Vargas, tendo sido mantido na Constituição Federal de 1988. Trata-se de mecanismo que também contribui para o enfraquecimento do sindicalismo no Brasil, à medida que absorve o conflito para dentro do aparelho estatal, impedindo que os próprios entes coletivos encontrem

⁷⁴ MELO, Raimundo Simão de. Processo coletivo do trabalho : dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória – 2ª ed. – São Paulo : LTr, 2011, p. 37;

soluções criativas e adequadas para as categorias envolvidas. Essa é a posição defendida por Ives Gandra Martins Filho⁷⁵, ao aduzir que:

[...] a intervenção dos Tribunais Trabalhistas na composição dos conflitos coletivos do trabalho, mediante a imposição de novas normas de trabalho, a par do desconhecimento das reais condições de trabalho num determinado setor, estaria esvaziando o poder de negociação de empresas e sindicatos, uma vez que, em qualquer impasse, já uma das partes ajuizava dissídio coletivo, frustrando a consecução de uma solução autônoma do conflito.

Não é por outra razão que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 alterou a redação do parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição Federal, passando a exigir o comum acordo das entidades sindicais profissionais e econômicas para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, transformando-o em uma espécie de arbitragem judicial compulsória⁷⁶, ao dispor:

CF, 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.

Tal alteração teve por escopo dificultar o acesso ao Judiciário Trabalhista nos casos envolvendo conflitos coletivos de trabalho, a fim de fomentar o amadurecimento da negociação coletiva, por meio da:

inserção, nos processos de dissídio coletivo de natureza econômica, de novo pressuposto constitucional intransponível, consistente no comum acordo entre as partes coletivas para a propositura desse dissídio coletivo (art. 114, § 2º, em sua nova redação) - pressuposto, como se pode imaginar, de difícil consecução na vida real dos processos judiciais. Valendo-se desse instrumento meramente formal, a EC n. 45/2004 moderou bastante a tradicional amplitude do

⁷⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo : LTr, 2009, p. 51.

⁷⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*, vol. 7: direito coletivo do trabalho – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 193

poder normativo judicial trabalhista, absorvendo as críticas democráticas que se faziam à amplitude do intervencionismo judiciário antes existente⁷⁷.

Após a Emenda Constitucional 45/2004, se não houver acordo tácito ou expreso entre as partes, o dissídio coletivo de natureza econômica será julgado extinto, sem resolução de mérito. O STF fixou tese de repercussão geral sobre a constitucionalidade da Emenda Constitucional nº 45/2004, especificamente quanto à introdução do requisito do comum acordo para os dissídios coletivos de natureza econômica, conforme constante do tema 841:

Tese: É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004.

O *leading case* do Tema 841 de repercussão geral foi o recurso extraordinário nº 1002295, que, por maioria, teve o provimento negado, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes. Segundo o voto condutor, o artigo 5º, inciso XXXV, da CF/1988 assegura o direito de ação em caso de lesão ou ameaça a direitos constituídos, mas não abrange a criação de direitos por meio de dissídios coletivos. Além disso, as normas processuais estabelecem diversos requisitos para que os litigantes possam entrar em juízo, e o "comum acordo" é um pré-requisito de natureza constitucional, destinado a privilegiar a solução consensual dos conflitos, colocando a intervenção estatal como última opção. Cita, por fim, como reforço de argumento, vários exemplos de ações que demandam o preenchimento de requisitos prévios para seu ajuizamento, como o habeas data, a reclamação perante o STF por violação a Súmula Vinculante, e ações na justiça desportiva⁷⁸.

Ressalte-se que a exigência do comum acordo aplica-se apenas aos dissídios coletivos de natureza econômica, não abrangendo os dissídios coletivos de natureza

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017, p. 179.

⁷⁸ Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 1.002.295 Rio de Janeiro. Relatoria do Ministro Marco Aurélio. Redator pra Acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 22/09/2020. Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754072743>>. Acesso em 19/06/2024, às 16h44

jurídica. Nos casos de dissídio coletivo de greve, embora o conteúdo possa ser também econômico, e não apenas jurídico, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que seu ajuizamento prescinde do comum acordo. Nesse sentido, o seguinte precedente do TST:

" RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - DESNECESSIDADE DE COMUM ACORDO - NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE - VIGÊNCIA A PARTIR DA DATA DA PUBLICAÇÃO DA SENTENÇA NORMATIVA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES - PROVIMENTO PARCIAL. 1. Em se tratando de dissídio coletivo de greve, desnecessário se faz o comum acordo para o seu ajuizamento, dado o interesse social na composição do conflito, nos termos do art. 114, § 3º, da CF [...] (TST - ROT: 208787520215040000, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 18/04/2022, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 29/04/2022).

Apesar das restrições impostas ao ajuizamento do dissídio coletivo de greve pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o poder normativo da Justiça do Trabalho ainda continua presente no ordenamento jurídico brasileiro, tendo impactos expressivos no sindicalismo ao atrair o conflito para o aparelho estatal, constituindo poderoso instrumento de intervenção estatal e de concorrência à negociação coletiva⁷⁹. Esta centralização pode limitar a autonomia das partes envolvidas, impedindo um desenvolvimento autônomo e amadurecido das negociações, especialmente nos dissídios coletivos de natureza jurídica e misto (greve), cuja instauração prescinde do comum acordo.

2.2.3 Restrições à liberdade de organização dos sindicatos

Outro resquício do corporativismo mantido na Constituição Federal de 1988 diz respeito à restrição à liberdade coletiva de organização dos sindicatos, sob o aspecto positivo, que “tem o sentido de permitir que o indivíduo aja de acordo com as próprias decisões; sem uma determinação, portanto, por parte de terceiros, sobre

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017, p. 365

como é necessário se comportar”⁸⁰. Tal restrição se expressa na organização dos sindicatos em categorias profissionais e econômicas; na unicidade sindical; na base territorial mínima não inferior a área de um Município; e no sistema confederativo.

Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸¹ vaticina:

O modelo, pois, é por nós definido como híbrido porque, de um lado, não oferece ampla liberdade sindical e, de outro, existe sem interferências do Estado.

E as restrições mais importantes estão na liberdade sindical coletiva de organização, uma vez que ela não foi contemplada pelo texto constitucional brasileiro, pois a estrutura do sistema de representação sindical é completamente rígida, permanecendo como moldada na década de 1930, quando da implantação do modelo corporativista.

As restrições à liberdade sindical coletiva de organização são, basicamente, quatro: unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical.

Com efeito, no Brasil, os trabalhadores não podem se agremiar livremente da forma que melhor atenda a seus interesses, já que a criação de sindicatos deve observar o rígido critério do enquadramento sindical por categoria, na forma do artigo 511 da CLT, *in verbis*:

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

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

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade

⁸⁰ NICOLADELI, Sandro Lunard. *Elementos de direito sindical brasileiro e internacional* : diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. - São Paulo : LTr, 2017, p. 117

⁸¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Terceirização e organização sindical brasileira: um embate entre flexibilidade e rigidez*. In: Gustavo Filipe, Barbosa Garcia; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de (coord). *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. - São Paulo : LTr, 2017, p. 36.

econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

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

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Depreende-se, pois, que, regra geral, o enquadramento sindical dos trabalhadores é realizado com base na atividade econômica preponderante do empregador.

A exceção à regra do enquadramento vertical está no parágrafo terceiro do artigo 511, que introduziu o conceito de categoria profissional diferenciada, formada pela união de trabalhadores exercentes de “funções diferenciadas, por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”. O enquadramento como categoria profissional diferenciada, portanto, somente tem espaço nas restritas hipóteses de empregados com estatuto próprio ou exercentes de funções especiais, a exemplo de motoristas, médicos, aeronautas, etc.

Acerca dos sistemas sindicais quanto aos grupos representados, Amauri Mascaro Nascimento afirma que “há três principais formas de grupos representados pelos sindicatos: *a categoria, a profissão e a empresa*⁸²”.

Sindicato por categoria “é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços”⁸³. No Brasil, esse é o principal critério de enquadramento sindical, como se depreende da redação do artigo 511, § 2º, da CLT, supratranscrito. Para Maurício Godinho Delgado, “o ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da

⁸² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 228.

⁸³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 231.

vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas”. E prossegue aduzindo⁸⁴:

A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada.

Já o sindicalismo de profissão representa “todos os que exercem determinado tipo de profissão. É o representante daqueles que exercem o mesmo ofício, função ou ocupação, não importando em que setor de atividade econômica o façam”⁸⁵. Entre nós, o sindicalismo de profissão tem previsão legal no artigo 511, § 3º, da CLT, que introduz o conceito de categoria diferenciada, formada pelos exercentes de profissão com estatuto próprio ou submetidos a condições especiais de trabalho, a exemplo de “professores, motoristas, aeronautas, aeroviários, jornalistas profissionais, músicos profissionais, etc”⁸⁶, constituindo exceção à regra da sindicalização por categoria.

Existe também o sindicato de empresa, que “abrange todos os trabalhadores empregados numa determinada empresa”⁸⁷. No Brasil, o sindicalismo de empresa encontra expressa vedação no artigo 8º, II, da CF/88, que dispõe sobre a base territorial do sindicato, estabelecendo que esta não pode ser inferior a área de um município.

Apesar de associar o sindicalismo de categoria ao sistema corporativista, Amauri Mascaro Nascimento⁸⁸ reconhece que:

⁸⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017, p. 104.

⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. - São Paulo : LTr, 2009, p. 236.

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017, p. 102.

⁸⁷ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho* - São Paulo : LTr, 1995, p. 149.

⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. - São Paulo : LTr, 2009, p. 231 e 232.

A categoria, no direito sindical moderno, continua sendo um importante grupo representado por organizações sindicais, porque nela se visualiza o interesse coletivo, a existência de vínculos de solidariedade, em razão da similitude das condições de exercício de uma atividade ou profissão.

O que mudou? Transformou-se a concepção de categoria, de corporativa e hermética para democrática, num contexto de liberdade sindical.

Dessa forma, o que define a liberdade de organização sindical não é o critério preponderantemente adotado no país quanto aos grupos representados pelos sindicatos (ex. categoria, profissão ou empresa), mas sim a autonomia concedida às entidades sindicais para adotarem, livremente, a forma que melhor consultar aos seus interesses, podendo decidir “se querem um sindicato por setor da indústria, por categoria, por profissão ou se querem um sindicato local, por empresa, estadual ou nacional” ⁸⁹.

Além da sindicalização por categorias profissionais e econômicas, aponta-se a unicidade sindical como outro entrave ao exercício pleno da liberdade sindical coletiva, que retira dos trabalhadores “a liberdade de organização essencial para o enfrentamento do transnacionalismo econômico e enfraquece a solidariedade em todos os níveis” ⁹⁰.

O argumento que tem sido usado para restringir a pluralidade sindical repousa em uma suposta proteção aos trabalhadores, em face dos riscos de criação indiscriminada de sindicatos. Tal argumento, porém, reforça a “perpetuação do paternalismo e da negação da autodeterminação, individual e coletiva no contexto da organização sindical” ⁹¹. Ademais, os entes sindicais não devem ser tratados como entes de direito público, o que é próprio dos regimes autoritários, mas sim como associações de direito privado, às quais deve ser assegurada ampla liberdade

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 201.

⁹⁰ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos*. - São Paulo : LTr, 2016, p. 101.

⁹¹ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos*. - São Paulo : LTr, 2016, p. 101.

de organização e disposição de seus interesses. Nesse sentido, vaticina Amauri Mascaro Nascimento⁹², para quem:

A categoria foi, no passado, instrumento de realização de funções públicas, de um sindicalismo de Estado, segundo uma concepção de interesse coletivo como interesse público, indecomponível um todo insuscetível de variações. No presente, o interesse coletivo não é de natureza pública, é privado, multiforme, expressa-se em uma categoria, mas, também, em âmbitos maiores, como o de diversas categorias, o interconfederal ou o transnacional, como em unidades menores do que a categoria, os locais de serviço, de modo livre, não padronizado pela lei, multiplicando-se as formas de relações coletivas de trabalho.

De outro lado, é falaciosa a afirmação de que a pluralidade sindical implicaria em fragmentação e enfraquecimento dos sindicatos, porquanto, em um contexto de autêntica liberdade sindical, somente aqueles realmente representativos permanecem no cenário jurídico - mormente sem a garantia do imposto sindical -, já que para eles também vigoram as leis de mercado.

Um dado que reforça o argumento em favor da pluralidade sindical está estampado no parecer da Comissão de Constituição e Justiça do Senado⁹³, a respeito do Projeto de Decreto Legislativo 16 de 1984, que trata da aprovação da Convenção 87 da OIT, em 11/12/2002, *in verbis*:

É curioso notar que em um país como a República Federal da Alemanha, onde o conjunto formal de assalariados é da ordem de 50 milhões (e a população total é a metade do Brasil), existem menos de vinte sindicatos, não obstante o artigo 9º do Texto Constitucional Alemão assegurar a irrestrita liberdade de organização sindical. No Brasil, por outro lado, para um universo de, segundo dados recentes do IBGE, menos de 20 milhões de empregados formais (e o dobro da população, em relação a Alemanha), à guisa de prestígio a unicidade “fortalecedora de sindicatos”, pululam mais de dez mil sindicatos nos registros oficiais.

⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 232-233.

⁹³ Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>>. Acesso em 04/12/2015

Atualizando os dados do parecer da CCJ supratranscrito, em consulta ao sítio do Ministério do Trabalho e Emprego⁹⁴, constata-se que o número de sindicatos no Brasil, em setembro de 2024, supera 18.000 entidades, sendo 12.668 de trabalhadores e 5.507 de empregadores, o que mostra a incoerência da unicidade sindical nos moldes adotados no Brasil.

Da mesma forma, a imposição de base territorial mínima não inferior à área de um Município, prevista no artigo 8º, II, da CF/88, conspira contra a liberdade coletiva de organização no Brasil. É cediço que o sindicalismo de empresa tem conquistado espaço nas democracias modernas, e trazido muitos avanços, especialmente nas empresas de grande porte e multinacionais, como destaca Amauri Mascaro Nascimento⁹⁵, ao afirmar que:

[...] permite maior proximidade do sindicato com os representados. Com isso, favorece um desempenho melhor do sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores. Possibilita negociações coletivas compatíveis com a realidade de cada empresa, sem os inconvenientes da padronização que têm os acordos que valem para toda a categoria. A situação das empresas integrantes de uma categoria não é sempre a mesma. Algumas podem dar aumentos salariais, outras não. Algumas podem dar aumentos maiores, outras menores. A diferenciação de negociações coletivas é um estímulo para maiores avanços dos direitos dos trabalhadores nas empresas em que isso é possível. Esses trabalhadores, quando o acordo é uniforme para toda a categoria, podem ser prejudicados. A igualdade absoluta em plano de categoria nem sempre é um princípio razoável. A verdadeira igualdade, é sabido, está em tratar desigualmente situações desiguais.

Em que pese o risco de cooptação dos dirigentes sindicais em pequenas empresas, cabe aos trabalhadores, por meio da emancipação de sua escolha, e em um contexto de liberdade sindical plena, decidir sobre a melhor representação de seus interesses.

⁹⁴ Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em 21/09/2024

⁹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 241-242

3 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

3.1 Princípio da autonomia negocial coletiva na Constituição Federal de 1988

A evolução histórica do Direito do Trabalho foi marcada por uma relação de simbiose entre o crescente intervencionismo estatal em benefício dos trabalhadores e a negociação coletiva, ambos atuando de forma complementar na regulação das relações laborais. O princípio protetivo, que busca equilibrar essas relações e mitigar a vulnerabilidade econômica do empregado, sempre conviveu com a autonomia negocial coletiva, permitindo que empregadores e trabalhadores participassem ativamente da construção das normas aplicáveis, ajustando a regulação estatal às particularidades setoriais e às dinâmicas específicas de cada categoria profissional. Antes mesmo da consolidação do Direito do Trabalho como ramo autônomo, a negociação coletiva já desempenhava um papel essencial nesse campo jurídico, funcionando como um mecanismo de autorregulação que coexistia harmoniosamente com a proteção estatal⁹⁶.

No entanto, esse equilíbrio entre norma heterônoma e autonomia coletiva começou a se romper com as recentes transformações no mundo do trabalho, que ampliaram a flexibilização das relações laborais e reduziram a atuação estatal, deslocando para a negociação coletiva uma responsabilidade cada vez maior na definição das condições de trabalho. A substituição do modelo taylorista-fordista pelo toyotismo e, mais recentemente, pela uberização, impôs novos desafios à estrutura tradicional de regulação heterônoma, intensificando a descentralização e flexibilização das condições laborais.

Diante desse cenário de transformações nas relações de trabalho, a negociação coletiva passou a ser reconhecida como um instrumento capaz de equilibrar os interesses entre capital e trabalho, assegurando a adaptação das

⁹⁶ FARIA, Fernanda Nigri; FONSECA, Eduardo Perini Rezende da. O contexto e pretexto da prevalência do negociado sobre o legislado à luz da autonomia privada coletiva contemporânea. In: FARIA, Fernanda Nigri; VIANA, Márcio Túlio (coord.). *Movimentos sociais versus retrocessos trabalhistas: poder e resistência no mundo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 123

normas trabalhistas às novas dinâmicas produtivas sem comprometer a proteção dos trabalhadores. Essa mudança acompanha uma tendência global de valorização da negociação coletiva como mecanismo essencial para a regulação do trabalho em um contexto de crescente flexibilização e reestruturação produtiva. Seguindo essa linha de raciocínio, Davi Furtado Meirelles manifesta-se nos seguintes termos:

Com essas modernas formas de prestação do trabalho, mais flexíveis, a estrutura tradicional de legislação protecionista do próprio Direito do Trabalho, por vezes, se vê impotente, impossibilitada de alcançar uma regulamentação muito mais complexa. Aqui ganha importância descomunal a negociação coletiva de trabalho⁹⁷.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 trouxe avanços significativos no reconhecimento e fortalecimento da atuação sindical, destacando-se pela valorização da negociação coletiva como instrumento de democratização das relações laborais. Esse prestígio à atuação sindical e à autonomia negocial coletiva está evidenciado em diversas disposições constitucionais que regulamentam os direitos trabalhistas e asseguram a prevalência das normas pactuadas por meio de convenções e acordos coletivos.

O artigo 7º, VI, da Constituição Federal consagra a possibilidade de redução salarial mediante convenção ou acordo coletivo, excepcionando a regra da irredutibilidade salarial, ao inserir, no rol não exaustivo de direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Nesse ponto, o constituinte confiou aos sindicatos, na condição de legítimos representantes dos trabalhadores, a responsabilidade de negociar condições que, mesmo flexibilizando direitos, busquem preservar empregos e atender às necessidades reais de ambas as partes.

De forma semelhante, o artigo 7º, XIII, autoriza a compensação de horários e a redução da jornada por meio de negociação coletiva, permitindo que empregadores

⁹⁷ MEIRELLES, Davi Furtado. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado. In: CREMONESI, André; SILVIA, Nakano (coord.). *Reforma trabalhista: avanço ou retrocesso?* São Paulo: LTr, 2018, p. 100

e empregados, representados pelos respectivos sindicatos – ou, no caso de acordo coletivo, por meio de negociação entre o sindicato profissional e a empresa ou grupo de empresas (art. 611, § 1º, da CLT) – ajustem as condições de trabalho de maneira a atender às particularidades do setor ou da atividade econômica.

Outra demonstração da valorização da negociação coletiva está prevista no artigo 7º, XIV, que permite o elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento, desde que pactuado por meio de negociação coletiva, como exceção ao limite de seis horas diárias estabelecido para essas atividades. Com efeito, o referido dispositivo constitucional assegura aos trabalhadores urbanos e rurais “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva” (destaque nossos). Mais uma vez, o constituinte prestigiou a negociação coletiva, por considerar que as partes, representadas por seus sindicatos, estão em posição privilegiada para avaliar os impactos de alterações específicas no regime de trabalho.

Mais adiante, no artigo 7º, XXVI, a Constituição explicitamente reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, conferindo-lhes *status* de norma jurídica. Esse dispositivo consagra o princípio da *autonomia privada coletiva*, que, segundo Pedro Paulo Teixeira Manus⁹⁸, corresponde ao “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 trabalhadores e empregadores”.

Além disso, a participação sindical nas negociações coletivas foi elevada à condição de obrigatoriedade pelo artigo 8º, VI, da Constituição, reforçando o papel do sindicato como interlocutor necessário nas tratativas que envolvem direitos e condições da categoria profissional. Tal previsão, ao mesmo tempo em que assegura a presença do sindicato, inibe práticas que poderiam fragilizar o poder de barganha dos trabalhadores e comprometer a equidade nas relações laborais.

⁹⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação Coletiva e contrato individual de trabalho – São Paulo : Atlas, 2001, p. 102

O objetivo do constituinte foi aproximar o Brasil de modelos mais democráticos e participativos, onde as normas coletivas assumem o papel de normas autônomas, oriundas da manifestação da vontade das partes diretamente envolvidas no conflito. Esse modelo valoriza a expertise dos agentes sociais, que possuem maior conhecimento das realidades econômicas e laborais, e, portanto, melhores condições de encontrar soluções adequadas e ajustadas às especificidades do caso concreto. Assim, a autonomia negocial coletiva é não apenas um instrumento de flexibilização das relações laborais, mas também um mecanismo de promoção da **democracia no ambiente de trabalho**, na busca do equilíbrio entre capital e trabalho.

Maurício Godinho Delgado⁹⁹ destaca que, em países com maior tradição democrática, a negociação coletiva desempenha um papel central na regulação das relações de trabalho, funcionando como um instrumento de construção de consensos entre trabalhadores e empregadores:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. Na verdade, a experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante **dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social**. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma de regulação das relações de trabalho (destaques nossos).

E prossegue¹⁰⁰ aduzindo:

O padrão de normatização autônoma e privatística supõe a plena legitimação do conflito entre particulares. A ampla realização do conflito gesta meios para seu processamento no âmbito da própria

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 198

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 199

sociedade civil, pelos mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir à criação da norma jurídica. A norma produz-se, de fato, a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores. Generaliza-se a norma jurídica nesses casos, muitas vezes, independentemente de ser ainda absorvida legislativamente pelo Estado.

Para Ivani Contini Bramante, a negociação coletiva prevista na Constituição Federal constitui um instrumento essencial de regulação das relações de trabalho, promovendo o diálogo entre empregadores e empregados na busca por consenso e elaboração de normas coletivas. Nesse contexto, destaca-se como o meio mais legítimo e eficaz para a solução de conflitos trabalhistas, assegurando a autonomia privada coletiva, a melhoria das condições sociais do trabalhador e a efetividade dos direitos fundamentais. Para ilustrar esse entendimento, destaca-se o seguinte trecho:

A negociação coletiva, reconhecida pela Constituição Federal (art. 79, XXVI), é o processo de diálogo social entre patrões e empregados, na busca de um consenso e da elaboração de normas coletivas para serem aplicadas nas relações individuais de trabalho e considerada a melhor e mais legítima forma de solução de conflitos sociais nas relações de trabalho. Privilegia a autonomia privada coletiva e a autorregulamentação dos interesses. É mecanismo de melhoria da condição social do trabalhador e efetividade dos direitos fundamentais, revelando-se eficiente meio de solução pacífica das controvérsias e valorização social do trabalho¹⁰¹.

Portanto, o constituinte de 1988, ao estruturar o modelo sindical e coletivo brasileiro, já contemplava a possibilidade de flexibilização das relações de trabalho - via negociação coletiva -, porém de forma pontual e expressamente delimitada pela Constituição e pela legislação infraconstitucional, como nos casos de redução salarial e compensação de jornada (art. 7º, VI, XIII e XIV, da CRFB/88). Esse modelo visava conciliar a proteção ao trabalhador com a necessidade de negociação entre as partes, permitindo que as normas coletivas fossem elaboradas diretamente pelos

¹⁰¹ BRAMANTE, Ivani Contini. Limites da prevalência do negociado sobre o legislado e Tema 1.046/STF. *Revista LTr*, São Paulo, a. 86, t. II, n. 11, p. 1395-1402, nov. 2022

agentes sociais, que possuem maior conhecimento das realidades econômicas e laborais. Dessa forma, buscava-se um equilíbrio entre capital e trabalho, conferindo maior protagonismo aos sindicatos e à negociação coletiva, sem, contudo, comprometer o Princípio da Proteção que é ínsito ao Direito do Trabalho.

Destacando o papel do Princípio da Proteção no Direito do Trabalho, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e Ariston Flávio Freitas da Costa¹⁰² assim se manifestam:

Os Princípios da Proteção e da Irrenunciabilidade formulados por Américo Plá Rodriguez estão centrados na ideia segundo a qual o Direito do Trabalho rege relações assimétricas. Daí os seus caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública. Do mesmo modo, com o Princípio da Desigualdade das Partes, do Direito Processual do Trabalho, na medida em que não se podem nivelar, nas relações processuais, esses mesmos sujeitos, quando um deles aparece, na relação de direito material, como aquele que fica jurídica, econômica e psicologicamente subordinado.

Ao longo do tempo, porém, a flexibilização das normas trabalhistas foi se ampliando, promovendo um fortalecimento da autonomia privada coletiva em prejuízo da regulação estatal¹⁰³. Esse processo, que inicialmente se dava de forma restrita, foi profundamente intensificado com a Reforma Trabalhista, que instituiu a **prevalência do negociado sobre o legislado**. Com isso, o que antes era exceção tornou-se **regra**, conferindo maior poder aos sindicatos e às negociações coletivas na definição das condições de trabalho, tema que será analisado adiante.

¹⁰² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; COSTA, Ariston Flávio Freitas da. O significado da negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, a partir das fontes do direito do trabalho: para refutar a falsa "prevalência" do negociado sobre o legislado. *Revista do TST*, São Paulo, v. 89, n. 3, p. 201-214, jul./set. 2023;

¹⁰³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A reforma trabalhista e a contratação coletiva: prevalência do negociado sobre o legislado. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 91

3.2 Reforma Trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado

Como visto, a Constituição Federal de 1988 consagrou o princípio da autonomia negocial coletiva (Artigo 7º, XXVI), conferindo aos sindicatos e às partes envolvidas a prerrogativa de negociar ajustes específicos nas condições de trabalho. Essa autonomia foi acompanhada da possibilidade de flexibilização de alguns direitos trabalhistas, desde que realizadas por meio de convenção ou acordo coletivo, como exemplificam a redução salarial (Art. 7º, VI), a redução e compensação da jornada (Art. 7º, XIII) e o elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento além da sexta hora diária (Art. 7º, XIV).

Ressalvadas essas hipóteses expressamente previstas na Constituição, a regra geral era a de negociação *in mellius*, em consonância com o caráter progressista do Direito do Trabalho, reforçado pelo artigo 7º da Constituição Federal. Ao estabelecer que os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais devem incluir "outros que visem à melhoria de sua condição social", o Constituinte originário definiu um marco normativo que valoriza a ampliação de direitos e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Desse modo, a negociação em patamares inferiores àqueles estabelecidos pela legislação heterônoma estatal constituía exceção, limitada às situações expressamente previstas no texto constitucional ou na legislação infraconstitucional. A regra permanecia a de negociações *in mellius*, reafirmando o objetivo de fortalecer as garantias dos trabalhadores e promover a justiça social.

Todavia, a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, consolidou um antigo debate no cenário jurídico brasileiro acerca da prevalência do negociado sobre o legislado. Sob o pretexto de combater a crise econômica — supostamente causada pela rigidez da legislação heterônoma estatal — e com o objetivo declarado de “modernizar a CLT”¹⁰⁴, a reforma promoveu amplas

¹⁰⁴ MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 129

modificações na legislação trabalhista, alterando tanto normas de Direito Material como de Direito Processual do Trabalho. Entre as principais mudanças, destaca-se a ampliação da autonomia coletiva, conferindo maior margem de negociação para a flexibilização de direitos anteriormente assegurados pela Constituição Federal.

Entretanto, o argumento de que a redução de direitos trabalhistas leva ao aumento do emprego carece de fundamento empírico, pois a geração de postos de trabalho está diretamente atrelada ao aquecimento da economia e ao crescimento da demanda, e não à simples flexibilização das normas protetivas. Pelo contrário, a experiência demonstra que o fortalecimento das garantias trabalhistas, aliado a políticas de incentivo ao crescimento do mercado de trabalho, tendem a impulsionar a formalização do emprego e a dinamizar a economia, promovendo um ciclo de desenvolvimento sustentável. Nesse sentido:

Por ejemplo, em Argentina, Brasil, China y Sudáfrica, la adopción de modalidades innovadoras de protección social ha ayudado a mejorar la seguridad del ingreso de los trabajadores em situaciones de empleo vulnerable. Em diversas economias avanzadas y em desarrollo, los gobiernos han aplicado combinaciones de politicas en materia de protección social y de mercado de Trabajo que han permitido incrementar el empleo formal.¹⁰⁵

Ainda assim, a Reforma consolidou essa mudança por meio da inclusão do artigo 611-A na CLT, que estabelece, *in verbis*:

CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;

¹⁰⁵ “Por exemplo, na Argentina, no Brasil, na China e na África do Sul, a adoção de modalidades inovadoras de proteção social ajudou a melhorar a segurança de rendimento dos trabalhadores em situações de emprego vulnerável. Em várias economias avançadas e em desenvolvimento, os governos aplicaram combinações de políticas relativas à proteção social e ao mercado de trabalho que permitiram um aumento do emprego formal” (Tradução literal da autora). ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el empleo en plena mutacion: resumen ejecutivo. [S. l.]: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_368643.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2025, p. 5

- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O dispositivo legal supratranscrito trouxe um rol meramente exemplificativo de matérias passíveis de negociação coletiva com prevalência sobre a lei, de modo que a negociação *in pejus*, para reduzir ou suprimir direitos infraconstitucionais, antes restrita às hipóteses expressamente autorizadas no texto constitucional e na legislação infraconstitucional, passou a ser a regra no Ordenamento Jurídico Brasileiro. Concordamos com Rúbia Zanutelli de Alvarenga e Carlos Ioney Carneiro Melo, para quem “o dispositivo transformou a maioria dos direitos trabalhistas em disponíveis, inclusive aqueles atinentes a questões ambientais, como se vê na prorrogação de jornada em situação de insalubridade”¹⁰⁶.

Essa mudança desloca o eixo protetivo do Direito do Trabalho, conferindo primazia à autonomia privada coletiva, mesmo em situações que podem comprometer a tutela dos Direitos Sociais. Além disso, substitui o princípio protetor - na vertente da norma mais favorável - como critério de solução de antinomias, promovendo uma alteração profunda na estrutura do Direito do Trabalho, conforme

¹⁰⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de; MELO, Carlos Ioney Carneiro. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: limites de uma negociação coletiva constitucional. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes (coord.). *Novas matrizes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019, p. 200

reconhece Cléber Lúcio de Almeida, ao afirmar que o objetivo da Reforma Trabalhista foi o de:

[...] substituir, como critério de solução de antinomias, o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador pelo princípio da aplicação da norma mais favorável ao capital e ao empregador, em ambiente, inclusive, de fragilidade da esmagadora maioria dos sindicatos brasileiros. Fragilidade, inclusive, que foi acentuada pela reforma trabalhista, que retira dos sindicatos a sua principal fonte de custeio, o que indica que foi utilizada contra a classe trabalhadora a técnica consistente em enfraquecer para dominar¹⁰⁷.

A prevalência do negociado sobre o legislado evidencia, portanto, uma clara tendência de ampliação da flexibilização trabalhista. Nessa perspectiva, Vólia Bomfim Cassar afirma que a "expressão 'entre outras' contida no caput do artigo 611-A espelha a intenção do legislador de ampliar ao máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais"¹⁰⁸, reforçando a possibilidade de afastamento de normas anteriormente consideradas inderrogáveis pela via negocial. Acrescenta, ainda, que:

O *caput* do art. 611-A da CLT autoriza a ampla flexibilização, aumentando o leque de possibilidades de direitos previstos em lei que podem ser reduzidos ou suprimidos. A norma não teve o objetivo de ampliar direitos, pois isso sempre foi possível.

O texto afirma que a enumeração desses direitos nos incisos do artigo é meramente exemplificativa. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis. (grifos nossos)

¹⁰⁷ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. A regra da prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: rumo à mutação genética do direito do trabalho no Brasil. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, São Paulo, v. 4, n. 3, p. 26-35, set./dez. 2018

¹⁰⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (coord.). *A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 446

E prossegue a autora¹⁰⁹ exemplificando outras reduções ou supressões compatíveis com a natureza meramente exemplificativa do *caput* do artigo 611-A da CLT:

O *caput* do artigo 611-A da CLT expressamente menciona que os incisos I a XV são exemplificativos, pois outras reduções ou supressões podem ser autorizadas, com os limites do artigo 611-B da CLT.

Assim, é possível, por exemplo, a norma coletiva retirar a natureza salarial de qualquer sobressalário; autorizar a alteração contratual *in pejus*; alterar os requisitos da equiparação salarial para dificultá-la ainda mais; aumentar o limite de horas extras diárias (como já estudado anteriormente); majorar para 60 minutos a hora noturna e alterar o horário noturno; parcelar em mais vezes o pagamento do 13º salário; parcelar em mais períodos as férias; poderá determinar a inclusão no inciso I do artigo 62 da CLT de qualquer tipo de externo; será possível, ainda, alterar o prazo legal ou determinar o parcelamento do pagamento das verbas da rescisão; diminuir a multa prevista pelo atraso no pagamento da rescisão; alterar a data de pagamento dos salários além do 5º dia útil do mês subsequente (garantindo o valor do salário mínimo mensal); poderá diminuir o adicional de transferência ou até a sua retirada; será possível revogar estabilidades não previstas na Constituição; aumentar o prazo do contrato de experiência ou de qualquer contrato determinado; permitir mais prorrogações dos contratos determinados; etc. Enfim, a negociação coletiva poderá praticar amplas flexibilizações (revogações).

Dessa forma, a norma coletiva passou a abranger uma série de aspectos anteriormente inalteráveis, possibilitando, por exemplo, a supressão ou redução de direitos relacionados à remuneração, à jornada de trabalho e a outros temas, desde que respeitado o mínimo constitucional.

Esse novo paradigma não apenas fortaleceu a autonomia negocial, mas também ampliou significativamente o alcance da negociação coletiva, permitindo ajustes em aspectos essenciais da relação de trabalho. Dentre os reflexos mais sensíveis dessa ampliação, destacam-se aqueles que incidem sobre temas

¹⁰⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (coord.). *A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 451-452

tradicionalmente resguardados pela jurisprudência trabalhista, especialmente no que se refere à saúde e segurança do trabalhador. Sob essa ótica, passou-se a admitir, inclusive, a negociação *in pejus* nesses aspectos, flexibilizando direitos anteriormente considerados indisponíveis.

Exemplos disso são a possibilidade de negociação sobre o “intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”; o “enquadramento do grau de insalubridade”; e a “prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho” (Art. 611-A, III, XII e XIII). Todos esses pontos suscitam questionamentos, sendo que, no que se refere ao último aspecto, destaca-se a crítica de Roberto Vinícius Hartmann e Marco Antônio César Villatore, para quem a exclusão da exigência de licença prévia para a realização de horas extras em ambientes insalubres gera perplexidade, já que “quem tem a capacidade técnica para determinação de viabilidade da prática de horas extras, em ambiente adverso à saúde dos empregados, incredulamente não precisa mais ser consultado”¹¹⁰.

Ademais, o legislador reformador explicitou, no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”, em sentido diametralmente oposto ao consolidado na Súmula 437, II, do TST (atualmente superada pela Reforma), cujo teor é o seguinte:

TST, SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-I) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

¹¹⁰ HARTMANN, Roberto Vinícius; VILLATORE, Marco Antônio César. Reforma trabalhista no Brasil: a prevalência do negociado sobre o legislado e a comparação com o contrato coletivo italiano. In: PETRUCCI, Fabio; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (coord.). *Direito material e processual do trabalho: uma interlocução entre Brasil e Itália*, v. 2. São Paulo: LTr, 2018, p. 152

A **limitação da jornada** de trabalho é uma garantia consolidada no cenário internacional, reconhecida como essencial para a **saúde e segurança do trabalhador**. Desde o Tratado de Versalhes (1919), com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabeleceram-se padrões mínimos globais por meio de convenções e recomendações, como a Convenção nº 1 da OIT, que fixou a jornada em oito horas diárias e 48 semanais. Esse princípio foi incorporado a diversas constituições nacionais, incluindo as do México (1917) e Alemanha (1919, Constituição de Weimar). No Brasil, a jornada de oito horas diárias esteve presente em decretos do início do século XX e foi formalmente estabelecida na Constituição de 1934, sendo mantida nas Constituições posteriores e, por fim, reafirmada na Constituição de 1988 (art. 7º, XIII)¹¹¹, com a previsão de “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”.

Dessa forma, concordamos com Iratelma Cristiane Martins Mendes¹¹², para quem:

Portanto, podemos extrair que a jornada de trabalho recebeu proteção em ordem internacional, por ser matéria intrinsecamente ligada à saúde e segurança do trabalhador e que, portanto, qualquer legislação de ordem infraconstitucional deve percorrer o manto das leis superiores, obedecendo, destarte, a hierarquia das normas.

Prosseguindo na análise da Reforma Trabalhista sob o prisma da prevalência do negociado sobre o legislado, observa-se que a Lei nº 13.467/2017, com o objetivo de **limitar a anulação judicial de cláusulas normativas**, inseriu o § 1º ao artigo

¹¹¹ MENDES, Iratelma Cristiane Martins. Acordo e convenção coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Saúde e segurança do trabalho - Intervalo intrajornada - Matéria de ordem pública - Inconstitucionalidade dos arts. 611-A, 611-B, da CLT. In: MARTINS, Juliane Caravieri et al (org.). *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: desafios para as presentes e as futuras gerações*. São Paulo: LTr, 2020, p. 242

¹¹² MENDES, Iratelma Cristiane Martins. Acordo e convenção coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Saúde e segurança do trabalho - Intervalo intrajornada - Matéria de ordem pública - Inconstitucionalidade dos arts. 611-A, 611-B, da CLT. In: MARTINS, Juliane Caravieri et al (org.). *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: desafios para as presentes e as futuras gerações*. São Paulo: LTr, 2020, p. 242

611-A da CLT. Esse dispositivo determina que, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação, o qual prevê, *in verbis*:

CLT, Art. 8º. [...]

§ 3º 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.

Verifica-se, portanto, que o legislador consagrou o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, restringindo a análise judicial sobre a validade das cláusulas normativas às condições estabelecidas no artigo 104 do Código Civil. Assim, a apreciação judicial limita-se à verificação dos elementos essenciais do negócio jurídico, quais sejam: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. Ressaltando esse aspecto, Vólia Bomfim ensina que:

O artigo 8º, parágrafo 3º da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/17, dificultou ao máximo a intervenção do Judiciário na análise das cláusulas contidas nas convenções e acordos coletivos, limitando as hipóteses de nulidade. Adotou como princípio a *intervenção mínima (do Judiciário) na autonomia da vontade coletiva*, dando maior segurança às convenções coletivas e acordos coletivos e liberdade (poder) aos seres coletivos. Isso está refletido tanto no parágrafo 3º do artigo 8º, quanto no artigo 611-A da CLT.

A verdadeira intenção do § 3º do artigo 8º da CLT foi o de impedir ou dificultar, ao máximo, o Judiciário de declarar a nulidade de cláusula redutora de direitos trabalhistas contidas nas normas coletivas, dando maior segurança à flexibilização.¹¹³

No mesmo sentido, Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Carlos Ioney Carneiro de Melo, falando sobre o princípio da intervenção mínima, afirmam que “o poder judiciário trabalhista também foi afetado pela reforma em seu papel de controle das

¹¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (coord.). *A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 442

normas negociadas, criando-se uma espécie de barreira sob o palio da intervenção mínima, de modo a blindar o conteúdo material dos instrumentos negociados”¹¹⁴.

O artigo 8º, § 3º, da CLT, interpretado em conjunto com o artigo 611-A, § 1º, da CLT, também levante questionamentos quanto à sua constitucionalidade, pois impõe limites à atuação do Poder Judiciário na análise das normas coletivas, obstando o pleno acesso à Justiça (Artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal). Ademais, tais dispositivos ampliaram significativamente o poder de negociação dos sindicatos, conferindo-lhes primazia sobre a legislação na definição de condições de trabalho, o que pode resultar na restrição ou até na supressão de direitos originalmente assegurados em lei, atentando contra o princípio da vedação do retrocesso social e da proteção, extraídos do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Não obstante, o legislador reformista mais uma vez reafirma seu propósito de reduzir a interferência do Poder Judiciário nas deliberações realizadas pelas partes diretamente envolvidas no processo negocial ao dispor, no artigo 611-A, § 3º, da CLT, que: "A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico."

Dessa forma, o dispositivo legal estabelece que a ausência de uma vantagem explícita associada a uma cláusula que representa uma piora nas condições de trabalho não configura, por si só, motivo para nulidade. Isso implica que tais cláusulas, ainda que não prevejam contrapartidas específicas, não podem ser anuladas com base apenas nessa ausência.

Essa perspectiva, contudo, contrasta com a visão de que a negociação coletiva deve atuar como um instrumento para a **concretização do princípio da proteção**, assegurando a aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, como

¹¹⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MELO, Carlos Ioney Carneiro. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: limites de uma negociação coletiva constitucional. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes (coord.). *Novas matrizes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019, p. 199

consagrado no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal. Explicando essa visão, Vólia Bomfim vaticina:

[...] o art. 7º, *caput*, incorporou em seu texto o princípio da prevalência da condição mais favorável ao trabalhador, subprincípio do princípio da proteção ao trabalhador. Ao afirmar que os trabalhadores têm os direitos contemplados nos 34 incisos do art. 7º, "além de outros que visem à melhoria de sua condição social", o legislador deixou claro que o rol de benesses era meramente exemplificativo, sendo bem recebido pelo comando constitucional qualquer outro direito que favoreça o trabalhador¹¹⁵.

Assim, a essência da via negocial está na possibilidade de estabelecer um diálogo entre empregados e empregadores com o objetivo de aprimorar as condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora, promovendo avanços em relação aos direitos já assegurados, em consonância com o **princípio da vedação ao retrocesso social**, também implícito no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal. Quando a negociação resulta em perda de direitos sem a devida compensação, acaba por desvirtuar sua finalidade original. Assim, é inerente à negociação coletiva a concessão de contrapartidas ao trabalhador, aspecto que não foi devidamente observado na Lei nº 13.467/2017. Nesse sentido, sustentam Lorena Vasconcelos Porto, Cláudio Jannotti da Rocha e Ana Isabella Bezerra Lau¹¹⁶:

Sendo assim, a negociação coletiva é uma via que deve servir para materializar o próprio princípio da proteção, no sentido da prevalência da norma mais favorável. E este, inclusive, o entendimento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, como veremos.

Em outras palavras, a essência da negociação coletiva é a de viabilizar um diálogo com a classe empregadora a fim de melhorar as condições de vida e de trabalho, ou seja, beneficiar a classe hipossuficiente e avançar em relação aos patamares já existentes. A

¹¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado sobre o legislado e seu impacto nas relações de trabalho. A mitigação da intervenção do Judiciário trabalhista. In: HORTA, Denise Alves et al (coord.). *Direito do trabalho e processo do trabalho: reforma trabalhista após o primeiro olhar*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 331

¹¹⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Iannotti da; LAU, Ana Isabella Bezerra. A prevalência do negociado sobre o legislado: análise da inconveniência dos arts. 611-A e 611-B da CLT diante dos limites da autonomia coletiva. In: EÇA, Vitor Salino de Moura et al (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 136

partir do momento em que passa a retroceder, perde a sua razão de ser. Isso quer dizer, em suma que, que a via da negociação coletiva somente é possível se trazer contrapartidas ao empregado, o que foi totalmente inobservado pela Lei 13.467/2017.

Defendendo também a necessidade de contrapartida social para legitimar normas coletivas redutoras de direitos, Rúbia Zanutelli de Alvarenga e Carlos Ioney Carneiro de Melo¹¹⁷ assim se manifestam:

Há que se destacar que somente em face das circunstâncias do caso a negociação coletiva poderá reduzir direitos, de modo que deve haver contrapartida social para justificar a redução, sem a qual significa mera renúncia de direitos. Esse modelo de contrapartidas é necessário para que as partes possam verdadeiramente expressar o conteúdo de uma negociação bem-sucedida.

Concordamos, portanto, com Ivani Contini Bramante, para quem “a negociação coletiva não significa renúncia de direitos, envolve ganhos e perdas recíprocos e não há negociação sem uma contrapartida, pois deve atender ao comando constitucional da melhoria da condição social”¹¹⁸.

Avançando na análise da Reforma Trabalhista sob o prisma do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o artigo 611-A, § 4º, da CLT, com o escopo de restringir a declaração judicial de nulidade de cláusulas normativas, prevê que “na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.”

O preceito legal transcrito visa desestimular a judicialização de cláusulas normativas ao impor uma consequência econômica relevante à declaração de nulidade. A **anulação da cláusula compensatória** — que, em regra, representa um

¹¹⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de; MELO, Carlos Ioney Carneiro. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: limites de uma negociação coletiva constitucional. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes (coord.). *Novas matrizes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019, p. 198

¹¹⁸ BRAMANTE, Ivani Contini. Limites da prevalência do negociado sobre o legislado e Tema 1.046/STF. *Revista LTr*, São Paulo, a. 86, t. II, n. 11, p. 1395-1402, nov. 2022

benefício ou contrapartida acessória negociada pelas partes em relação à cláusula principal — implica que o trabalhador não poderá manter eventuais valores ou benefícios derivados dessa cláusula.

Ao vedar a manutenção da cláusula compensatória em caso de anulação da principal, o legislador assegurou que vantagens concedidas com base na cláusula acessória não permaneçam de forma isolada, criando um ônus econômico para ambas as partes, desencorajando litígios judiciais com o propósito de obter declaração de nulidade das normas coletivas. Sob outro enfoque, trata-se, como observado por Douglas Alencar Rodrigues, de “um efeito civilista típico, se eu invalido uma cláusula de um acordo coletivo, a correspondente vantagem deve igualmente perder sua eficácia. É uma trava que se estabelece na tentativa de preservar a teoria do conglobamento”¹¹⁹.

No mesmo sentido, o artigo 611-A, § 5º, prevê que “os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos”.

O dispositivo legal em questão evidencia a intenção do legislador de garantir que os sindicatos, enquanto protagonistas da negociação coletiva, tenham um papel ativo na análise judicial de pedidos de nulidade de cláusulas normativas. Ao exigir sua participação como **litisconsortes necessários**, busca-se assegurar ao juiz uma visão mais ampla da realidade enfrentada pelas partes no momento da pactuação, permitindo que a decisão judicial vá além de uma abordagem meramente abstrata ou formal. Nesse contexto, parte-se do pressuposto de que os sindicatos, por sua atuação direta na negociação, possuem conhecimento sobre os fatores que motivaram a inclusão da cláusula e os limites concretos de sua aplicação. Assim, preserva-se a diretriz legislativa de valorizar a autonomia coletiva e os acordos celebrados, reconhecendo-os como fruto das condições específicas das partes envolvidas.

¹¹⁹ RODRIGUES, Douglas Alencar. 5.5 Prevalência do Negociado sobre o Legislado. *Revista do TRT - 9ª Região*, Curitiba, a. 41, n. 73, ed. especial, p. 413-426, 2018-2019.

Como visto, com a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, os poderes negociais dos sindicatos no Brasil ampliaram-se exponencialmente. Antes da reforma, a negociação *in pejus* era uma exceção estritamente vinculada às hipóteses expressamente previstas na Constituição Federal e na legislação infraconstitucional, sendo a regra a negociação *in mellius*, voltada à melhoria das condições dos trabalhadores, em consonância com o caráter progressista do Direito do Trabalho. Contudo, atualmente, os princípios da prevalência do negociado sobre o legislado e da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva passaram a constituir o novo paradigma, conforme positivado em dispositivos como os artigos 8º, § 3º e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Sob esse enfoque, Letícia Rocha Lima¹²⁰ se manifesta, aduzindo que:

Fazer prevalecer o negociado sobre o legislado significa dizer que o que for estabelecido em acordo ou convenção coletiva irá se sobrepor aos direitos garantidos pela lei. A negociação coletiva é juridicamente possível quando feita para favorecer o trabalhador, ocorre que, o que se busca agora é a redução de direitos e benefícios dos trabalhadores, fundamentada na necessidade de controlar os índices de desemprego. Em outras palavras, as negociações coletivas derogariam as normas positivadas, e isso poderia ser feito *in pejus* para o trabalhador.

Nesse cenário, os sindicatos brasileiros adquiriram poderes de negociação nunca antes vistos, podendo ajustar normas que prevalecem sobre a legislação heterônoma estatal, inclusive para restringir ou suprimir direitos. No entanto, essa ampliação dos poderes não foi acompanhada por uma reforma sindical que fortalecesse a estrutura sindical ou promovesse uma maior representatividade e autonomia das entidades sindicais. Como analisado, ainda persistem diversos resquícios do modelo corporativista no ordenamento jurídico brasileiro, que tornam o sindicalismo vulnerável às influências do capital e, por conseguinte, limitam sua capacidade de atuar efetivamente em defesa dos direitos trabalhistas. Ressaltando

¹²⁰ LIMA, Letícia Rocha. Prevalência do negociado sobre o legislado: avanço necessário ou retrocesso social? In: BARRETO, Daniel Arêa Leão; RAMOS, Rafael Teixeira; OLIVEIRA, Vanessa Batista (coord.). *Direito e processo do trabalho: temas de acordo com a reforma trabalhista*. São Paulo: LTr, 2019, p. 176.

esse aspecto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Carlos Ioney Carneiro Melo¹²¹ afirmam que:

[...] a reforma trabalhista remete maiores atribuições aos sindicatos, todavia, tolhe condições de atuação efetiva e com capacidade de se pôr em pé de igualdade para a negociação desse jaez. O problema maior é que a representação dos trabalhadores existente hoje está aquém do que preconiza a OIT.

Em razão de toda a estrutura da organização sindical corporativa ainda existente no Brasil, principalmente em face da unicidade, que desestimula uma atuação efetiva e autêntica dos sindicatos, sendo raríssimas as exceções de sindicatos verdadeiramente atuantes, ainda se institucionalizou a extinção da contribuição obrigatória, deixando os poucos sindicatos atuantes sem fonte de custeio, deixando à sorte das contribuições assistenciais.

Sem aptidão dos representantes dos trabalhadores para elaborar normas capazes de alcançar a melhoria das condições sociais em forma condizente como que prevê a Carta Cidadã, a flexibilização que ora se propõe tendo muito mais a se tornar um instrumento de dominação dos empregadores do que o exercício da democracia.

Dessa forma, concordamos com Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva¹²², para quem “antes de atribuir maior destaque à negociação coletiva como fez o legislador, deveria ter ocorrido primeiro uma reforma do modelo sindical no país, com a eliminação definitiva dos resquícios do corporativismo, privilegiando a plena proteção sindical. Infelizmente, não foi esse o caminho adotado”.

Essa fragilidade estrutural representa, pois, um risco significativo para a efetividade dos direitos laborais em um contexto de ampliação dos poderes negociais. A ausência de uma reforma sindical adequada agrava a possibilidade de que os sindicatos não utilizem esse novo espaço de negociação de maneira plena e autônoma, o que será adiante desenvolvido.

¹²¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MELO, Carlos Ioney Carneiro. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: limites de uma negociação coletiva constitucional. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes (coord.). *Novas matrizes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019, p. 202.

¹²² MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 131

Todavia, embora os poderes negociais coletivos tenham sido consideravelmente ampliados pela Reforma Trabalhista, eles não são ilimitados. Nesse sentido, o artigo 611-B da CLT estabelece que determinados temas constituem objeto ilícito de negociação coletiva, vedando que convenções ou acordos coletivos reduzam ou suprimam direitos considerados absolutamente indisponíveis. Cabe transcrever o referido dispositivo legal:

CLT, Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os

trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

O próprio legislador, ao prever essas limitações, reconheceu a necessidade de proteger determinados direitos dos trabalhadores de negociações que poderiam resultar em prejuízos irreparáveis. Assim, direitos relacionados a normas de identificação profissional, liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, por exemplo, foram considerados infensos à negociação coletiva.

Todavia, o texto avançou pouco, considerando que muitos dispositivos são mera reprodução do texto constitucional, não trazendo inovações substanciais. Ademais, embora vede expressamente a negociação coletiva para suprimir ou reduzir “*normas de saúde, higiene e segurança do trabalho*”, revela-se contraditório,

como observam Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva ¹²³, que o artigo 611-A admita a possibilidade de negociação sobre temas que, direta ou indiretamente, impactam a saúde e a segurança dos trabalhadores, “*como jornada de trabalho, grau de insalubridade e intervalos de jornada*”.

Cabe também salientar que, diferentemente do artigo 611-A da CLT, que adota um rol exemplificativo ao estabelecer hipóteses em que a convenção ou o acordo coletivo prevalece sobre a lei, o artigo 611-B utiliza a expressão “exclusivamente” para definir os direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva para redução ou supressão de direitos. Essa redação evidencia mais uma tentativa do legislador de blindar a negociação coletiva, garantindo sua prevalência sobre a legislação ordinária e limitando o controle judicial, a fim de conferir maior autonomia às partes nas negociações.

3.3 Tema 1046 do STF e decisões do TST sobre a temática

O Supremo Tribunal Federal tem desempenhado papel destacado na evolução jurisprudencial sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Inicialmente, a Corte adotava uma postura de maior deferência às decisões da Justiça do Trabalho, considerando a análise da validade de normas coletivas como matéria infraconstitucional. Esse entendimento foi consolidado em temas como o Tema 357, que abordava a redução de intervalo intrajornada e majoração da jornada em turnos ininterruptos, e o Tema 762, que tratava da pré-fixação de horas *in itinere*. Em ambos os casos, o STF não reconhecia repercussão geral, mantendo a interpretação de que essas questões não envolviam afronta direta ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal - que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos -, senão vejamos:

Tema 357 de repercussão geral: A questão da validade de norma de acordo ou convenção coletiva de trabalho que estabelece ampliação da jornada dos trabalhadores em turnos ininterruptos de

¹²³ MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 129

revezamento e a redução de intervalo intrajornada tem natureza infraconstitucional e a ela são atribuídos os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE n. 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009.

Tema 762 de repercussão geral: A questão da validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite de horas *in itinere* inferior à metade do tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no seu trajeto até o local do serviço tem natureza infraconstitucional, e a ela se atribuem os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009.

No entanto, esse panorama começou a mudar com o julgamento do Tema 152, em 2015, sob relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso. Nesse caso, o STF validou cláusulas coletivas que conferiam quitação geral do contrato de trabalho por adesão a planos de dispensa incentivada, desde que essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, fixando a seguinte tese de repercussão geral:

Tema 152 de repercussão geral: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado

No entanto, a guinada mais significativa no posicionamento do STF ocorreu com o julgamento do Tema 1046, analisado no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1121633), sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes. O caso tratou da constitucionalidade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas não protegidos diretamente pela Constituição.

Nesse julgamento, o STF reconheceu a repercussão geral da discussão sobre a validade de normas coletivas que restringem direitos dos trabalhadores, revisando os entendimentos firmados nos Temas 357 e 762. Destacou que a intervenção

judicial nas pactuações coletivas deve ser restrita, limitada aos casos em que o objeto negociado ultrapasse os limites do patamar civilizatório mínimo, conceito que engloba os direitos absolutamente indisponíveis.

Nesse contexto, o papel da negociação coletiva como mecanismo de definição das condições de trabalho ganhou relevância, sobretudo no debate sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. O exame do Tema 1046 de Repercussão Geral tornou-se, assim, um marco para compreender os limites e as possibilidades da autonomia negocial no Direito do Trabalho.

Embora a análise tenha ocorrido antes da reforma trabalhista instituída pela Lei n.º 13.467/2017, que acrescentou os artigos 611-A e 611-B à CLT, a decisão do STF está alinhada com os princípios de autonomia coletiva e flexibilização que orientam o novo marco regulatório das relações laborais.

A tese fixada pela Corte ratifica a legitimidade da pactuação coletiva, mesmo em situações que envolvam restrições a determinados direitos trabalhistas, desde que tais direitos não estejam inseridos no núcleo dos absolutamente indisponíveis. Abaixo, transcreve-se a tese firmada pelo STF:

Tema 1.046 de RG: 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.

Dessa forma, o STF reconheceu a validade de acordos e convenções coletivas que, no exercício da autonomia privada coletiva, optem por limitar ou afastar determinados direitos, ainda que não incluam vantagens compensatórias específicas no instrumento normativo. Para a Corte, a negociação coletiva deve considerar as peculiaridades setoriais e o contexto socioeconômico das partes envolvidas,

fortalecendo a adequação setorial negociada¹²⁴ como parâmetro legítimo de flexibilização.

Ao adotar essa posição, o STF consolidou a relevância da negociação coletiva como mecanismo primordial na regulação das relações de trabalho, sem, contudo, permitir que ela ultrapasse os limites dos direitos absolutamente indisponíveis previstos pela Constituição Federal.

Todavia, o STF não delimitou quais seriam os direitos absolutamente indisponíveis, nem poderia fazê-lo, dado tratar-se de um conceito jurídico indeterminado. Essa definição, portanto, caberá à jurisprudência, que será construída caso a caso, com base nas particularidades de cada situação concreta.

Ao analisar os precedentes recentes do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, é possível identificar alguns parâmetros orientadores, ancorados no conceito de patamar civilizatório mínimo, que representa o núcleo de direitos indisponíveis e intransigíveis mesmo em pactuações coletivas. Esse patamar é composto por três grandes grupos normativos, que delimitam a atuação da negociação coletiva, garantindo que a autonomia privada não comprometa os direitos essenciais do trabalhador e o equilíbrio social:

1. normas constitucionais;
2. normas oriundas de tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil; e
3. normas legais infraconstitucionais que asseguram a cidadania básica dos trabalhadores.

O **primeiro grupo** de normas corresponde às **garantias constitucionais**, que estabelecem limites intransponíveis para a negociação coletiva, protegendo direitos

¹²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 82

de indisponibilidade absoluta. Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Carlos Ioney Carneiro de Melo¹²⁵, normas de indisponibilidade absoluta são aquela que:

“[...] não são transigíveis, e, portanto, inegociáveis, necessárias para que se tenha um trabalho digno, à luz da valorização do trabalho humano, na forma preconizada pela Carta Magna e pela OIT, como relativas à questão da medicina e segurança no trabalho, inclusive limitação da jornada, garantia salarial mínima, direitos personalíssimos, etc”.

Outros exemplos de normas de indisponibilidade absoluta incluem a proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos (art. 7º, XXXIII), a igualdade de direitos entre trabalhadores avulsos e com vínculo empregatício permanente (art. 7º, XXXIV), e a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos previstos em lei complementar (art. 7º, I). Esses direitos não admitem renúncia ou flexibilização, pois visam à proteção da dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à preservação de condições mínimas de cidadania no âmbito das relações laborais.

Contudo, reconhecendo as dinâmicas do mercado de trabalho e a necessidade de adequação às realidades econômicas e setoriais, o próprio texto constitucional estabeleceu exceções que permitem a flexibilização de certos direitos. Exemplos disso são a redução salarial, desde que pactuada por convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); a possibilidade de redução ou compensação da jornada (art. 7º, XIII); e o elastecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento além da sexta hora diária, também condicionado a negociação coletiva (art. 7º, XIV).

Dessa forma, a prevalência do negociado sobre o legislado deve ser interpretada à luz do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal, que reconhece os acordos e convenções coletivas como instrumentos voltados ao aperfeiçoamento das relações sociais. Embora o legislador tenha ampliado significativamente as hipóteses de flexibilização, essa faculdade não pode ultrapassar a esfera dos

¹²⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; MELO, Carlos Ioney Carneiro. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado: limites de uma negociação coletiva constitucional. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes (coord.). *Novas matrizes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2019, p. 198

direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de inconstitucionalidade. Esse limite fica evidente no artigo 611-B, que reproduz diversos dispositivos constitucionais:

Em sentido semelhante, manifestam-se José Cláudio Monteiro de Brito Filho e Vanessa Rocha Ferreira¹²⁶, ao aduzir, *in verbis*:

Com essa alteração, claramente o negociado passa a prevalecer sobre legislado, porém, é preciso considerar que a Constituição Federal ao reconhecer a força dos acordos e convenções coletivas em seu artigo 7º, XXVI, o faz para que sejam instrumento de progresso social. Assim, cabe registrarmos, a propósito, que houve a preocupação do legislador em permitir a flexibilização, mas, sem invadir a esfera dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que, caso ocorresse, invalidaria qualquer ajuste feito, pela natural pecha de inconstitucionalidade. E que se verifica já no artigo 611-A, acima transcrito, mas, principalmente, no também incluído artigo 611-B.

Defendendo igualmente a inviolabilidade dos direitos da personalidade e da liberdade assegurados pela Constituição, bem como a observância dos princípios e valores constitucionais, Vólia Bomfim Cassar¹²⁷ manifesta-se nos seguintes termos:

Apesar do vocábulo “exclusivamente” contido no *caput* do artigo 611-B da CLT, é claro que a norma não é taxativa, mas sim restritiva, pois se esqueceu de impedir que a negociação coletiva viole, por exemplo, os direitos da personalidade e da liberdade garantidos na Constituição, além dos princípios e valores constitucionais. Não poderá, assim, a norma coletiva violar a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra do trabalhador, determinando, por exemplo, a utilização de uniforme indecente, que exponha as partes íntimas; ou autorizando o monitoramento dos banheiros; não poderá a norma coletiva excluir a responsabilidade extrapatrimonial decorrente da violação de algum bem imaterial contido no inciso X do artigo 5º da CF; não poderá a norma coletiva

¹²⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A reforma trabalhista e a contratação coletiva: prevalência do negociado sobre o legislado. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 96

¹²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (coord.). *A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 453

restringir a liberdade do trabalhador, impedindo, por exemplo, o seu afastamento do local de trabalho durante os intervalos; ou impedir a contratação ou a promoção de algum trabalhador por motivo de crença, etnia, gênero, opção sexual, etc.

O segundo grupo engloba as normas de **tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil**, referenciadas no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Instrumentos como a Convenção 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, consolidam padrões mínimos globais que integram o patamar civilizatório no Brasil. Essas normas estabelecem um compromisso internacional de proteger direitos essenciais e garantir que a negociação coletiva não promova retrocessos.

O terceiro grupo consiste nas **normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares mínimos de cidadania**, como regras de identificação profissional e normas antidiscriminatórias. Essas normas conferem proteção básica ao trabalhador e funcionam como um lastro essencial contra a precarização, mesmo em contextos de negociação coletiva.

Nesse sentido, cita-se o seguinte precedente do TST¹²⁸, publicado no Informativo nº 293, que sintetiza os pilares fundamentais do patamar civilizatório mínimo, utilizados como referência para a análise dos limites objetivos da negociação coletiva, fundamentados nas normas constitucionais, tratados internacionais e regras infraconstitucionais essenciais à proteção dos trabalhadores:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTS. 1º, III, 7º, VI, XIII, XIV, XXII, 170, 'CAPUT' e 225. CONVENÇÃO 155 DA OIT. SÚMULA 85, VI/TST. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO. À luz do princípio da adequação setorial

¹²⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 10502-32.2022.5.03.0094. Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgado em 25/09/2024

negociada, as normas autônomas coletivas negociadas somente podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista quando observarem dois critérios autorizativos essenciais: a) quando as normas coletivas implementarem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto). Em segundo lugar (b), quando as normas autônomas transacionarem parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Não podem prevalecer, portanto, se concretizadas mediante ato estrito de renúncia (e não transação), bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88). **No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral** (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); **as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora** (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). [...]” (TST-Ag-RRAg-10502-32.2022.5.03.0094, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 25/9/2024 – Destaques nossos)

Embora a jurisprudência tenha fixado pilares para estabelecer o limite da negociação coletiva — compreendendo normas constitucionais, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares mínimos de cidadania —, diversos julgados recentes do Tribunal Superior do Trabalho têm demonstrado uma crescente admissão da flexibilização de direitos trabalhistas. À luz da Reforma Trabalhista de 2017 e do entendimento consolidado no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, essas decisões validaram a negociação de inúmeros direitos, inclusive daqueles que antes

eram considerados intangíveis para supressão ou redução por meio de pactuação coletiva.

Assim, com a reforma trabalhista de 2017 e o julgamento do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal, o Direito do Trabalho brasileiro passou a admitir maior flexibilização em temas anteriormente considerados intangíveis. Essa alteração de posicionamento atribuiu aos sindicatos um protagonismo significativo na definição das condições laborais, consolidando a autonomia negocial coletiva como instrumento essencial na regulação das relações de trabalho. Respeitado o patamar civilizatório mínimo, diversos direitos passaram a ser objeto de negociação coletiva, conferindo aos sindicatos a responsabilidade de equilibrar as necessidades econômicas e sociais das partes envolvidas.

Entre os temas que ilustram essa mudança, a respeito dos quais a jurisprudência tem admitido a negociação coletiva, destacam-se a **supressão ou modificação de benefícios e cláusulas contratuais**, admitindo-se, a título exemplificativo, a supressão da progressão da parcela anuênio pela via da negociação coletiva; bem como alteração de cláusulas contratuais relacionadas a seguro de vida em grupo, etc. Essas alterações são justificadas pela autonomia negocial coletiva, desde que respeitem os limites do patamar civilizatório mínimo. Para exemplificar, citam-se os seguintes precedentes¹²⁹:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ANUÊNIO. DIFERENÇAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou 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

¹²⁹ Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1291-62.2018.5.10.0014. Relatoria Ministra Morgana de Almeida. Publicado no DEJT em 28/04/2024; Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010063-37.2022.5.03.0024. Relatoria Ministra Morgana de Almeida. Publicado no DEJT em 04/11/2024

absolutamente indisponíveis " (julgamento em 2.6.2022, acórdão pendente de publicação) . 2. Na hipótese dos autos, a **norma coletiva estabeleceu a supressão da progressão da parcela anuênio**. 3. **Por não se tratar de direito indisponível, prevalece a autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da CF**, conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1291-62.2018.5.10.0014, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 28/04/2023 – Informativo 269 do TST – destaques nossos).

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. SEGURO DE VIDA EM GRUPO DE EMPREGADOS APOSENTADOS. MANUTENÇÃO DA FORMA DE CUSTEIO – INEXISTÊNCIA DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA - INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO. APOSENTADORIA E EXTINÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DO STF. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. [...] Na hipótese dos autos, consta do acórdão regional a existência de **norma coletiva que promoveu alterações nas condições do seguro de vida** em grupo instituído e assegurado pela CEMIG aos empregados aposentados (Súmula 126/TST). Segundo a Corte de origem, "a norma coletiva citada **passou a prever que os ex-empregados, que optarem pela adesão ao seguro de vida em Grupo, devem arcar integralmente com o custeio do prêmio da referida apólice**". 3. **Por não envolver direito indisponível, pode ser negociado pela via da autonomia privada coletiva**. Precedente. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido" (RR-0010063-37.2022.5.03.0024, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 04/11/2024 – grifos nossos).

A autonomia coletiva também viabiliza ajustes relacionados à **jornada de trabalho e aos intervalos**. Exemplo disso é a possibilidade de elastecimento da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento, em que a realização habitual de horas extras não tem sido considerada, por si só, motivo suficiente para invalidar ou afastar a eficácia dos instrumentos coletivos que autorizam jornadas de até oito hora¹³⁰:

"[...] Não obstante, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.476.596 – MG, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal como

¹³⁰ Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 724-37.2012.5.09.0671. Relatoria do Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 22/5/2024.

representativo da controvérsia (CPC/2015, art. 1.036, § 1º), o Plenário, por unanimidade, entendeu que a **prática habitual de horas extras não consubstancia distinção relevante à incidência do Tema 1.046 e, portanto, não invalida ou torna inaplicável a negociação coletiva que autoriza o trabalho em turnos de revezamento com jornada de oito horas**. 6. Nesse contexto, é preciso superar a jurisprudência até então prevalecente e, alinhando-se ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal, reconhecer que a consequência da extrapolação habitual da jornada fixada por norma coletiva é o pagamento de tais horas como extras e não a desconsideração da jornada negociada coletivamente. Recurso de revista conhecido e provido, no ponto.” (TST-RR-724-37.2012.5.09.0671, 1ª Turma, rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, julgado em 22/5/2024 – Destaques nossos)

Da mesma forma, a redução do intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos em jornadas superiores a seis horas, cuja pactuação tenha ocorrido após a Reforma Trabalhista, tem sido admitida pela jurisprudência¹³¹:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO DO TEMPO PARA 30 MINUTOS EM NORMA COLETIVA. POSSIBILIDADE, ANTE A CONSTATAÇÃO DE QUE O CONTRATO DE TRABALHO FOI CELEBRADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. [...]Assim, tendo por norte que na espécie o contrato de trabalho foi celebrado na vigência da Lei nº 13.467/2017, ou seja, sob a égide dos artigos 611-A, III, e 611-B, parágrafo único, da CLT, e considerando que tais normas possuem presunção de constitucionalidade, deve ser mantida a decisão do TRT quanto à possibilidade, via norma coletiva, de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST-AIRR-11647-79.2020.5.15.0088, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 25/10/2023)

Além disso, a **prorrogação de jornada em atividades insalubres sem licença prévia**, desde que acordada coletivamente, também tem sido considerada válida em diversos julgados, como ilustra o precedente a seguir transcrito¹³²:

¹³¹ Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11647-79.2020.5.15.0088. Relatoria Min. Kátia Magalhães Arruda. Julgado em 25/10/2023.

¹³² Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 10051-14.2022.5.03.0027. Relatoria Min. Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 13/8/2024.

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. 'SEMANA ESPANHOLA'. BANCO DE HORAS. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. [...] Na hipótese dos autos, o objeto da norma convencional refere-se regime de compensação de jornada de trabalho na modalidade 'semana espanhola' e banco de horas, em ambiente insalubre, não se enquadra em nenhuma vedação à negociação coletiva, nos termos da tese fixada pelo STF no Tema 1.046 de repercussão geral, ainda que anteriormente à inclusão do parágrafo único do art. 60 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, sobressaindo, assim, sua validade. IV. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento." (TST-Ag-RR-10051-14.2022.5.03.0027, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 13/8/2024)

A negociação coletiva também tem sido reconhecida pela jurisprudência como instrumento legítimo para reduzir parcelas salariais. Embora o princípio da irredutibilidade salarial esteja consagrado no art. 7º, VI, da Constituição, o próprio texto constitucional admite exceção quando houver convenção ou acordo coletivo autorizador. Exemplo disso é a limitação da base de cálculo das horas extras por meio de negociação coletiva, que tem sido validada pela jurisprudência recente do TST. Nesse sentido, cita-se o seguinte precedente¹³³:

"[...] BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. LIMITAÇÃO POR NORMA COLETIVA. DETERMINAÇÃO DE CÁLCULO COM BASE NAS PARCELAS SALARIAIS FIXAS. VALIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 1.046. [...] No caso vertente, o Tribunal Regional do Trabalho, embora tenha afirmado a aplicabilidade textual da cláusula convencional (Cláusula 8ª, § 2º, da CCT) em que se estabeleceu que a base de cálculo das horas extras deveria ser composta apenas pelas parcelas salariais fixas, acabou por ampliar demasiadamente o seu alcance, afastando a sua aplicabilidade. Isso porque manteve a r. sentença que determinou, nos termos da Súmula 264 do TST, que todas as parcelas de natureza salarial devem compor a mencionada base de cálculo. [...] Portanto, o Tribunal de origem proferiu decisão em

¹³³ Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista nº 10475-86.2020.5.03.0169. Relatoria Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes. Publicado no DEJT 16/08/2024

desconformidade com o precedente vinculante firmado pelo STF no ARE 1121633 [...] (Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral). (RRAg-10475-86.2020.5.03.0169, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 16/08/2024).

As mudanças na interpretação jurisprudencial sobre a negociação coletiva, aliadas à flexibilização introduzida pela Reforma Trabalhista e ao fortalecimento da autonomia privada coletiva, evidenciam o papel primordial atribuído aos sindicatos na regulação das relações laborais. Ao permitir ajustes em benefícios contratuais, verbas salariais e jornadas de trabalho, os Tribunais Superiores têm reconhecido a importância da pactuação coletiva como instrumento de adequação às realidades setoriais e econômicas.

A centralidade atribuída aos sindicatos evidencia a urgência da readequação estrutural do sindicalismo no Brasil, tornando essas entidades mais autônomas, relevantes e aptas a negociar de forma equilibrada. Sem essa transformação, corre-se o risco de que os instrumentos coletivos sejam utilizados apenas para homologar condições desfavoráveis de trabalho, comprometendo o necessário equilíbrio entre flexibilidade e proteção dos direitos fundamentais.

O caminho, na verdade, deveria ter sido inverso: fortalecer estruturalmente o sindicalismo, eliminando os resquícios do modelo corporativo, para só então ampliar os poderes negociais das entidades sindicais. Concordamos, nesse ponto, com Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva¹³⁴, para quem *“antes de atribuir maior destaque à negociação coletiva, como fez o legislador, deveria ter ocorrido primeiro uma reforma do modelo sindical no país, com a eliminação definitiva dos resquícios do corporativismo, privilegiando a plena proteção sindical. Infelizmente, não foi esse o caminho adotado”*.

¹³⁴ MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 131

Não por acaso, parte da doutrina alerta que a opção legislativa adotada desconsiderou as limitações estruturais do sindicalismo brasileiro. Como bem pontuam Sandro Nahmias Melo e Túlio Macedo Rosa e Silva ¹³⁵:

[...] o problema central da lei aprovada foi acreditar no poder de negociação das entidades sindicais brasileiras. O trecho da exposição de motivos [...] cita apenas três categorias a título ilustrativo (bancários, metalúrgicos e petroleiros), que, em tese, não precisariam mais da atuação do Estado para proteger os direitos dos trabalhadores. Ora, foi esquecido pelo autor do projeto que as três categorias citadas são as exceções no modelo sindical, pois a maioria das demais categorias, representadas por mais de 11.000 entidades de categorias profissionais, não possuem o poder de mobilização e a força necessária para negociar em igualdade de condições com os empregadores.

As entidades sindicais enfrentam atualmente o desafio de mediar os interesses de trabalhadores e empregadores, garantindo que os acordos celebrados reflitam não apenas as demandas econômicas, mas também os limites jurídicos e sociais impostos pela ordem constitucional.

Fazer isso, contudo, sem uma reforma ampla de sua organização e funcionamento, fragiliza não apenas a proteção dos trabalhadores, mas também a credibilidade do próprio sistema de negociação coletiva. Por isso, a efetividade da autonomia coletiva exige uma transformação estrutural do sindicalismo, capaz de assegurar a representatividade e o protagonismo real na construção de relações de trabalho justas e equilibradas.

3.4 Reflexões sobre a prevalência do negociado sobre o legislado e o sindicalismo brasileiro

A discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado merece atenção por parte dos operadores do direito, dadas as sérias consequências que pode acarretar para o sindicalismo no Brasil, ainda claudicante.

¹³⁵ MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 130

De plano, releva notar que nunca houve óbice na ordem jurídica para a livre negociação entre as partes, com vistas a suplementar os direitos minimamente fixados pela Constituição Federal e pela legislação ordinária laboral – negociação *in mellius*.

Na verdade, o discurso da prevalência do negociado sobre o legislado tem frequentemente buscado possibilitar a redução de alguns direitos mínimos assegurados na legislação heterônoma estatal, resultando em negociações que podem implicar em condições menos favoráveis aos trabalhadores.

Nesse sentido, Márcio Túlio Viana¹³⁶ assinala:

Na verdade, o negociado já prevalece sobre o legislado, quando se trata de dar mais vantagens ao trabalhador. Assim, o que se está pretendendo não é valorizar a convenção coletiva, como instrumento de conquistas da classe trabalhadora, mas desvalorizá-la, utilizando-a para destruir o que foi construído. É esse o significado real do slogan.

[...]

É bom notar que a própria CF já permite a redução de salários via negociação coletiva. E muito embora toda exceção deva ser interpretada restritivamente, essa regra tem sido elastecida pela jurisprudência, sob o argumento de que “quem pode o mais, pode o menos”. Assim, provavelmente, a alteração na lei ordinária reforçará essa tendência, mesmo porque o próprio “respeito” à Constituição é algo passível de várias leituras.

A respeito dos limites da negociação *in pejus*, José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹³⁷ afirma que:

Não podem os contratos coletivos (convenções e acordos coletivos de trabalho), regra geral, dispor contra as normas de proteção aos trabalhadores que estiverem reguladas na parte do ordenamento jurídico instituído pelo Estado.

¹³⁶ VIANA, Márcio Túlio. *Quando a livre negociação pode ser um mau negócio (crítica ao projeto que altera o art. 618 da CLT)*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 34 (64): 155-159, jul./dez.2001

¹³⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *O Ministério Público do Trabalho e a ação anulatória de cláusulas convencionais*. São Paulo : LTr, 1995. v. II, p. 95/96

Essa regra geral, todavia, sofre três limitações, impostas pelo texto constitucional (art. 7º, VI, XIII e XIV), no tocante à redução dos salários e à compensação de jornada, e pela Lei 9.601/98, que regula forma de contratação por prazo determinado, sendo estes os casos de flexibilização admitidos no Direito do Trabalho brasileiro.

Depreende-se, pois, que, no ordenamento jurídico anterior à Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, a regra era a negociação *in mellius*, sendo a negociação em patamares inferiores à legislação heterônoma estatal exceção somente admitida nas hipóteses expressamente previstas na própria Constituição Federal e na legislação infraconstitucional.

Todavia, ao se admitir a supremacia do negociado sobre o legislado, a negociação *in pejus* – em detrimento dos direitos assegurados na legislação heterônoma estatal –, passou a ser admitida de forma ampla.

Verifica-se, pois, que tal panorama atenta contra o efeito progressista do Direito do Trabalho, ofendendo o princípio da melhoria das condições sociais dos trabalhadores previsto no caput do artigo 7º da Constituição Federal, sendo, pois, inconstitucional.

Ademais, a estipulação de condições de trabalho inferiores ao patamar mínimo de proteção viola as Convenções nº 98 e 154 da OIT, que têm como finalidade promover a negociação coletiva como um meio de garantir condições mais vantajosas do que as previstas em lei. A autorização para a redução de direitos por meio de acordos e convenções coletivas não fortalece nem valoriza a negociação coletiva, mas, ao contrário, compromete sua credibilidade e enfraquece seu papel como instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho¹³⁸.

¹³⁸ VILLELA, Fábio Goulart. A prevalência do negociado sobre o legislado e os desafios à efetividade do direito ao trabalho digno. In: SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). *Temas de direito coletivo e processual coletivo do trabalho*. Brasília: Venturoli, 2021. p. 123

Defendendo também a inconstitucionalidade e a inconvenção do artigo 611-B, por afronta à Convenção 155 da OIT, assim se manifestam Lorena Vasconcelos Porto, Cláudio Jannotti da Rocha e Ana Isabella Bezerra Lau¹³⁹:

Além da inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B, este também afronta a Convenção nº 155 da OIT, em matéria de saúde e segurança do trabalho, a qual foi ratificada pelo Brasil. Com efeito, uma vez que se desconsideram a duração do trabalho e os intervalos como questões de saúde e segurança do trabalhador, deixa-se de cumprir as determinações previstas nessa Convenção, pois é objeto ilícito de negociação coletiva questões relacionadas à redução de direitos envolvendo normas de saúde e segurança do trabalho.

É importante ponderar que a discussão em torno da prevalência do negociado sobre o legislado não se esgota na análise da (in)constitucionalidade ou da (in)compatibilidade com normas internacionais de proteção ao trabalho da medida, devendo perpassar também a análise da sua adequação ao modelo sindical brasileiro, ainda marcadamente corporativista e pouco representativo, como ressaltado alhures.

Com a Reforma Trabalhista e o entendimento consolidado pelo STF no Tema 1046, ampliaram-se significativamente as possibilidades de negociação coletiva, permitindo ajustes em temas como benefícios contratuais, jornada de trabalho e parcelas salariais. Essa flexibilização evidencia a relevância dos sindicatos nas relações laborais atuais, ao mesmo tempo em que destaca a necessidade de estruturas sindicais mais robustas e representativas

Com efeito, como já abordado alhures, o sindicalismo brasileiro enfrenta desafios estruturais que comprometem sua eficácia como instrumento de representação e defesa dos trabalhadores. Historicamente marcado pelo modelo corporativista herdado da era Vargas, o sistema sindical brasileiro ainda opera sob uma estrutura anacrônica, caracterizada pela unicidade sindical, base territorial

¹³⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Iannotti da; LAU, Ana Isabella Bezerra. A prevalência do negociado sobre o legislado: análise da inconvenção dos arts. 611-A e 611-B da CLT diante dos limites da autonomia coletiva. In: EÇA, Vitor Salino de Moura et al (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 136

mínima, critérios rígidos de agremiação por categorias, dentre outros fatores que limitaram a competitividade entre sindicatos e enfraqueceram sua legitimidade perante os trabalhadores. Além disso, a excessiva interferência estatal, somada à ausência de liberdade sindical plena, dificultou o desenvolvimento de entidades representativas e autônomas capazes de enfrentar o poderio econômico dos empregadores em negociações coletivas.

Nesse sentido, Fábio Goulart Vilela¹⁴⁰, para quem:

Porém, de forma paradoxal, na contramão da efetividade do princípio da liberdade sindical, o legislador constituinte, arraigado a conceito inerente à época corporativista, impôs a unicidade sindical de representação compulsória por categoria (artigo 8º, II) °4 e recepcionou a cobrança de contribuição sindical obrigatória em favor das associações que formam o sistema confederativo de representação sindical (artigo 8º, IV) 65.

Estes preceitos constitucionais **afrontam o tríptico aspecto do princípio da liberdade sindical, nos termos da Convenção nº 87 da OIT e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Primeiro, o da liberdade sindical coletiva**, que se traduz no direito das coletividades profissionais e patronais de constituírem sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes for adequada. **Segundo o da liberdade sindical individual**, que consiste no direito de cada trabalhador ou empresário se filiar ao sindicato de sua preferência e dele se desligar. **Terceiro, o da autonomia sindical** (artigo 8º, inciso I, da CF/88), que estabelece o direito das associações sindicais de auto-organização interna e funcionamento, assim como de criação de federações e confederações ou de filiação às já existentes.

Por sua vez, a unicidade compulsória e a contribuição obrigatória não estimulam o fortalecimento do movimento sindical, notadamente no tocante à legitimidade da atuação na defesa dos interesses da classe trabalhadora, proporcionando a existência de sindicatos que não se identificam com a sua própria categoria. (Destaques nossos)

Embora a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) tenha extinguido a obrigatoriedade da contribuição sindical, os problemas estruturais do sindicalismo foram agravados com essa mudança, levando muitas entidades a uma crise

¹⁴⁰ VILLELA, Fábio Goulart. A prevalência do negociado sobre o legislado e os desafios à efetividade do direito ao trabalho digno. In: SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). *Temas de direito coletivo e processual coletivo do trabalho*. Brasília: Venturoli, 2021. p. 123-124

financeira. A falta de recursos evidenciou a fragilidade de um modelo tradicionalmente dependente do financiamento compulsório, comprometendo a capacidade de atuação dos sindicatos. Esse enfraquecimento ocorreu justamente em um momento em que a prevalência do negociado sobre o legislado ampliou significativamente suas responsabilidades, tornando essencial uma atuação sindical mais estruturada e eficaz. Sob essa ótica, manifesta-se Marília Costa Barbosa Fernandes¹⁴¹:

Percebe-se, portanto, que a Lei n. 13.467/2017 trouxe de forma abrupta o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, sem qualquer fase de transição, ao passo em que também veda que as entidades sindicais instituam outros mecanismos que garantam o seu financiamento, quando promoverem atividades em benefício de todos os seus representados, independentemente destes serem filiados.

E prossegue aduzindo¹⁴²:

[...] considerando a cultura sindical do trabalhador brasileiro, é quase certo que haja um gritante enfraquecimento dessas entidades, por não disporem mais de recursos necessários à sua manutenção e à prestação de serviços aos filiados. Tal enfraquecimento compromete o equilíbrio nas negociações coletivas, sendo preocupante, diante da prevalência do negociado sobre o legislado.

Nesse cenário, sindicatos, já fragilizados e pouco representativos, passaram a adotar uma postura predominantemente defensiva nas negociações coletivas, concentrando-se na preservação de direitos mínimos, em vez de buscar avanços e novas conquistas sociais.

Além da falta de recursos e de representatividade, outro problema central é a ausência de um sistema sindical compatível com os princípios da liberdade sindical,

¹⁴¹ FERNANDES, Marília Costa Barbosa. A mitigação de direitos fundamentais decorrente da prevalência do negociado sobre o legislado, confirmada pela teoria de Robert Alexy. *Revista Trabalhista - Direito e Processo*, São Paulo, a. 17, n. 59, p. 211-235, jan./jun. 2018

¹⁴² FERNANDES, Marília Costa Barbosa. A mitigação de direitos fundamentais decorrente da prevalência do negociado sobre o legislado, confirmada pela teoria de Robert Alexy. *Revista Trabalhista - Direito e Processo*, São Paulo, a. 17, n. 59, p. 211-235, jan./jun. 2018

conforme preconizado pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a Convenção 87, ainda não ratificada pelo Brasil. Sem uma reforma estrutural que elimine os traços corporativistas e promova um modelo mais competitivo e democrático, os sindicatos continuarão enfraquecidos, incapazes de lidar com os desafios trazidos pela flexibilização das normas trabalhistas e pela globalização das relações de trabalho. Essa reforma é essencial para transformar o sindicalismo brasileiro em um verdadeiro pilar de sustentação do equilíbrio nas relações laborais.

Permitir a negociação *in pejus* em um contexto de fragilidade sindical acaba por enfraquecer ainda mais o sindicalismo no Brasil, uma vez que, com um piso mínimo de direitos muito mais exíguo assegurado pela legislação heterônoma estatal (art. 611-B da CLT), os sindicatos se tornaram ainda mais vulneráveis à ação do capital, especialmente em situações de crises socioeconômicas, que se tornam cada vez mais frequentes.

Isso porque, diante da existência de sindicatos pouco representativos, frutos de um sistema sindical anacrônico, a possibilidade de flexibilização das regras celetistas pela via negocial (prevalência do negociado sobre o legislado) inevitavelmente reduzirá as conquistas trabalhistas, aprofundando a desigualdade entre capital e trabalho, já que os sindicatos, em sua maioria, não têm poder de mobilização para resistir às investidas do empregador.

Nesse sentido, vaticina José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁴³, ao afirmar que:

[...] em modelo de organização sindical ultrapassado, o que temos são entidades sindicais débeis e que pouco ou nada protegem o trabalhador, sendo razoável dizer que a flexibilização, nas mãos dessas entidades, não é uma arma em favor do ajuste dos

¹⁴³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A reforma trabalhista e a contratação coletiva: prevalência do negociado sobre o legislado. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 92

interesses dos trabalhadores com os dos empregadores, e sim mais um fator para a desproteção dos primeiros.

No mesmo diapasão, João Batista Brito Pereira¹⁴⁴ afirma que:

Ora, sem uma garantia mínima fixada em lei como patamar a partir do qual a negociação se desenvolve, é pouco provável que as condições negociadas favoreçam os empregados. Ao contrário, as negociações tendem a se tornar mais favoráveis ao empregador ante o fantasma da retirada de benefícios garantidos na lei que regerá o processo de negociação, reduzindo o poder das entidades sindicais profissionais de acrescentar algo de novo nas reivindicações. É bem possível que estas se esforçarão para assegurar o contido nos instrumentos já existentes, dando ensejo a uma triste disputa, situando-se de um lado os empregados postulando algo mais e, de outro, os empregadores condicionando a concessão de um novo à retirada de dois antigos.

Com efeito, antes da Reforma Trabalhista, os sindicatos profissionais, embora pouco representativos, ao sentarem em uma mesa de negociação, contavam com um piso mínimo de direitos, garantidos pela legislação trabalhista, que permitia que a negociação pudesse avançar para alcançar a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, princípio norteador do próprio Direito do Trabalho, conforme estabelecido no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Sem a garantia desse patamar, os sindicatos, ao invés de adotarem uma posição ativa, de reivindicação, correm o risco de se manterem na defensiva, para tentar preservar pelo menos os direitos já estabelecidos na CLT.

A Reforma Trabalhista, ao conferir protagonismo aos sindicatos na pactuação coletiva, reforça o desafio de se repensar o modelo sindical brasileiro. A necessidade de uma reforma que assegure autonomia e representatividade sindical

¹⁴⁴ PEREIRA, João Batista Brito. Notas sobre a flexibilização do direito do trabalho. *Rev. TST*, Brasília, vol. 68, nº 2, abr/jun 2002, p. 185

é essencial para equilibrar as relações laborais em um contexto de flexibilização cada vez maior. Somente sindicatos fortalecidos poderão resistir ao poder econômico do capital, preservando a justiça social nas negociações.

Não se ignora a existência do princípio da paridade entre os entes coletivos, que rege o Direito Coletivo do Trabalho. No entanto, para que os sindicatos profissionais possam negociar em condições reais de igualdade com as empresas, é imprescindível o fortalecimento do sistema sindical. Isso exige uma reforma estrutural capaz de eliminar os resquícios do corporativismo e garantir ao Brasil uma autêntica liberdade sindical, em conformidade com as diretrizes da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, ainda não ratificada pelo país.

Somente com a implementação dessa reforma, os sindicatos estarão devidamente estruturados para enfrentar o poderio econômico do capital, que se apresenta cada vez mais horizontalizado e disperso por meio de redes de produção. Esse cenário exige uma atuação sindical mais estratégica, de modo a equilibrar as relações laborais em um ambiente de crescente flexibilização.

A flexibilização das normas trabalhistas no Brasil se fundamenta na premissa de que ajustes em condições diversas das previstas em lei devem decorrer da negociação coletiva, e não de contratos individuais, a fim de prevenir fraudes e garantir maior equilíbrio entre as partes. Esse modelo acompanha uma tendência global, que prioriza a negociação coletiva como meio de solução de conflitos trabalhistas e busca reduzir a interferência estatal nas relações de trabalho.

Concordamos com Davi Furtado Meirelles¹⁴⁵ para quem:

“[...] ao contrário do que se prega e se teme, um amplo processo de negociação coletiva que visa garantir um certo equilíbrio para as partes contratantes, e não que leve à desregulamentação de direitos conquistados. Mesmo porque não se pode perder de vista a garantia

¹⁴⁵ MEIRELLES, Davi Furtado. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado. In: CREMONESI, André; SILVIA, Nakano (coord.). *Reforma trabalhista: avanço ou retrocesso?* São Paulo: LTr, 2018, p. 100

do não retrocesso social em relação aos direitos assegurados constitucionalmente.

Entretanto, essa concepção enfrenta desafios no Brasil, onde o modelo sindical, ainda marcado por traços do corporativismo estatal, enfraquece a representatividade dos sindicatos. A unicidade sindical, a sindicalização por categoria e a vinculação obrigatória à base territorial limitam a representatividade das entidades sindicais, resultando, em muitos casos, em sindicatos frágeis e pouco atuantes na defesa dos trabalhadores.

Assim, a flexibilização, em vez de equilibrar os interesses entre capital e trabalho, pode acabar acentuando a vulnerabilidade da classe trabalhadora, especialmente diante da ausência de uma reforma sindical estruturante que garanta maior autonomia e representatividade às entidades sindicais.

Dessa forma, é evidente que o sindicalismo no Brasil ainda não se consolidou a ponto de lidar com esse modelo de flexibilização. Antes de trilhar esse caminho, faz-se necessária uma reforma sindical profunda, que efetivamente prepare os sindicatos para desempenhar seu papel com autonomia e representatividade.

Nesse sentido, sustentam José Cláudio Monteiro de Brito Filho e Vanessa Rocha Ferreira¹⁴⁶:

Por outro lado, sob o plano da condição básica para que a flexibilização possa ser feita em condições de igualdade, que é a existência de entidades sindicais fortes, capazes de equilibrar as forças com os empregadores e com suas organizações sindicais, a resposta é, ao contrário, não.

Não temos, no Brasil, um modelo de organização sindical que favoreça a existência de entidades sindicais com força suficiente para representar adequadamente os trabalhadores, principalmente

¹⁴⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A reforma trabalhista e a contratação coletiva: prevalência do negociado sobre o legislado. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 99

pela ausência, em nosso modelo, do que se convencionou chamar de liberdade sindical coletiva de organização, e isso seria condição para uma flexibilização em condições de igualdade.

Há o risco, então, de ser o instrumento de flexibilização somente uma forma de aviltar condições de trabalho, com um retrocesso inaceitável nas relações entre trabalhadores e empregadores no Brasil que, se sempre foi marcada pelo signo do descumprimento, poderá agora ser conhecida, ainda, pela marca da proteção insuficiente, principalmente porque o Judiciário Trabalhista pouco poderá fazer na análise do conteúdo dessas negociações coletivas, ao menos em tese, considerando que o § 3º do novo artigo 8º da CLT restringiu a atuação da Justiça do Trabalho à análise exclusiva da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (previstos no artigo 104, do Código Civil Brasileiro), fazendo prevalecer expressamente o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (grifos nossos)

Ademais, mesmo os sindicatos mais fortes e atuantes enfrentam, na atualidade, o desafio da fragmentação da classe operária, intensificado pelo modelo de produção horizontalizado e disperso. O Toyotismo, ao reorganizar a estrutura produtiva, dilui os vínculos entre os trabalhadores e enfraquece o sentimento de identidade de classe — fenômeno que se agrava, na contemporaneidade, com a ascensão da chamada uberização, marcada pela informalidade, pela pulverização das relações de trabalho e pela intensificação do trabalho individualizado, mediado por plataformas digitais. Além disso, a transnacionalização das cadeias produtivas desloca os centros de decisão para além das fronteiras nacionais, dificultando a ação sindical em nível local e exigindo novas estratégias de organização em âmbito global.

Nesse contexto, a representação coletiva, ainda que formalmente assegurada, não logra atualmente conferir aos trabalhadores uma proteção substancialmente distinta daquela existente no âmbito do Direito Individual do Trabalho. A crise estrutural e de identidade que afeta o sindicalismo mundial enfraquece sua capacidade de contraposição ao poder econômico, tornando a hipossuficiência dos

empregados uma realidade incontestável, mesmo quando amparados por suas entidades representativas, como advertem Fernanda Nigri Faria e Eduardo Perini Rezende da Fonseca¹⁴⁷, ao afirmar que “a retomada da contratualização enseja cautelas, mormente ante à hipossuficiência dos trabalhadores, pois, mesmo quando representados pelos sindicatos, não conseguem fazer frente ao capitalismo, em virtude da crise estrutural e de identidade que enfrentam”.

Dessa forma, em que pese o caminho natural do Direito do Trabalho seja o da negociação coletiva, seguindo tendência global - que prioriza a negociação coletiva como meio de solução de conflitos trabalhistas e busca reduzir a interferência estatal nas relações de trabalho -, a questão que se coloca, como ressaltado por Fernanda Nigri Faria e Eduardo Perini Rezende da Fonseca¹⁴⁸, é como “viabilizar que essa tendência se efetive sem que a negociação seja utilizada com vistas a cancelar o esvaziamento do direito do trabalho, o mero despojamento de direitos e de garantias, sob o pretexto de que esse seria o único caminho possível para manter os empregos”.

Se esse cenário de enfraquecimento da representação coletiva já se revela desafiador no contexto global, torna-se ainda mais crítico no Brasil, onde o movimento sindical convive, adicionalmente, com os entraves históricos derivados do modelo corporativista. A persistência de estruturas rígidas, a fragmentação sindical, a baixa densidade de sindicalização e a crise de legitimidade das entidades representativas impõem obstáculos ainda mais severos à efetivação da autonomia coletiva. Assim, além dos efeitos da reestruturação produtiva, da uberização e da transnacionalização das cadeias econômicas, soma-se, no caso brasileiro, o desafio inadiável de uma reforma estrutural do sindicalismo, capaz de superar os resquícios

¹⁴⁷ FARIA, Fernanda Nigri; FONSECA, Eduardo Perini Rezende da. Autonomia privada coletiva contemporânea: o contexto e pretexto da prevalência do negociado sobre o legislado. In: VIANA, Márcio Túlio et al (coord.). *Direito material e processual do trabalho*: VII Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 131

¹⁴⁸ FARIA, Fernanda Nigri; FONSECA, Eduardo Perini Rezende da. Autonomia privada coletiva contemporânea: o contexto e pretexto da prevalência do negociado sobre o legislado. In: VIANA, Márcio Túlio et al (coord.). *Direito material e processual do trabalho*: VII Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 133

do passado e de construir bases sólidas para uma atuação verdadeiramente autônoma e representativa.

4. NECESSIDADE DE ALTERAÇÃO ESTRUTURA SINDICAL: PROPOSTAS DE ADEQUAÇÃO DO MODELO SINDICAL BRASILEIRO

Conforme analisado nos tópicos anteriores, o sistema sindical brasileiro apresenta diversos resquícios do modelo corporativista, que obstaculizam o pleno exercício da liberdade sindical no Brasil, nos moldes preconizados pela Convenção nº 87 da OIT.

O poder normativo da justiça do trabalho e o imposto sindical, como visto, sofreram significativos revezes. O primeiro, por meio da Emenda Constitucional nº 45/2004, que passou a exigir o comum acordo das entidades sindicais profissionais e econômicas para o ajuizamento de dissídios coletivos, transformando-o em uma espécie de arbitragem judicial compulsória¹⁴⁹. O segundo, por meio da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, que suprimiu o caráter impositivo e cogente das contribuições sindicais, convolvendo-as em facultativas.

Tais alterações, apesar de contribuírem para modernizar o sistema sindical, ao suprimir parte dos resquícios do antigo regime corporativista, não são, de modo algum, suficientes para realmente emancipar o sindicalismo no Brasil. Com efeito, as restrições ainda existentes à liberdade de organização coletiva (unicidade sindical, sindicalização por categorias, sistema confederativo e base territorial mínima não inferior à área de um Município) representam um significativo entrave ao desenvolvimento do sistema, eis que engessam o movimento sindical, fragmentando-o e enfraquecendo-o.

Impedidas de se organizar da forma mais conveniente e com receitas reduzidas pela extinção do imposto sindical, as entidades sindicais enfrentam mais dificuldades de subsistir e empreender ações efetivas na defesa dos trabalhadores, fragilizando de forma contundente o já débil regime associativo.

¹⁴⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 7: direito coletivo do trabalho – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 193

Além disso, as recentes mudanças na interpretação jurisprudencial sobre a negociação coletiva, combinadas com a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista e o fortalecimento da autonomia privada coletiva, atribuíram protagonismo aos sindicatos na regulação das relações laborais. Ao viabilizar ajustes em benefícios contratuais, condições salariais e jornadas de trabalho, os Tribunais Superiores têm reconhecido a pactuação coletiva como um relevante mecanismo de adaptação dos direitos trabalhistas às especificidades setoriais e às dinâmicas econômicas.

Imprescindível, portanto, a realização de uma reforma mais ampla, que assegure a efetiva liberdade coletiva de organização sindical, com a extinção da unicidade sindical, da sindicalização por categorias, do sistema confederativo e da base territorial mínima não inferior à área de um Município¹⁵⁰. Do mesmo modo, é imperioso que a legislação avance no sentido de ampliar a representação coletiva para abarcar os trabalhadores atípicos, como os vinculados às plataformas digitais, os autônomos economicamente dependentes e outras formas contemporâneas de trabalho. Uma representação sindical verdadeiramente robusta e democrática deve refletir a realidade heterogênea das relações laborais atuais, superando as limitações impostas por um modelo sindical ainda ancorado em premissas tradicionais e corporativas.

Essa reforma deve também contemplar a criação de fontes de custeio mais democráticas e legitimadas pela vontade dos trabalhadores, substituindo o antigo modelo compulsório, mas garantindo a sustentabilidade financeira indispensável às entidades sindicais. Além disso, torna-se urgente ampliar a liberdade sindical, especialmente no contexto da representação interna dos trabalhadores nas empresas, assegurando que essa representação não se converta em instrumento de enfraquecimento da atuação sindical, mas, ao contrário, atue como instância

¹⁵⁰ Brito Filho, José Cláudio Monteiro. *Terceirização e organização sindical brasileira: um embate entre flexibilidade e rigidez*. In: Gustavo Filipe, Barbosa Garcia; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de (coord). *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. - São Paulo : LTr, 2017, p. 79

complementar, em consonância com os parâmetros fixados pela Convenção nº 135 da OIT.

Ademais, é necessário discutir a transnacionalização dos sindicatos no Brasil, permitindo que estas entidades possam acompanhar o deslocamento das cadeias produtivas globais e atuar de forma articulada em âmbitos regionais e internacionais, ampliando sua capacidade de influência nas relações laborais e enfrentando os desafios impostos pela globalização. Somente assim os sindicatos poderão se organizar de forma mais flexível, competitiva e representativa, ressurgindo fortalecidos no cenário nacional e global.

4.1 Redefinição do conceito de categoria

4.1.1 Mudanças Produtivas e Crise do Enquadramento Sindical: A Transição do Fordismo para o Toyotismo

Como visto, a teor do artigo 511, § 2º, da CLT, o enquadramento sindical no Brasil decorre do vínculo social básico que se forma pelas condições de vida semelhantes, oriundas da situação de emprego em atividades econômicas idênticas, similares ou conexas.

Referido critério de agremiação foi gestado em uma época em que vigorava o regime de produção fordista, caracterizado pela relação de emprego bilateral, desenvolvida no interior de grandes fábricas, sem o concurso de intermediários entre o empregado e o real beneficiário dos serviços por ele prestados, como afirmado por Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro¹⁵¹, para quem:

“As categorias profissionais se formaram na divisão social clássica do trabalho e integraram o modo de produção fordista e taylorista. Suas características foram recebidas e afirmadas na lei brasileira, pois a CLT define a similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho em comum como a expressão social da

¹⁵¹ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 148.

categoria profissional e a solidariedade de interesses econômicos como o vínculo social básico da categoria econômica, além de destacar a naturalidade do fenômeno associativo.”

Todavia, com o passar das décadas, a organização produtiva e as relações de trabalho passaram por profundas transformações que impactaram diretamente o vínculo entre empregadores e empregados. Modelos produtivos contemporâneos, como os decorrentes do Toyotismo e de seu principal produto: a terceirização, alteraram substancialmente a relação tradicional, que antes era bilateral e direta, entre empregador e empregado. Nesse novo cenário, a relação de emprego frequentemente se torna trilateral, envolvendo prestadores de serviços, fornecedores e tomadores de serviços. Essa fragmentação da atividade laboral, característica dos sistemas produtivos flexíveis, resulta em uma transferência de responsabilidades que dilui o vínculo direto com o empregador principal.

O sistema de organização sindical baseado no conceito de categoria profissional, estruturado nos primórdios do século XX e consolidado pelo modelo taylorista-fordista, encontra-se, pois, em desacordo com essa nova realidade. O trabalhador, em muitos casos, não presta mais serviços diretamente ao seu empregador, mas participa de cadeias produtivas fragmentadas, nas quais as atividades são distribuídas entre múltiplos contratantes. Essa dinâmica exige uma reinterpretação do vínculo sindical, que não pode mais se limitar à relação com o empregador imediato, mas deve considerar também o destinatário final da atividade prestada.

Essas mudanças desafiam o modelo tradicional de enquadramento sindical e demandam uma adequação estrutural que contemple as complexidades do trabalho contemporâneo. A estrutura sindical deve ser capaz de abranger trabalhadores vinculados a atividades terceirizadas e fragmentadas, superando a rigidez do modelo tradicional e adaptando-se à realidade das relações laborais globalizadas e flexíveis. Nesse sentido, defende Amauri César Alves ¹⁵², para quem:

¹⁵² ALVES, Amauri Cesar. *Reforma Trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato*. Revista LTr. São Paulo, Ano 81, N. 10, Outubro/2017, p. 20.

A agregação básica do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) se estruturou desde a primeira década do século XX em torno da categoria profissional, o que estava em consonância com o modelo produtivo de então (taylorista-fordista) e com a ideia básica de subordinação compreendida como a prevalência de ordens diretas do empregador quanto ao modo da prestação laborativa pelo empregado.

E prossegue aduzindo¹⁵³:

A realidade social que ensejou a construção da regra legal celetista de ‘enquadramento’ não é mais a mesma de hoje. Em certo sentido, o empregador tende a perder centralidade no sistema pós-fordista ou de especialização flexível, pois boa parte das atividades essenciais de diversas empresas foi distribuída para outras tantas, que parcelam as tarefas necessárias à concretização do empreendimento. O trabalho se fragmenta na medida em que as atividades são postas sob a responsabilidade de diversos contratantes de mão de obra. O trabalhador não produz mais necessária e diretamente para o seu empregador. Sendo assim não é mais possível fixar o ponto de agregação do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) somente pela vinculação a certo tipo de empregador, de acordo com o que ele desenvolve, mas sim, também, pela percepção de quem é o destinatário final da atividade entregue, verificada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação objetiva.

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado¹⁵⁴ sustenta a necessidade de reformulação do critério de enquadramento sindical no que se refere aos trabalhadores terceirizados, ao argumentar que:

Ora, os trabalhadores terceirizados são ofertados a distintos tomadores de serviços, muitas vezes laborando, em períodos diversos e sequenciais, para empresas sumamente diferentes, às vezes integrantes de categorias econômicas sem qualquer similitude entre si. São trabalhadores dispersados pela fórmula de contratação trabalhista a que se submetem, necessitando, desse modo, de representação automática pelo sindicato clássico da categoria

¹⁵³ ALVES, Amauri Cesar. *Reforma Trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato*. Revista LTr. São Paulo, Ano 81, N. 10, Outubro/2017, p. 16.

¹⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 106

profissional relativa à empresa em que estão circunstancialmente situados.

De fato, o critério de enquadramento sindical previsto no artigo 511, § 2º, da CLT foi erigido fundamentalmente em torno da relação de emprego bilateral, homogênea e estável própria do fordismo, em que os empregados “se concentravam, regra geral, em grandes fábricas, com trabalho uniforme entregue a um empregador bem identificado e que organizava a prestação laborativa da massa assalariada por meio de ordens diretas quanto ao modo de sua realização”¹⁵⁵.

Todavia, no sistema pós-fordista, caracterizado pelas subcontratações em rede, as figuras do empregado e do empregador perfeitamente delimitados perderam proeminência, de modo que, “se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na ‘rede’ não é mais empregado diretamente contratado pela empresa tomadora, mas, sim, trabalhador vinculado à empresa prestadora de serviços, então é importante repensar a ideia de categoria profissional”¹⁵⁶.

A fragmentação da produção, característica do pós-fordismo, tem acarretado uma pulverização ainda maior dos trabalhadores. No contexto da terceirização, os profissionais são alocados em atividades diversas e dispersas, muitas vezes sem um vínculo direto com colegas de profissão, mas subordinados indiretamente aos critérios de conveniência estabelecidos por empresas tomadoras.

A pulverização e o isolamento reduzem a coesão entre os trabalhadores, dificultando a formação de um senso coletivo e enfraquecendo as possibilidades de organização sindical. No lugar de vínculos estáveis e compartilhados, o que predomina é a individualização do trabalho, por meio da fragmentação dos contratos terceirizados. Essas novas dinâmicas não apenas alteram a forma como o trabalho é realizado, mas também desafiam as estruturas sindicais tradicionais, que precisam se adaptar para atender a essa nova configuração de relações laborais.

¹⁵⁵ ALVES, Amauri Cesar. *Reforma Trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato*. Revista LTr. São Paulo, Ano 81, N. 10, Outubro/2017

¹⁵⁶ ALVES, Amauri Cesar. *Reforma Trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato*. Revista LTr. São Paulo, Ano 81, N. 10, Outubro/2017

A atomização dos terceirizados, aliada à rigidez do critério de agremiação estabelecido pelo artigo 511, § 2º, da CLT, segundo Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro¹⁵⁷ “comprometem substancialmente a organização coletiva dos trabalhadores, efetivos ou terceirizados, reduzindo-os a meros personagens sem força suficiente para enfrentar as políticas patronais permanentes direcionadas ao aumento das taxas de lucro mediante maior sacrifício exigido dos donos do trabalho vivo”. A autora, ainda, ressalta:

A repartição do processo produtivo em vários núcleos pequenos dilacera a noção de homogeneidade da classe trabalhadora. Uma coisa é organizar milhares de trabalhadores numa mesma base; outra bem mais politicamente tormentosa é conseguir reuni-los em torno de ideais classistas comuns quando já estão separados por dimensões físicas, sindicais e políticas.

A dispersão geográfica debilita os laços de solidariedade entre os trabalhadores subcontratados, o “que se aprofunda pelo desenvolvimento do seu trabalho em ambiente que o trabalhador conhece, mas não lhe diz respeito, enquanto o ambiente de trabalho da sua empregadora lhe é desconhecido”¹⁵⁸. Há, pois, um natural distanciamento entre os próprios trabalhadores, que enfrentam condições laborais heterogêneas, que variam de acordo com as características e exigências específicas de cada empresa tomadora de serviços. Essa fragmentação dificulta a formação de vínculos coletivos e agrava o estranhamento entre os trabalhadores, minando a coesão necessária para uma organização laboral mais efetiva.

Essa dificuldade, decorrente do descompasso entre a realidade das relações de trabalho e a estrutura rígida do sistema sindical, também é reconhecida por Maurício Godinho Delgado¹⁵⁹, que assim se manifesta:

¹⁵⁷ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 149/150.

¹⁵⁸ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 161.

¹⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 106

O fenômeno da terceirização, entre as inúmeras dificuldades que traz à sua regulação civilizatória pelo Direito do Trabalho, apresenta ainda manifesto desajuste à estrutura do sistema sindical do País, fundado na ideia matriz da categoria. É que os trabalhadores terceirizados não constituem, do ponto de vista real e sob a perspectiva jurídica, uma categoria profissional efetiva, uma vez que não apresentam, regra geral, similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, (compondo) a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (art. 511, § 2º, CLT).

Tal situação representa um duro golpe no movimento associativo, por atingir um de seus pilares, qual seja, o sentimento de identificação e pertencimento daqueles que compõem a mesma classe operária. Com efeito, como pretender enquadrar arbitrariamente, na mesma categoria profissional, trabalhadores terceirizados que executam serviços variados, como conservação e limpeza, cuidados com idosos, atividades de escritório, entre outros? Dessa forma, o critério de agremiação legalmente imposto não reflete a similitude de condições de vida em comum, vínculo social basilar do sindicalismo.

Falta-lhes, pois, “a unidade material básica, que é o exercício da mesma profissão, pois terceirizados são, em uma mesma empresa prestadora e para uma mesma empresa tomadora, auxiliares de serviços gerais e técnicos de enfermagem, motoristas e auxiliares de escritório¹⁶⁰”.

Acentuando a insuficiência do critério de enquadramento sindical por categoria, diante da fragmentação e da diversidade de condições laborais dos subcontratados, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro¹⁶¹ assim se manifesta:

O aspecto objetivo da representação sindical, sob a noção de categoria informada pelo vínculo dos trabalhadores com a empresa prestadora de serviços e pela consideração da finalidade econômica

¹⁶⁰ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 158

¹⁶¹ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, P. 152

por ela desenvolvida como sua atividade empresarial, não serve como traço de união e denominador comum para os trabalhadores, uma vez que eles estão dispersos pelos locais de trabalho das tomadoras de serviços entre funções diferentes e empresas diferentes.

[...]

Sendo tratada como nova categoria profissional, a prestação de serviços e terceirização resulta informe e menos organizada do que as anteriores e seus membros ficam à margem da organização sindical e da possibilidade de enfrentamento de sua situação frente às empresas [...]

Nesse contexto, o movimento associativo se fragiliza, perdendo o poder de barganha e negociação frente ao capital, o que, na prática, nega a tais trabalhadores um direito constitucional fundamental, concernente à livre e eficaz representação sindical¹⁶². Com efeito, os trabalhadores subcontratados formam grupo social “muito mais desarticulado [...], dotado de notória fragilidade política, inclusive pela precariedade dos contratos de trabalho terceirizados formalmente mantidos com os apêndices dos verdadeiros donos dos meios de produção” ¹⁶³. Disso resulta normas coletivas mais frágeis, nas quais “o nível de precariedade salarial é extremamente elevado, a começar pelo salário-base igual ou pouco superior ao mínimo legal, além da flexibilização injurídica de direitos previstos na Constituição Federal e na CLT¹⁶⁴”.

A reduzida capacidade de articulação política das entidades sindicais representativas dos trabalhadores subcontratados culmina com “a adoção, na negociação coletiva de uma atitude defensiva e cooperativa em relação à contraparte”¹⁶⁵. Obviamente, tal postura produz reflexos jurídicos para tais trabalhadores, de modo que os instrumentos coletivos “aplicáveis a seu contrato de trabalho no máximo reproduzem a CLT, e, eventualmente, chegam até mesmo a

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho. – *Direito Coletivo do Trabalho* – 7ª ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo : LTr, 2017, p. 106

¹⁶³ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea* - 2ª ed. -- São Paulo : LTr, 2016, p. 144

¹⁶⁴ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização : máquina de moer gente trabalhadora*. - São Paulo : LTr, 2015, p. 123

¹⁶⁵ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea* - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 157

reduzir seus direitos” ¹⁶⁶. Destacando esse aspecto, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro¹⁶⁷ afirma que:

“Há, por tudo isso, uma retração da atividade sindical. Durante certo período, falou-se no sindicalismo de resultados que inaugurou uma atuação sob apregoada visão de sobrevivência e manutenção dos empregos existentes com estabelecimento de um diálogo privilegiando os interesses das empresas; adotou-se, ali, a máxima de que é melhor um trabalho precário do que nenhum trabalho. Constitui-se esta uma atitude derrotista que leva ao arrefecimento de ânimo de reivindicação e faz regredir a consciência de classe. Com a atuação voltada apenas para o passado, não são buscadas conquistas ou redefinição das conquistas havidas e ocorre a neutralização da atividade sindical com a desmobilização dos trabalhadores, enquanto ocorre, de outra parte, a saída de trabalhadores pelo desemprego, ou sua mobilidade de uma categoria para outra, menor e menos articulada”.

A retração da atividade sindical culmina com a perda da proeminência do papel dos sindicatos nas relações laborais, “resultando em um deslocamento do foco da atuação dos entes coletivos para a manutenção dos empregos, em detrimento da interferência na organização do trabalho e na obtenção de situação de vantagem para os trabalhadores” ¹⁶⁸.

A fragilização sindical resultante da heterogeneização da classe operária não afeta unicamente os trabalhadores subcontratados, na medida em que “ao diminuir o proletariado fabril pela dispersão por mobilidade geográfica, reduz a quantidade de trabalhadores centrais para enfrentar o despotismo capitalista [...]. Quanto menor for o número de empregados ‘centrais’, mais frágil será o movimento sindical dos trabalhadores” ¹⁶⁹. Além de numericamente reduzidos, os trabalhadores centrais

¹⁶⁶ MAEDA, Patrícia. *A Era dos zero direitos* : trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora. São Paulo : LTr, 2017, p. 111.

¹⁶⁷ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização* : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 156.

¹⁶⁸ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização* : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 179-180.

¹⁶⁹ COUTINHO, Grijalbo Fernandes *Terceirização* : máquina de moer gente trabalhadora - São Paulo : LTr, 2015, p. 144.

também se fragilizam pela ameaça constante e velada de perderem seus postos para os subcontratados, com precarização de sua condição sócio-laboral.

Considerando que “o sindicato (ou a luta coletiva) é a mais importante fonte material do Direito do Trabalho” ¹⁷⁰, torna-se imperioso “investigar em que medida a terceirização ameaça, ou não, a existência do próprio Direito do Trabalho” ¹⁷¹, bem como traçar estratégias para lidar com esse grave risco aos direitos sociais.

Se por um lado “não se pode banir a autonomia contratual e do livre empreender por meio de externalização produtiva, na subespécie terceirização, taxando-a simplesmente de ilegal” ¹⁷², de outro não se pode admitir a precarização das relações laborais.

Assim, para equilibrar a relação capital-trabalho no contexto das relações horizontais de produção próprias do modelo toyotista, é preciso fortalecer o movimento associativo, assegurando-se meios materiais para o sindicato efetivamente “assumir protagonismo para o qual foi historicamente talhado e adotar novas táticas de atuação e nova postura ante os crescentes desafios” ¹⁷³.

Dentre os traços corporativistas que impedem o pleno florescimento sindical no Brasil, examinados nesse trabalho, o que mais diretamente contribui para a vulnerabilidade laboral é o relativo à agremiação por categoria, como acentuado por Flávio Carvalho Monteiro de Andrade¹⁷⁴, ao afirmar que:

Outro grande incentivo ao crescimento exagerado do fenômeno terceirizante em sua versão precarizante tem sido a regra geral de

¹⁷⁰ VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. - 3. ed. - São Paulo : LTr, 2017, p. 65.

¹⁷¹ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização* : máquina de moer gente trabalhadora. - São Paulo : LTr, 2015, p. 31.

¹⁷² BORBA, Joselita Nepomuceno. Externalização produtiva: subcontratação e terceirização. Como não precarizar? Necessária aplicação do princípio da igualdade de tratamento e da responsabilidade solidária em aspectos de direitos inderrogáveis. In *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. (Coord. Gustavo Felipe Barbosa Garcia e Rúbia Zanotelli de Alvarenga). São Paulo : LTr, 2017, p. 46.

¹⁷³ SOUSA, Otavio Augusto Reis; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Terceirização e a Releitura da Estrutura Sindical Brasileira no Século XXI. *Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho* Ano XX - n. 20 - Conteúdo: Terceirização de Serviços e suas Repercussões no Direito do Trabalho Contemporâneo.

¹⁷⁴ ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. *(I)licitude da terceirização no Brasil : uma análise na perspectiva da especialização e da dependência do prestador de serviços*: LTr, 2012, p. 92-93.

agregação do trabalhador no sindicato que prevalece no País, que acaba permitindo que com a constituição da empresa fornecedora de mão de obra o trabalhador terceirizado artificialmente passe a ser vinculado a outro sindicato e a outra categoria profissional, mesmo que isso implique menos direitos legais e convencionais (a vinculação sindical e profissional passa a ser determinada pela atividade econômica preponderante da empresa fornecedora de mão de obra e não mais pela da tomadora).

O fator descrito talvez seja o mais forte de todos, posto que se trata de um mecanismo que reduz de forma drástica as despesas com pessoal (ou com direitos e garantias trabalhistas), porque são permitidos principalmente jornadas maiores com salários mínimos profissionais menores.

O descompasso entre o conceito engessado de categoria profissional - gestado em um período em que predominava o modelo de produção fordista, caracterizado pela relação de emprego bilateral -, e a dinâmica moderna das relações triangulares de trabalho próprias do Toyotismo acarreta a perda, para os subcontratados, “de direitos e garantias pactuados anualmente sob o controle de sindicatos detentores de capital político para enfrentar os verdadeiros patrões de todos os trabalhadores, especialmente nas negociações coletivas”, como adverte Grijalbo Fernandes Coutinho¹⁷⁵, acrescentando, ainda, que:

[...] os trabalhadores brasileiros terceirizados não têm acesso aos direitos sociais conquistados pelo sindicato de sua verdadeira categoria profissional, que é a entidade sindical mais forte politicamente para negociar com as representações patronais. Alega-se, para reduzir custos patronais, que a qualidade de terceirizado leva o trabalhador a integrar categoria profissional distinta daquela dos seus colegas formalmente contratados pela empresa principal da cadeia produtiva. Os seus sindicatos, então, seriam os dos trabalhadores terceirizados, entidades que firmam pactos coletivos exclusivamente com as empresas subcontratadas (terceirizantes), não sendo rara a inexistência do sindicato dos terceirizados de determinada atividade ou a sua absoluta inoperância, exatamente pela fatia política escassa que lhe resta para negociar com quem, do lado patronal, sofre de igual déficit de representatividade, todos eles meros apêndices estáticos dos atores coletivos principais. Trata-se de evidente leitura jurídica equivocada,

¹⁷⁵ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização : máquina de moer gente trabalhadora* - São Paulo : LTr, 2015. p. 122-123.

embora contribua efetivamente para sonegar direitos trabalhistas aos empregados terceirizados.

E complementa¹⁷⁶:

O fortalecimento sindical passa necessariamente pela união de esforços dos dois grupos de trabalhadores em prol da luta consistente em defesa da primarização de todos os terceirizados para dar fim à terceirização como modelo de relação de trabalho triangular e elevar o patamar social dos antigos trabalhadores terceirizados, os quais passarão a ser empregados formais ('centrais') de quem realmente merece ostentar, nos termos legais, a qualidade de empregado.

Com efeito, "as transformações da terceira fase do capitalismo e do modo de produção e, portanto, do mundo do trabalho introduziram nova alteração nesse quadro, tornando-se insuficiente o conceito formulado para o Direito do trabalho clássico. Trata-se de um novo e diverso cenário para o conceito estabelecido de categoria profissional.¹⁷⁷"

Diante da heterogeneidade característica do regime de produção toyotista ou acumulação flexível, "não é mais possível fixar a agregação do trabalhador ao sindicato somente pela vinculação a certo tipo de empregador"¹⁷⁸, tornando-se necessária "uma revisão do conceito de classe para lhe dar um alcance ampliado e aberto em sintonia com a nova realidade do trabalho"¹⁷⁹.

¹⁷⁶ COUTINHO, Grijalbo Fernandes *Terceirização : máquina de moer gente trabalhadora* - São Paulo : LTr, 2015, p. 149.

¹⁷⁷ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea* - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 148.

¹⁷⁸ ALVES, Amauri Cesar. *Reforma Trabalhista, terceirização e critérios de agregação do trabalhador ao sindicato*. Revista LTr. São Paulo, Ano 81, N. 10, Outubro/2017, p. 20.

¹⁷⁹ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea* - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 150.

Sobre as distorções do enquadramento sindical pelas normas do artigo 511, § 2º, da CLT em relação aos trabalhadores subcontratados, José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁸⁰ apresenta exemplo ilustrativo:

Imagine-se, por exemplo, uma empresa do ramo da metalurgia que resolve terceirizar sua atividade de asseio e conservação. Caso um dos antigos empregados dessa metalúrgica seja dispensado e venha a ser empregado pela empresa que irá prestar os serviços de asseio, e, pensando que, no antigo emprego esse empregado trabalhava com asseio e conservação, ter-se-á a seguinte situação: enquanto empregado da metalúrgica, mesmo trabalhando com asseio e conservação, esse empregado era enquadrado como trabalhador nas indústrias metalúrgicas; passando a ser empregado da empresa prestadora de serviços, não será mais metalúrgico, e sim será trabalhador do ramo de asseio e conservação. E isso mesmo que ele continue a realizar as mesmas atividades laborais que realizava antes, sem mudança de local de trabalho. Nesse caso, em havendo direitos de natureza trabalhista garantidos por contrato coletivo aos empregados dessa empresa metalúrgica, esse trabalhador, ainda que continue a prestar serviços em favor da mesma empresa (embora agora em uma relação agora triangular, em que no meio está uma empresa prestadora de serviços), e no mesmo local de antes, não estará mais, no plano jurídico, em condições de gozar desses direitos.

[...]

Se tivéssemos liberdade sindical de organização, no Brasil, a situação poderia ser diferente, pois o empregado poderia decidir, dentre os sindicatos existentes, aquele que, em seu entender, representaria melhor os seus interesses, evitando, no exemplo indicado, um duplo prejuízo: o de ser obrigado a, para trabalhar, aceitar ser empregado agora de uma terceira empresa, e, ao mesmo tempo, ainda perder direitos conquistados pela via da negociação coletiva - isso no caso de o contrato coletivo poder ser imposto ao novo contratante.

É preciso, pois, abandonar o conceito de categoria, “forjado autoritariamente pela CLT, como vínculo de solidariedade dos que pertencem a mesma categoria ou

¹⁸⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Terceirização e organização sindical brasileira: um embate entre flexibilidade e rigidez*. In: Gustavo Filipe, Barbosa Garcia; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de (coord). *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. - São Paulo : LTr, 2017, p. 39.

profissão, esquecendo o legislador que o critério de aglutinação dos trabalhadores também é elemento de escolha destes” ¹⁸¹.

Para Arion Sayão Romita¹⁸², a imposição, de forma rígida, da sindicalização por categoria:

“[...] consagra de modo anacrônico, já superado, modalidade de organização irreconciliável com o atual estágio de evolução da economia brasileira, sem falar na preferência pelo regime corporativo, hostil ao Estado democrático de direito, falsamente apregoado no artigo 1º. O conceito de liberdade sindical, hoje consagrado quase universalmente, repele tipos de organização dessa natureza. A sindicalização por categoria é incompatível com o princípio de liberdade sindical.

De fato, no atual estágio de evolução do Estado Democrático de Direito, o “espaço para a ação sindical não pode sofrer interferências no modelo, formato e quantidade de entidades associativas a ser implementadas, sob o risco de se mitigar o bem maior que é liberdade” ¹⁸³. As restrições à liberdade coletiva de organização dos sindicatos atualmente existentes no Brasil, especialmente no tocante aos trabalhadores subcontratados, têm contribuído para “o desmoronamento sindical, que é o próprio fio condutor da superexploração em diversas dimensões” ¹⁸⁴. Daí a relevância da questão sindical, que, no entender de Andréa Arruda Vaz ¹⁸⁵:

“[...] transcende o âmbito das relações laborais para converter-se em componente essencial do Estado Constitucional de direito e instrumento chave de equilíbrio social e econômico, na medida em

¹⁸¹ SOUSA, Otavio Augusto Reis; Pessoa, Flávia Moreira Guimarães. Terceirização e a Releitura da Estrutura Sindical Brasileira no Século XXI. *Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho* Ano XX - n. 20 - Conteúdo: Terceirização de Serviços e suas Repercussões no Direito do Trabalho Contemporâneo.

¹⁸² ROMITA, Arion Sayão. O conceito de categoria. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Souza.(coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998, p. 185.

¹⁸³ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos* - São Paulo : LTr, 2016, p. 107

¹⁸⁴ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização : máquina de moer gente trabalhadora*. - São Paulo : LTr, 2015, p. 149

¹⁸⁵ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos*- São Paulo : LTr, 2016, p. 52

que cumpre uma função central, qual seja a promoção cada vez maior da igualdade substancial.”

Ressaltando importância da liberdade sindical no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro¹⁸⁶ aponta para uma possível mudança no conceito sociológico de categoria como forma de solucionar os dilemas da terceirização, ao afirmar que:

“A liberdade sindical é um dos direitos que maior preocupação e cuidados tem recebido da OIT, como se deduz da existência de um Comitê próprio para o trato das questões que dizem respeito à matéria. A indicação, na Convenção n. 87, do direito de constituição de organizações da escolha dos trabalhadores e dos empregadores como um dos aspectos da liberdade sindical pode levar a um novo arranjo da categoria organizada, surgido das mudanças do conceito sociológico de categoria. Da observância da liberdade sindical pode provir a solução, com a possibilidade de opção do empregado de se sindicalizar na categoria profissional que corresponde aos trabalhadores da empresa em que presta seus serviços.

Cabe notar que a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho trata sobre um dos quatro princípios fundamentais da OIT, razão pela qual o Brasil, apesar de não a haver ratificado, detém “um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções”, nos termos do artigo 2 da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Em um contexto de liberdade sindical plena, caberia aos trabalhadores escolherem se filiar ao sindicato que melhor representasse seus interesses, podendo se associar às entidades sindicais melhor representassem seus interesses, criadas a partir da reforma sindical, sem as amarras próprias ao conceito de categoria, base territorial mínima, unicidade sindical e sistema confederativo.

¹⁸⁶ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea* - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 152.

Permitir a flexibilidade de organização coletiva do movimento sindical não apenas corrigiria a grave disparidade existente entre trabalho e capital, mas também possibilitaria a adoção de novas formas de organização mais adequadas à realidade contemporânea. Essa mudança é especialmente necessária no campo das relações triangulares de trabalho, em que as empresas têm amplo espaço para se estruturar de acordo com seus interesses, enquanto os trabalhadores permanecem presos a critérios de agremiação sindical ultrapassados, incompatíveis com o atual estágio das relações econômicas e sociais. A inclusão de modelos mais dinâmicos e representativos de organização coletiva fortaleceria a capacidade dos trabalhadores de negociar em condições mais equilibradas com o capital.

Concordamos com Sandro Lunard Nicoladeli, para quem “o alcance dos fins do trabalho decente depende muito da existência de sindicatos fortes, atuantes e combativos, ainda mais considerando as forças contrárias ao trabalho, com um capital cada vez mais financeirizado e global” ¹⁸⁷. Nesse contexto, competiria aos próprios trabalhadores gestar soluções para enfrentar a precarização dos contratos de trabalho, no pleno exercício da autonomia privada coletiva, que assegura, pela união dos trabalhadores em torno de seus sindicatos, a paridade de armas frente ao empregador. Compartilha-se, pois, do entendimento de José Cláudio Monteiro Brito Filho¹⁸⁸ acerca da necessidade de emancipação da classe trabalhadora, por meio da adequação da estrutura sindical, ao afirmar:

O que é preciso, na verdade, até como forma de abrir espaço para a regularização de diversos problemas que afligem os trabalhadores no Brasil, é garantir a estes sua emancipação, e ela, seguramente, passa pela liberdade sindical de organização, principal razão da falta de liberdade sindical no Brasil.

A emancipação dos trabalhadores -, com o rompimento das amarras do enquadramento sindical por categoria e do sistema confederativo -, seria capaz de

¹⁸⁷ NICOLADELI, Sandro Lunard. *Elementos de direito sindical brasileiro e internacional* : diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis - São Paulo : LTr, 2017, p. 43 e 46.

¹⁸⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Terceirização e organização sindical brasileira: um embate entre flexibilidade e rigidez*. In: Gustavo Filipe, Barbosa Garcia; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de (coord). *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. - São Paulo : LTr, 2017, p. 33.

equilibrar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, permitindo aos próprios trabalhadores, por meio da negociação coletiva, lutar por melhores condições de trabalho.

4.1.2 Aprofundamento da Crise do Enquadramento Sindical na Era das Plataformas Digitais

Como visto, o conceito de categoria sindical no Brasil foi construído sob o paradigma fordista de produção, caracterizado pela concentração de trabalhadores em grandes unidades produtivas, executando atividades homogêneas, sob uma relação de emprego bilateral, estável e contínua. Nesse contexto, fazia sentido a delimitação das categorias profissionais e econômicas a partir da similitude de condições de vida e da atividade econômica preponderante do empregador, conforme positivado no artigo 511, § 2º, da CLT.

Todavia, as transformações produtivas trazidas pelo toyotismo — marcadas pela descentralização produtiva, pela terceirização e pela flexibilização das relações de trabalho — romperam de forma significativa com pressupostos clássicos do conceito de categoria, ao fragmentar as relações laborais e diluir os vínculos diretos entre empregadores e empregados.

Se o toyotismo já havia tensionado fortemente os limites do enquadramento sindical por categoria — ainda que preservasse, de algum modo, um vínculo relativamente estruturado entre empregadores e trabalhadores, sustentado por redes de subcontratação —, a ascensão do trabalho “plataformizado” — “ou seja, organizado/controlado/sancionado por plataformas digitais *online* ou na nuvem¹⁸⁹” — levou esse modelo ao colapso. O agravamento da crise decorre, por um lado, da hiperfragmentação das relações laborais; por outro, da generalização de modelos contratuais que prescindem de vínculos empregatícios típicos, esvaziando os pressupostos que historicamente fundamentaram a organização sindical tradicional.

¹⁸⁹ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Direitos sindicais dos trabalhadores atípicos nas plataformas digitais. In: CARLOTO, Selma; TAKAHATA, André Kazuo; LEVI, Alberto; et al. (org.). *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*. v. 2. Leme, SP: Mizuno, 2023

Alguns defendem que as plataformas digitais oferecem maior autonomia e flexibilidade aos trabalhadores, apresentando-se como uma alternativa supostamente alinhada às exigências da modernidade. No entanto, esse discurso convive com críticas consistentes, que apontam os riscos de precarização, insegurança econômica e ausência de proteção social que caracterizam essas formas de contratação.

Nesse modelo, a intermediação algorítmica — em que sistemas automatizados definem parâmetros como ritmo de trabalho, remuneração e acesso às atividades — estabelece uma nova dinâmica de subordinação, ainda que disfarçada sob a aparência de autonomia. Diante desse cenário, torna-se urgente a construção de novos paradigmas jurídicos capazes de assegurar a dignidade, os direitos fundamentais e a proteção coletiva dos trabalhadores, rompendo com modelos normativos ancorados no paradigma fordista.

Nesse sentido, citam-se Célia Mara Peres e Jurandir Zangari Júnior¹⁹⁰, para quem:

Essa Revolução foi seguida pela Era Digital, que fundamenta a Quarta Revolução Industrial, também chamada de Revolução 4.0 ou tecnológica, na qual ganham destaque as relações trabalhistas inseridas na gig economy, que possui como características: a introdução da internet e celulares, como meio de conexão entre as pessoas; o distanciamento do trabalho para além dos espaços físicos do ambiente fabril e escritórios, com uso de meios telemáticos; a exigência de maior qualificação dos trabalhadores; a utilização de novos tipos de contratação, tais como: a parceria; o trabalho autônomo; o trabalho temporário; o trabalho independente por meio de pequenas e microempresas, sem a garantia de direitos trabalhistas mínimos; a intermediação direta entre o trabalhador e o consumidor final, sem necessidade de prestação de serviços por empresas e sem a existência de vínculo de emprego entre os contratantes; ampliação das atividades prestadas, para abranger

¹⁹⁰ PERES, Célia Mara; ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. Revolução tecnológica, representação sindical e novos agrupamentos coletivos: plataformas digitais e cooperativismo. In: MANNRICH, Nelson (org.). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em um ambiente pós-pandemia*. Leme-SP: Mizuno, 2021. p. 110.

serviços imateriais, voltados ao conhecimento, ideias, direitos da personalidade e relacionamentos.

E prosseguem¹⁹¹ aduzindo que a “transformação digital coloca à prova o próprio sistema jurídico, pois a legislação trabalhista (individual e coletiva) foram edificadas sobre o paradigma da relação de emprego típica, construído sobre o modelo econômico do trabalho fabril.”

Nesse cenário, como bem observa Túlio de Oliveira Massoni¹⁹², “o sindicalismo do século XXI terá que se reinventar; e reinventar o próprio direito do trabalho.” A crise não é apenas econômica e produtiva, mas também — e sobretudo — política e institucional. A estrutura sindical construída sob as bases do fordismo e do corporativismo não oferece respostas adequadas à nova morfologia do trabalho.

A superação desse modelo demanda, portanto, uma ruptura com a concepção ontológica e estatal de categoria, substituindo-a por uma concepção democrática e voluntária. O conceito de categoria não pode ser encarado como dado ontológico, a ser definido heteronomamente pelo Estado, mas como um espaço político de construção coletiva dos próprios trabalhadores¹⁹³. Trata-se de reconhecer que, na atualidade, “a relação salarial não se desestabiliza apenas devido às transformações do capital, mas também devido às transformações do trabalho”¹⁹⁴, o que exige uma releitura ampliada, constitucional e compatível com os princípios da liberdade sindical, que permita a inclusão dos trabalhadores atípicos, incluindo os plataformizados, na proteção coletiva.

Mais do que uma revisão técnica, impõe-se uma reconstrução conceitual, sob uma chave democrática, em que a noção de categoria passe a ser compreendida como um espaço de autodeterminação dos próprios trabalhadores — e não mais

¹⁹¹ PERES, Célia Mara; ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. Revolução tecnológica, representação sindical e novos agrupamentos coletivos: plataformas digitais e cooperativismo. In: MANNRICH, Nelson (org.). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em um ambiente pós-pandemia*. Leme-SP: Mizuno, 2021. p. 111.

¹⁹² MASSONI, Túlio de Oliveira. Desafios do sindicalismo: um olhar para além da relação de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 257-269, abr./jun. 2017.

¹⁹³ ROMITA, Arion Sayão. Organização Sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 113, ano 30, p. 58, São Paulo: Ed. RT, jan-mar. 2004

¹⁹⁴ SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 84

como uma imposição heterônoma do Estado, via Ministério do Trabalho ou Poder Judiciário¹⁹⁵.

De fato, como destaca Alain Supiot¹⁹⁶, “o direito do trabalho deve ter em conta a reivindicação de flexibilidade, entendida como um desejo de revalorização da liberdade profissional na organização do trabalho e, simultaneamente, não criar obstáculos à evolução dos métodos de organização do trabalho.” Nas palavras de Túlio Massoni¹⁹⁷, “as entidades sindicais [...] devem figurar como atores sociais não apenas de um script preestabelecido, mas também, e sobretudo, como escritores de sua própria história.” Trata-se, portanto, de ressignificar o conceito de categoria, alinhando-o aos princípios da liberdade sindical e da participação, consagrados na Convenção 87 da OIT, para que os próprios trabalhadores definam, de forma autônoma, os contornos de sua organização representativa.

A questão da liberdade sindical torna-se, portanto, ainda mais relevante na atualidade, eis que o sindicalismo enfrenta “a fragmentação, heterogeneidade e complexidade da classe-que-vive do trabalho”¹⁹⁸, de modo que permitir a união “dos não empregáveis, dos desempregados de longa duração, dos trabalhadores redundantes que se somam aos terceirizados, temporários, autônomos, informais”¹⁹⁹ contribuiria para fortalecer o sistema sindical, por meio da reunião de esforços em torno da causa operária.

O reconhecimento da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva não pode ficar condicionado à existência de vínculo empregatício nos moldes clássicos previstos na CLT. Ao contrário, mesmo na ausência desse vínculo, é não apenas possível, mas absolutamente necessário assegurar tais direitos aos trabalhadores

¹⁹⁵ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 40, v. 159, p. 161-179, set./out. 2014. Coordenação: Carla Teresa Martins Romar; Luiz Carlos Amorim Robortella.

¹⁹⁶ SUPIOT, Alain. Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 51

¹⁹⁷ MASSONI, Túlio de Oliveira. Desafios do sindicalismo: um olhar para além da relação de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 257-269, abr./jun. 2017

¹⁹⁸ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização* : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 153.

¹⁹⁹ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização* : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016, p. 154.

das plataformas digitais e a outras formas atípicas de prestação de serviços, como advertem Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni²⁰⁰:

O grande desafio do sindicato no século XXI, na qualidade de porta-voz dos trabalhadores, é, portanto, encontrar e afirmar novos tipos de solidariedade e de identidades, distintas daquelas desenvolvidas em períodos anteriores. Deve representar e ampliar sua ação para englobar, também, os trabalhadores atípicos, informais e invisibilizados, os quais, ademais, vêm se tornando parte cada vez maior do mercado de trabalho.

A própria realidade demonstra que a assimetria de poder que historicamente justificou a proteção coletiva permanece — e, em muitos aspectos, se intensifica — nas novas formas de trabalho mediadas por plataformas. Trata-se, portanto, de reconhecer que é perfeitamente viável conceber um conceito de categoria profissional que não dependa, necessariamente, da moldura tradicional da relação de emprego. Esse entendimento, aliás, vem sendo acolhido no cenário internacional, como se verifica na Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, que expressamente estabelece²⁰¹:

A fim de combater o falso trabalho independente no trabalho em plataformas digitais e facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados para prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Esses procedimentos deverão ter como objetivo verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, convenções coletivas ou práticas nacionais, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça e, por conseguinte, assegurar que os trabalhadores de plataformas digitais beneficiam plenamente dos mesmos direitos que os outros trabalhadores, em conformidade com o direito da União e o direito e convenções coletivas nacionais pertinentes.

²⁰⁰ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Sindicatos, gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais e direito à informação. In: CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência artificial nas relações de trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 144

²⁰¹ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831> Acesso em 17/06/2025

A leitura do referido dispositivo deixa claro que uma das principais preocupações na temática dos trabalhadores atípicos reside no combate ao fenômeno do falso trabalho autônomo, que ocorre quando trabalhadores são formalmente classificados como independentes, embora, na prática, estejam submetidos a condições semelhantes às de relação de emprego — especialmente à subordinação econômica e organizacional, muitas vezes mediada por algoritmos.

A Diretiva (UE) 2024/2831, portanto, estabelece que os Estados-membros devem adotar mecanismos capazes de identificar essa subordinação velada e, uma vez constatada, assegurar aos trabalhadores de plataformas os mesmos direitos dos empregados, inclusive aqueles decorrentes da negociação coletiva.

Não obstante, o próprio texto normativo deixa subentendido que, para além da dicotomia entre trabalho subordinado e autônomo, o fator determinante para a construção de garantias coletivas reside na assimetria estrutural de poder. Essa realidade é reconhecida por Sidnei Machado²⁰², ao afirmar que “o trabalho por meio de plataforma digital tem similaridade com um regime de trabalho subcontratado”, evidenciando, portanto, a necessidade de repensar os instrumentos de proteção coletiva aplicáveis a esses trabalhadores.

É justamente nesse cenário que se fortalece, no plano teórico e normativo, a tese de que a proteção coletiva — por meio do direito de sindicalização e da negociação coletiva — deve se estender também aos trabalhadores das plataformas digitais, não como exceção, mas como resposta necessária aos desafios impostos pela intermediação algorítmica e pela precarização contemporânea das relações de trabalho.

A negociação coletiva, nesse contexto, cumpre função essencial na construção de regras mínimas de proteção para os trabalhadores atípicos. No caso dos motoristas e entregadores por aplicativo, por exemplo, podem ser estabelecidos

²⁰² MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCA, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPTU, 2020, p. 436

parâmetros como definição de valores mínimos por corrida ou entrega, adicionais por trabalho em finais de semana, feriados ou sob condições adversas (como chuva), acesso às regras de funcionamento dos algoritmos, direito de resposta e de defesa prévia antes de bloqueios ou desligamentos, garantias de seguro contra acidentes, entre outros elementos fundamentais para mitigar os riscos e a precarização das relações laborais contemporâneas. Isso, sem perder de vista que os trabalhadores de plataformas não se limitam a motoristas ou entregadores, abrangendo diversas outras ocupações estruturadas a partir da intermediação digital.

Diante desse cenário, o ponto central é que, dada a evidente e estrutural assimetria de poder, é legítimo reconhecer a esses trabalhadores, ainda que situados fora da lógica fordista, o direito de se organizarem coletivamente, de exercerem pressão por meio de greve e de se valerem dos instrumentos próprios da autotutela coletiva. Trata-se de uma exigência que decorre diretamente do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da construção de uma sociedade civil livre, democrática e participativa.

No contexto da economia digital, a mobilização desses trabalhadores — frequentemente dispersos no tempo e no espaço — pode se dar também de forma assíncrona, por meio de estruturas organizativas que viabilizem a comunicação constante e o fortalecimento da ação coletiva. Nesse cenário, a sindicalização e a criação de centros compartilhados de comunicação e de articulação — especialmente em ambiente virtual — revelam-se instrumentos indispensáveis para promover oportunidades de participação ativa, representação e exercício efetivo de voz, contribuindo, assim, para a construção de estratégias coletivas de resistência e de reivindicação²⁰³.

Essa perspectiva impõe, necessariamente, um novo olhar sobre o conceito de categoria profissional, que precisa ser reconstruído a partir de uma leitura

²⁰³ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Sindicatos, gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais e direito à informação. In: CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência artificial nas relações de trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 145

constitucional e atualizada, sensível aos desafios do mundo do trabalho na era digital. A rigidez conceitual herdada do modelo corporativista já não se sustenta frente às dinâmicas econômicas contemporâneas. Assim, a noção de categoria deve ser entendida como um espaço de articulação coletiva de interesses comuns, e não como uma definição rigidamente atrelada à existência de vínculos jurídicos formais. Afinal, se o trabalho se reinventa, é natural — e necessário — que o Direito Coletivo do Trabalho também se reinvente para acompanhar essa transformação, como defendem Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni²⁰⁴:

E isso nos leva a uma nova e instigante utopia: a possibilidade de o sindicato se organizar já não apenas em volta de categorias ou ofícios, mas em torno de uma luta comum contra o sistema, ou pelo menos contra as suas distorções mais fortes — reunindo empregados e desempregados, operários e engraxates, flanelinhas e ascensoristas, prostitutas e sem-terra. Na verdade, todos eles têm identidades para além do trabalho: são, como nós, consumidores, embora (cada vez mais) precarizados. Aliás, a precarização é outro ponto que pode uni-los.

Faz-se mister, portanto, assegurar aos trabalhadores a mesma flexibilidade de organização garantida ao capital, abandonando-se a “noção de categoria, esta amarra que a liga a sistema econômico produtivo, dando-se definição mais ampla, que leve em conta critérios de homogeneidade” ²⁰⁵.

Diante desse cenário, impõe-se reconhecer que a solução ideal — e, de fato, a mais consentânea com os parâmetros internacionais — seria a ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 87 da OIT, que consagra, de forma plena, todas as dimensões da liberdade sindical, sendo considerada um dos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, conforme declarado na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Todavia, considerando-se os conhecidos óbices políticos e constitucionais que têm historicamente obstado

²⁰⁴ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Sindicatos, gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais e direito à informação. In: CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência artificial nas relações de trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 145

²⁰⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Terceirização e organização sindical brasileira: um embate entre flexibilidade e rigidez*. In: Gustavo Filipe, Barbosa Garcia; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de (coord). *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. - São Paulo : LTr, 2017, p. 37.

esse avanço, revela-se imprescindível a busca de alternativas normativas no âmbito interno, que permitam superar as amarras impostas pelo modelo corporativo.

Dentre essas alternativas, desponta como medida possível e urgente a ressignificação do conceito de categoria, rompendo com sua configuração ontológica e estatizante herdada do modelo corporativo, para reconhecer a categoria como construção social e democrática, fruto da livre associação dos trabalhadores. Nesse sentido, defendem Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni²⁰⁶, que expressam, de maneira precisa, essa compreensão:

A solução ideal, por óbvio, seria a ratificação, pelo Brasil, da Convenção 87 da OIT, padrão internacional da liberdade sindical, considerada um dos princípios fundamentais da OIT de acordo com a Declaração de Princípios Fundamentais de 1998. Mas essa mudança — a despeito de necessária para a consolidação democrática — não parece despontar no horizonte próximo. E se assim é, talvez fosse o caso de discutir, à luz do ordenamento atual, alternativas jurídicas possíveis para um melhor equacionamento de tais questões, cuja importância é inegável diante da repercussão que ostentam para toda uma coletividade de trabalhadores.

[...]

Não há, hoje, um conceito ontológico de categoria, tal como fixado no passado pelo Estado, isto é, um 'a priori' da criação de entidades sindicais. Daí afirmar o Prof. Amauri Mascaro Nascimento que, após a Constituição Federal de 1988, a categoria se tornou um 'a posteriori': antes era a categoria que criava o sindicato; e hoje é o sindicato que cria a categoria.

A partir dessa leitura, propõe-se uma concepção democrática de categoria, que se funda na existência concreta de vida associativa regular e de uma ação sindical eficiente, deslocando o eixo da discussão da legitimidade formal para a efetiva representatividade. Com absoluta precisão, assinalam²⁰⁷:

²⁰⁶ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 40, v. 159, p. 161-179, set./out. 2014. Coordenação: Carla Teresa Martins Romar; Luiz Carlos Amorim Robortella

²⁰⁷ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 40, v. 159, p. 161-179, set./out. 2014. Coordenação: Carla Teresa Martins Romar; Luiz Carlos Amorim Robortella

Trata-se, logo se vê, de uma perspectiva democrática no exame do próprio conceito de categoria. Haverá uma categoria autônoma — e, por conseguinte, a exigir um correlato sindicato — sempre que houver vida associativa regular e, sobretudo, uma ação sindical eficiente. [...] Assim, onde houver solidariedade de interesses, ação sindical eficiente e consistência associativa haverá uma categoria e, por consequência, uma entidade sindical que lhe é correspondente. Esta parece ser uma interpretação possível, progressista e democrática do conceito de categoria profissional e que possa permitir avanços relativos e uma depuração do sistema de relações coletivas brasileiro.

Ideia semelhante é defendida por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, que propõe nova concepção de sindicalismo no Brasil, que ultrapasse os limites de categoria profissional e econômica, “para representar todos os segmentos da sociedade civil, que vive ou pretende viver de seu trabalho, dentro e fora das organizações empresariais”.

No mesmo sentido, vaticinam Célia Mara Peres e Jurandir Zangari Júnior²⁰⁸, para quem:

Tanto o Direito do Trabalho tradicional, nos moldes atuais, quanto as organizações sindicais, com base nos critérios de identidade, similaridade e conexidade, já não são mais capazes de atender tais necessidades impostas pelo mundo contemporâneo das relações de trabalho, havendo, pois, a necessidade de adaptação.

O movimento sindical tradicional não é mais capaz, por si só e com base na legislação atual, de atender às demandas das novas formas de organização do trabalho. Um novo tipo de sindicalismo deve nascer para a representação desses interesses, ou então, novas formas de organização, aptas para representar esses interesses. De fato, já não se concebe a representação estática por categoria específica, mas de categoria que abranja tanto empregados, quanto empreendedores e trabalhadores autônomos, baseando-se a representação sindical em setores de produção e serviços, para muito além da identificação de existência de vínculo de emprego entre as partes.

²⁰⁸ PERES, Célia Mara; ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. Revolução tecnológica, representação sindical e novos agrupamentos coletivos: plataformas digitais e cooperativismo. In: MANNRICH, Nelson (org.). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em um ambiente pós-pandemia*. Leme-SP: Mizuno, 2021. p. 111

Com a adoção de uma leitura ampliada e democrática do conceito de categoria — forjada livremente pelos próprios trabalhadores no exercício da autonomia coletiva —, a categoria passaria a ser definida como “o conjunto de pessoas que, por força de seu trabalho ou de sua atividade, possuem interesses comuns, formando um vínculo social básico” ²⁰⁹ e poderia abranger empregados, empreendedores e trabalhadores autônomos, baseando-se a representação sindical em setores de produção e serviços²¹⁰.

4.2 Unicidade sindical e base territorial mínima

Além da sindicalização por categorias profissionais e econômicas, aponta-se a unicidade sindical como outro entrave ao exercício pleno da liberdade sindical coletiva, que retira dos trabalhadores “a liberdade de organização essencial para o enfrentamento do transnacionalismo econômico e enfraquece a solidariedade em todos os níveis” ²¹¹.

Com efeito, a unicidade sindical, ao prever a existência de um único sindicato por categoria e base territorial (art. 8º, II, da CRFB/88), restringe a representatividade da classe trabalhadora - que pressupõe o envolvimento ativo dos trabalhadores nas negociações coletivas. Isso porque, no modelo brasileiro, o trabalhador não escolhe livremente seu sindicato, que lhe é imposto com base no critério de categoria profissional e na delimitação territorial, em razão do princípio da unicidade sindical. Esse sistema, ao desconsiderar a vontade individual e a afinidade dos trabalhadores com a entidade representativa, pode fragilizar sua voz nos

²⁰⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Terceirização e organização sindical brasileira: um embate entre flexibilidade e rigidez*. In: Gustavo Filipe, Barbosa Garcia; Alvarenga, Rúbia Zanotelli de (coord). *Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas*. - São Paulo : LTr, 2017, p. 37

²¹⁰ PERES, Célia Mara; ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. *Revolução tecnológica, representação sindical e novos agrupamentos coletivos: plataformas digitais e cooperativismo*. In: MANNRICH, Nelson (org.). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em um ambiente pós-pandemia*. Leme-SP: Mizuno, 2021. p. 111

²¹¹ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos* - São Paulo : LTr, 2016, p. 101.

processos negociais e comprometer a efetiva defesa de seus interesses. Nesse sentido, Iratelma Cristiane Martins Mendes²¹², ao afirmar:

Em nosso sentir, o legislador constitucional, ao eleger o princípio da unicidade sindical, tolheu a representatividade da classe trabalhadora, isso porque a liberdade de atuação e legitimidade dada ao sindicato não é sinônimo de representatividade, eis que essa se opera através da participação da classe trabalhadora nas decisões que irradiam sob toda a categoria, o que não se traduz na realidade da participação dos trabalhadores nas negociações coletivas em nosso país.

O princípio da unicidade sindical acaba por mitigar a representatividade, posto que o trabalhador, ao se inserir em determinada categoria, não elege o sindicato para representa-lo e defende-lo em seus interesses, mas lhe é imposto a aderência àquele sindicato legitimado naquela base territorial – princípio da unicidade sindical – a qual o trabalhador realiza suas atividades laborais, conforme o art. 8º, II, da CRFB/88.

O argumento que tem sido usado para restringir a pluralidade sindical repousa em uma suposta proteção aos trabalhadores, em face dos riscos de criação indiscriminada de sindicatos. Tal argumento, porém, reforça a “perpetuação do paternalismo e da negação da autodeterminação, individual e coletiva no contexto da organização sindical”²¹³. Ademais, os entes sindicais não devem ser tratados como entes de direito público, o que é próprio dos regimes autoritários, mas sim como associações de direito privado, às quais deve ser assegurada ampla liberdade de organização e disposição de seus interesses. Nesse sentido, vaticina Amauri Mascaro Nascimento²¹⁴, para quem:

A categoria foi, no passado, instrumento de realização de funções públicas, de um sindicalismo de Estado, segundo uma concepção de interesse coletivo como interesse público, indecomponível um todo insuscetível de variações. No presente, o interesse coletivo não

²¹² MENDES, Iratelma Cristiane Martins. Acordo e convenção coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Saúde e segurança do trabalho - Intervalo intrajornada - Matéria de ordem pública - Inconstitucionalidade dos arts. 611-A, 611-B, da CLT. In: MARTINS, Juliane Caravieri et al (org.). *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: desafios para as presentes e as futuras gerações*. São Paulo: LTr, 2020, p. 241

²¹³ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos*. - São Paulo : LTr, 2016, p. 101.

²¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 232-233.

é de natureza pública, é privado, multiforme, expressa-se em uma categoria, mas, também, em âmbitos maiores, como o de diversas categorias, o interconfederal ou o transnacional, como em unidades menores do que a categoria, os locais de serviço, de modo livre, não padronizado pela lei, multiplicando-se as formas de relações coletivas de trabalho.

De outro lado, é falaciosa a afirmação de que a pluralidade sindical implicaria em fragmentação e enfraquecimento dos sindicatos, porquanto, em um contexto de autêntica liberdade sindical, somente aqueles efetivamente representativos permaneceriam no cenário jurídico — mormente sem a garantia do imposto sindical —, uma vez que também estariam sujeitos às leis de mercado.

Um dado que reforça o argumento em favor da pluralidade sindical está estampado no parecer da Comissão de Constituição e Justiça do Senado²¹⁵, a respeito do Projeto de Decreto Legislativo 16 de 1984, que trata da aprovação da Convenção 87 da OIT, em 11/12/2002, *in verbis*:

É curioso notar que em um país como a República Federal da Alemanha, onde o conjunto formal de assalariados é da ordem de 50 milhões (e a população total é a metade do Brasil), existem menos de vinte sindicatos, não obstante o artigo 9º do Texto Constitucional Alemão assegurar a irrestrita liberdade de organização sindical. No Brasil, por outro lado, para um universo de, segundo dados recentes do IBGE, menos de 20 milhões de empregados formais (e o dobro da população, em relação a Alemanha), à guisa de prestígio a unicidade “fortalecedora de sindicatos”, pululam mais de dez mil sindicatos nos registros oficiais.

Atualizando os dados do parecer da CCJ supratranscrito, em consulta ao sítio do Ministério do Trabalho e Emprego²¹⁶, constata-se que o número de sindicatos no Brasil, em setembro de 2024, supera 18.000 entidades, sendo 12.668 de trabalhadores e 5.507 de empregadores, o que mostra a incoerência da unicidade sindical nos moldes adotados no Brasil.

²¹⁵ Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>>. Acesso em 04/12/2015

²¹⁶ Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em 21/09/2024

Da mesma forma, a imposição de base territorial mínima não inferior à área de um Município, prevista no artigo 8º, II, da CF/88, conspira contra a liberdade coletiva de organização no Brasil. É cediço que o sindicalismo de empresa tem conquistado espaço nas democracias modernas, e trazido muitos avanços, especialmente nas empresas de grande porte e multinacionais.

Em que pese o risco de cooptação dos dirigentes sindicais em pequenas empresas, cabe aos trabalhadores, por meio da emancipação de sua escolha, e em um contexto de liberdade sindical plena, decidir sobre a melhor representação de seus interesses. Ademais, há aspectos positivos evidentes do sindicalismo por empresa, como destacado por Amauri Mascaro Nascimento²¹⁷, ao afirmar que:

[...] permite maior proximidade do sindicato com os representados. Com isso, favorece um desempenho melhor do sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores. Possibilita negociações coletivas compatíveis com a realidade de cada empresa, sem os inconvenientes da padronização que têm os acordos que valem para toda a categoria. A situação das empresas integrantes de uma categoria não é sempre a mesma. Algumas podem dar aumentos salariais, outras não. Algumas podem dar aumentos maiores, outras menores. A diferenciação de negociações coletivas é um estímulo para maiores avanços dos direitos dos trabalhadores nas empresas em que isso é possível. Esses trabalhadores, quando o acordo é uniforme para toda a categoria, podem ser prejudicados. A igualdade absoluta em plano de categoria nem sempre é um princípio razoável. A verdadeira igualdade, é sabido, está em tratar desigualmente situações desiguais.

4.3 Fortalecimento da representação dos trabalhadores no local de trabalho

O artigo 11 da Constituição Federal trata da eleição de representantes dos trabalhadores nas empresas que possuem mais de duzentos empregados, assegurando aos trabalhadores o direito de eleger um representante, cujo papel principal é o de promover o entendimento direto entre os empregados e os empregadores.

²¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical* - 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009, p. 241-242

Com efeito, estabelece o artigo 11 da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A figura do representante dos trabalhadores surge justamente como instrumento destinado a fomentar o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, prevenindo conflitos e contribuindo para a solução de questões cotidianas que afetam diretamente a dinâmica laboral.

Nesse contexto, a presença de representantes dos trabalhadores na empresa permite que os empregados tenham voz ativa nas decisões, tornando a relação entre empregados e empregadores mais equilibrada e promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais democrático. Com efeito, na concepção da democracia industrial, a institucionalização de mecanismos efetivos de representação interna constitui medida de cidadania operária, funcionando como expressão da participação democrática no âmbito das relações de trabalho²¹⁸.

Todavia, o artigo 11 da Constituição Federal, que trata da representação dos trabalhadores na empresa, foi enquadrado pela doutrina e jurisprudência majoritárias como norma constitucional de eficácia limitada, sendo regulamentada apenas em 2017, pela Lei nº 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, que acrescentou os artigos 510-A a 510-D à CLT.

Antes de adentrar na análise dos dispositivos inseridos pela Lei nº 13.467/2017 (arts. 510-A a 510-D da CLT), cumpre destacar que tal exame não se apresenta como um mero apêndice descritivo, mas como etapa necessária para a compreensão da disciplina atual da representação dos trabalhadores no âmbito da empresa. Afinal, a posituação dessa matéria não é desprovida de controvérsias,

²¹⁸ COLUMBU, Francesca. Representação dos trabalhadores na empresa. In: *Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Edição 1. São Paulo: *Enciclopédia Jurídica da PUC-SP*, ago. 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/>>. Acesso em: 16/06/2025.

seja quanto ao seu alinhamento com os princípios da liberdade sindical e da autonomia coletiva, seja quanto à sua compatibilidade com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente no que tange à Convenção nº 135 e a Recomendação nº 143 da OIT. Nesse cenário, compreender o conteúdo, os limites e os efeitos dos dispositivos legais que regulamentam a comissão de representantes dos empregados revela-se indispensável para uma reflexão crítica e adequada sobre seu papel no sistema de relações coletivas de trabalho.

O artigo 510-A, *caput*, da CLT praticamente reproduziu o texto constitucional, ao assegurar a eleição de uma comissão de representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 obreiros, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. O número de membros da comissão varia de 3 a 7, conforme o número de empregados na empresa, segundo o artigo 510-A, § 1º, da CLT:

Art. 510-A. [...]

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Compartilhamos do entendimento de Renato Rua de Almeida e Marcus de Oliveira Kaufmann²¹⁹, que apontam como um fator de desestímulo ao funcionamento das comissões de representantes eleitos o número reduzido de membros, especialmente nas empresas com mais de 5.000 empregados.

²¹⁹ ALMEIDA, Renato Rua de; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Concorrências e competências da representação sindical e dos representantes eleitos dos trabalhadores na empresa. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021. p. 151

As atribuições da comissão de representantes dos empregados são detalhadas no artigo 510-A, *caput*, da CLT:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

À comissão de representantes dos trabalhadores na empresa compete, portanto, representar os empregados perante a administração, aprimorar o relacionamento com base na boa-fé, no respeito mútuo e na construção de um “ambiente de colaboração intraempresa”²²⁰. Cabe-lhe, ainda, promover o diálogo para prevenir conflitos, buscar soluções rápidas e eficazes para questões trabalhistas, assegurar tratamento justo e imparcial, encaminhar reivindicações específicas dos empregados e acompanhar o cumprimento das normas trabalhistas, previdenciárias, bem como das convenções e acordos coletivos, dentre outras atribuições.

²²⁰ ALMEIDA, Renato Rua de; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Concorrências e competências da representação sindical e dos representantes eleitos dos trabalhadores na empresa. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 139

Por outro lado, o artigo 510-C da CLT regula o processo eleitoral da comissão de representantes, estabelecendo que os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado (CLT, Art. 510-C, § 2º); considerando-se eleitos os membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação (CLT, Art. 510-C, § 3º).

O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano - não podendo o membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão ser candidato nos dois períodos subsequentes (CLT, Art. 510-D, *caput* e § 1º) -, e não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções (CLT, Art. 510-D, § 2º). Ademais, a CLT confere importante instrumento de garantia da atuação independente da comissão de representantes dos empregados, ao vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa de seus membros, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, ao dispor, no artigo 510-D, § 3º, que:

Art. 510-D [...]

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Todavia, concordamos com Renato Rua de Almeida e Marcus de Oliveira Kaufmann²²¹, no sentido de que a estabilidade conferida aos representantes eleitos dos trabalhadores na empresa é nitidamente mais frágil quando comparada à dos dirigentes sindicais. Enquanto estes somente podem ser dispensados mediante comprovação de falta grave, nos termos do art. 543, § 3º, da CLT, os representantes

²²¹ ALMEIDA, Renato Rua de; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Concorrências e competências da representação sindical e dos representantes eleitos dos trabalhadores na empresa. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021, p. 139

eleitos gozam de uma proteção bem mais restrita, limitada à vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme disposto no art. 510-D, § 3º, da CLT.

Por fim, o artigo 510-E da CLT, introduzido pela Medida Provisória nº 808/2017, tinha como finalidade deixar expressamente consignado que as atribuições da comissão de representantes dos empregados não se sobrepunham às funções sindicais. Referido dispositivo dispunha, de forma clara, que a comissão não substituiria o sindicato na defesa dos direitos e interesses, coletivos ou individuais, da categoria, inclusive no âmbito judicial e administrativo, sendo obrigatória, portanto, a participação sindical nas negociações coletivas, nos termos dos incisos III e VI do caput do artigo 8º da Constituição Federal.

Contudo, a referida medida provisória perdeu sua eficácia, sem ser convertida em lei, razão pela qual o ordenamento jurídico ficou desprovido de norma que assegurasse, de maneira inequívoca, essa necessária delimitação de competências. Esse vácuo normativo reforçou as críticas quanto à possibilidade de sobreposição indevida entre a atuação da comissão de representantes e as funções próprias das entidades sindicais, bem como quanto aos riscos de enfraquecimento do movimento sindical, com comprometimento da efetividade da autonomia coletiva.

Nesse cenário, torna-se relevante destacar o teor da Orientação nº 10 da CONALIS²²², que sintetiza os principais parâmetros para interpretação do artigo 11 da Constituição e dos artigos 510-A a 510-D da CLT, especialmente quanto à preservação da liberdade sindical, da autonomia coletiva e do protagonismo dos sindicatos no sistema de relações coletivas. Seu conteúdo é o seguinte:

REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NA EMPRESA. ART. 11 DA CF/88. COMISSÃO DE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS. ART. 510-A/510-D, DA CLT. CONVENÇÃO 135 DA OIT. RECOMENDAÇÃO 143 DA OIT. INSTITUIÇÃO. INTERESSE.

²²² Orientação nº 10 da CONALIS. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacao-no-10-representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-interesse/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em 16/06/2025

I- É dos empregados da empresa que se pretende o entendimento direto com o empregador o interesse exclusivo de instituir ou não a representação prevista no art. 11, da CF.

II- Não cabe à empresa adotar medidas para a instituição ou não da comissão de representação dos empregados e/ou interferir em seu funcionamento, devendo-se observar a autonomia privada coletiva dos trabalhadores.

III- Os atos materiais do empregador que indiquem interferência quanto à instituição e/ou o funcionamento, com autonomia, da representação dos trabalhadores na empresa são passíveis de investigação pelo Ministério Público do Trabalho.

A partir dessa orientação, a CONALIS desenvolve severas críticas à regulamentação da representação dos trabalhadores na empresa promovida pela Lei nº 13.467/2017, especialmente no que se refere aos artigos 510-A a 510-D da CLT.

De início, destaca-se que a regulamentação da representação interna ocorreu sem a devida observância do princípio do diálogo social tripartite, que é pressuposto básico na elaboração de normas trabalhistas, segundo a Convenção nº 144 da OIT, sobre consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, adotada em Genebra, em 1976, durante a 61ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Cabe transcrever o artigo 2º, 1, da referida convenção²²³:

ARTIGO 2º

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção ***compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos Empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização*** Internacional do Trabalho a que se refere o Artigo 5, parágrafo 1, adiante (destaques nossos)

Como expressamente ressalta a CONALIS²²⁴, citando o entendimento consolidado no Comitê de Liberdade Sindical da OIT, a consulta tripartite deve

²²³ Orientação nº 10 da CONALIS. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c144-consultas-tripartites-sobre-normas-internacionais-do-trabalho>>. Acesso em 16/06/2025

²²⁴ Orientação nº 10 da CONALIS. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacao-no-10-representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-interesse/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em 16/06/2025

ocorrer “antes que o governo submeta um projeto à assembleia legislativa ou estabeleça uma política trabalhista, social ou econômica”. O mesmo Comitê sublinha, ainda, a importância das consultas prévias e francas com as organizações de trabalhadores e empregadores “antes que se adote qualquer lei no âmbito do direito do trabalho.”

Além da ofensa formal pela ausência de diálogo social, o MPT ressalta uma crítica de natureza material: a tentativa de sobreposição da comissão de representantes dos empregados às atribuições conferidas constitucionalmente aos sindicatos. Isso porque a trabalhista promoveu, de forma simultânea, a retirada abrupta da principal fonte de custeio do sistema sindical, a ampliação da autonomia individual, o afastamento da negociação coletiva e a supressão da ultratividade das normas coletivas. Nesse contexto, a regulamentação da comissão de representantes surge não como um instrumento de fortalecimento da representação coletiva, mas como um mecanismo potencial de enfraquecimento do movimento sindical, na medida em que parte de uma concepção que exclui, de forma deliberada, a participação do sindicato na formação e no funcionamento dessa representação interna.

Essa preocupação não é infundada. Como adverte o próprio Ministério Público do Trabalho, “adite-se a isso o desejo de excluir a vontade da categoria na formação da representação dos trabalhadores na empresa (art. 510-C, §1º, da CLT), o que, sem dúvida, concorreria, sem a interpretação crítica desse dispositivo, sob a ótica da Convenção nº 135, da OIT, para o enfraquecimento do movimento sindical²²⁵.”

Nessa linha, reforça-se que a representação dos trabalhadores na empresa deve ser compreendida não como instrumento de substituição ou enfraquecimento do sindicato, mas, ao contrário, como uma instância complementar, voltada a fortalecer a atuação sindical e a promover um ambiente de diálogo social no âmbito interno da empresa. É exatamente essa a diretriz imposta pelo artigo 5º da Convenção nº 135 da OIT, segundo o qual:

²²⁵ Orientação nº 10 da CONALIS. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacao-no-10-representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-interesse/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em 16/06/2025

Art. 5º — Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

Francesca Columbu²²⁶ também adverte que a comissão de representantes dos empregados, tal como regulamentada, não possui — nem poderia possuir — a prerrogativa de substituir o sindicato no exercício da negociação coletiva ou na condução de movimentos como a greve, funções essas que são exclusivas das entidades sindicais. Contudo, reconhece-se que essas comissões exercem um papel relevante como espaços de representação, diálogo e construção de soluções no âmbito interno das empresas. Assim, em vez de se estabelecer uma lógica de substituição, deve-se compreender a existência de uma relação potencialmente complementar ou até sinérgica entre a comissão interna e o sindicato, ambos atuando na defesa dos interesses dos trabalhadores, cada qual dentro dos limites de suas atribuições:

Evidentemente, a comissão de representantes dos empregados recém-regulamentada não poderá substituir-se ao sindicato na prerrogativa fundamental e exclusiva de exercício e condução da negociação coletiva — assim como na gestão da greve. Todavia, as comissões de trabalhadores representarão lugares significativos de referência e de voz ativa para os trabalhadores. Aparece-nos, portanto, positiva a potencial concorrência entre sistemas de representação (sindical e não sindical); ou, ainda, a virtuosa sinergia entre os dois órgãos, cada um atuando no exercício das prerrogativas que lhe são próprias, porém com o comum intento do constante aperfeiçoamento e maximização da democracia industrial.

²²⁶ COLUMBU, Francesca. Representação dos trabalhadores na empresa. In: *Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Edição 1. São Paulo: *Enciclopédia Jurídica da PUC-SP*, ago. 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/>>. Acesso em: 16/06/2025.

A partir desses fundamentos, extrai-se com clareza que a efetividade da representação dos trabalhadores na empresa decorre do fortalecimento do movimento sindical e não o contrário. Não é o surgimento da comissão de representantes que fortalece a coletividade profissional; ao contrário, é um sindicato forte e livre que impulsiona e legitima a atuação da representação no ambiente interno da empresa, como parte de uma estratégia mais ampla de defesa dos interesses dos trabalhadores²²⁷.

Dessa forma, a regulamentação dada pelos artigos 510-A a 510-D da CLT, além de não ter observado o diálogo social tripartite, é materialmente antissindical, pois afronta diretamente os princípios da liberdade sindical e da autonomia coletiva.

Portanto, em consonância com os parâmetros fixados pela Convenção nº 135 e pela Recomendação nº 143 da OIT, a criação da comissão de representantes dos empregados é uma prerrogativa da coletividade dos trabalhadores, sendo manifestação da autonomia privada coletiva, jamais podendo ser imposta, estimulada ou manipulada pelo empregador ou por qualquer agente externo, sob pena de grave ofensa à liberdade sindical.

Cabe, por fim, destacar que a representação dos trabalhadores na empresa surge, no Brasil, de forma tardia e limitada, refletindo um verdadeiro paradoxo histórico: busca-se implementar um instrumento de democracia interna nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que persiste um modelo sindical marcado por traços estruturais do corporativismo estatal.

De fato, a regulamentação conferida pela Lei nº 13.467/2017 — que, a pretexto de fortalecer os canais de diálogo direto no interior das empresas, acabou por expor a comissão de representantes à ingerência patronal, ao suprimir a participação do sindicato e ignorar o necessário diálogo social tripartite — revela uma contradição evidente. Isso porque, embora insira uma lógica de democratização no espaço

²²⁷ Orientação nº 10 da CONALIS. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacao-no-10-representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-interesse/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em 16/06/2025

empresarial, essa mesma reforma promoveu o esvaziamento do papel das entidades sindicais, retirando-lhes sua principal fonte de custeio, ampliando a autonomia individual em detrimento da autonomia coletiva e fragilizando o poder negocial dos trabalhadores.

Assim, o instituto da representação interna convive, no Brasil, com um sistema sindical que ainda não assegura plenamente a liberdade sindical em sua acepção mais ampla, tal como preconizada pelos instrumentos internacionais, notadamente pelas Convenções nº 87 e nº 135 da OIT. O resultado é um cenário ambíguo, no qual se reconhece formalmente o valor da participação dos trabalhadores no ambiente empresarial, mas sem romper, de forma efetiva, com as amarras do passado autoritário que ainda limitam a plena realização da autonomia coletiva e da liberdade sindical.

4.4 Ampliação das fontes de custeio

Como visto, a contribuição sindical obrigatória - instituída pela Constituição de 1937, regulamentada pelo Decreto-lei nº 2.377 e sistematizada pela CLT -, foi recepcionada pela Constituição de 1988. Referida contribuição, de periodicidade anual, era compulsoriamente recolhida de todos os trabalhadores e empregadores, independentemente de filiação (CLT, Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602), e distribuída entre sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais e a União (art. 589 da CLT). Tratava-se da principal fonte de custeio dos sindicatos.

O modelo de financiamento sindical adotado no Brasil, desde sua gênese no Estado Novo, revela, por si só, uma contradição estruturante: ao mesmo tempo que assegurava os recursos necessários às entidades sindicais, fazia-o mediante um mecanismo estatal compulsório, que limitava, de forma estrutural, o desenvolvimento de uma cultura de sindicalismo autônomo e de base. Esse paradoxo — financiamento garantido, mas liberdade associativa limitada — caracteriza um traço distintivo do sindicalismo brasileiro, que ainda projeta seus efeitos, mesmo após a Constituição Federal de 1988.

Diante disso, a obrigatoriedade da contribuição sindical sofreu severas críticas da doutrina, especialmente após o advento da Constituição de 1988, por restringir a liberdade sindical e incentivar a proliferação de sindicatos pouco representativos. Além disso, a contribuição sindical obrigatória desestimulava a atuação efetiva do sindicato em prol da categoria e o atendimento às suas demandas, pois sua arrecadação não dependia do número de associados.

Diante disso, surgiram propostas para extinguir a contribuição obrigatória e, em substituição, criar a **contribuição negocial**, vinculada à negociação coletiva e aprovada em assembleia. Essa ideia foi defendida pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT) em 2004, mas as reformas propostas não foram aprovadas pelo Congresso Nacional²²⁸.

Nessa toada, a Lei nº 11.648/2008 sugeriu uma transição da contribuição sindical para a contribuição negocial, ao dispor, no artigo 7º, que:

Art. 7º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembléia geral da categoria.

Todavia, o legislador jamais regulamentou a contribuição negocial prevista na Lei nº 11.648/2008, perpetuando um vácuo normativo que fragiliza o custeio sindical. A propósito, Otávio Pinto e Silva chama a atenção para essa omissão legislativa, ressaltando que²²⁹:

É de se lamentar a omissão do Congresso Nacional em debater e aprovar a lei que viria substituir a contribuição sindical compulsória pela chamada contribuição negocial, vinculada ao resultado da negociação coletiva e condicionada à aprovação de assembleia dos

²²⁸ MENESES, Alline Bessa de. *Sistema sindical brasileiro : desafios e perspectivas* – Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2022.

²²⁹ SILVA, Otavio Pinto e. Liberdade sindical e autonomia privada coletiva. In: Seminário Internacional de Pesquisa: Experiências Sindicais no Brasil e no Estrangeiro – corporativismo e liberdade sindical, 2013, São Paulo. *Anais...* São Paulo: [s.n.], 2014. p. 11-34.

trabalhadores representados. Essa reforma foi prometida no art. 7º da Lei n. 11.648/2008 (que regulamentou as Centrais Sindicais), mas ao que parece que ficou relegada a um momento futuro e incerto, sem qualquer sinal de que esteja próximo.

A omissão legislativa quanto à regulamentação da contribuição negocial não se revela neutra, tampouco casual. Ao contrário, parece refletir uma opção política deliberada, que, sob o discurso da liberdade sindical, perpetua a fragilização dos sindicatos. Tal constatação, inclusive, encontra respaldo na própria atuação institucional do Ministério Público do Trabalho, que, por meio da Orientação nº 10 da CONALIS, registra de forma contundente que, com a Reforma Trabalhista, consolidou-se ²³⁰:

[...] o evidente propósito de desestabilização do movimento sindical, com a retirada abrupta da base de sustentação econômica do sistema de organização sindical brasileiro delineado na CF/88, com as tentativas de ampliação da autonomia individual e o consequente afastamento da negociação coletiva, a proibição de ultratividade das normas coletivas, a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado em temas adrede escolhidos pelo legislador, entre outros, além da tentativa de sobreposição das atribuições da representação dos empregados na empresa [...] àquelas conferidas ao sindicato [...].

Diante da omissão do Poder Legislativo em regulamentar a contribuição negocial, a questão do custeio sindical permaneceu inalterada até a Reforma Trabalhista — instituída pela Lei nº 13.467/2017 —, que suprimiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, tornando-a facultativa. A constitucionalidade dessa mudança foi posteriormente reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5794, o que consolidou a transição formal para um modelo que, ao menos no plano jurídico, rompe com o financiamento compulsório típico do sindicalismo corporativo.

No entanto, a eliminação do caráter compulsório da contribuição sindical pela Reforma Trabalhista não veio acompanhada da necessária criação de alternativas

²³⁰ Minuta da Orientação 10 da CONALIS. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacao-no-10-representacao-dos-trabalhadores-na-empresa-interesse/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em 17/06/2025

de financiamento do sindicalismo, afetando significativamente a receita e a atuação dos sindicatos. Tal panorama influenciou a alteração do posicionamento do STF quanto à possibilidade de cobrança de contribuições assistenciais em face de não filiados.

Essa dinâmica acentuou o protagonismo do Poder Judiciário na definição de questões estruturais do Direito Coletivo, deslocando, assim, a questão do financiamento sindical para a arena judicial e subvertendo, paradoxalmente, o modelo de autonomia coletiva que, em tese, se pretendia fortalecer. A partir dessa omissão legislativa, observa-se um deslocamento da construção normativa das relações coletivas para o campo jurisprudencial, o que não apenas tensiona os limites da atuação judicial, mas também expõe a fragilidade de um modelo que transfere ao Poder Judiciário a responsabilidade por suprir as lacunas decorrentes de escolhas políticas deliberadas, travestidas de defesa da liberdade sindical.

Nesse cenário, em 2017, no Agravo no Recurso Extraordinário 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), o Plenário do STF havia julgado inconstitucional a cobrança da contribuição assistencial a trabalhadores não filiados a sindicatos, fixando a seguinte tese:

É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados

Após a decisão inicial, foram opostos embargos de declaração, que inicialmente começaram a ser julgados em sessão virtual, mas, diante de pedido de destaque, foram levados a julgamento presencial. Na sessão de abril de 2023, o Ministro Luís Roberto Barroso apresentou voto que alterou substancialmente o entendimento anteriormente firmado, reconhecendo a constitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial a trabalhadores não sindicalizados, desde que lhes fosse garantido o direito de oposição.

O Ministro Luís Roberto Barroso partiu da premissa de que a valorização da negociação coletiva — jurisprudência consolidada no STF nos temas de

repercussão geral 152 (quitação ampla e irrestrita na adesão a PDV), 638 (necessidade de intervenção sindical prévia em casos de dispensa em massa de trabalhadores) e 1046 (prevalência do negociado sobre o legislado) — demanda necessariamente a existência de sindicatos fortes e financeiramente estruturados. Reconheceu, ainda, que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) fragilizou significativamente o custeio das entidades sindicais, ao suprimir a natureza tributária da contribuição sindical, que passou a ter caráter facultativo. Essa compreensão transparece com clareza no seguinte excerto de seu voto²³¹:

Com a alteração legislativa, os sindicatos perderam a sua principal fonte de custeio. [...] Caso mantido o entendimento de que a contribuição assistencial também não pode ser cobrada dos trabalhadores não filiados, o financiamento da atividade sindical será prejudicado de maneira severa.

O Ministro, ao diferenciar as três espécies de contribuição, esclareceu em seu voto que a contribuição assistencial é diferente da sindical (tributária, antes da reforma) e da confederativa (restrita aos filiados), fazendo duras críticas ao modelo que permite que trabalhadores usufruam dos benefícios da negociação coletiva **sem contribuir financeiramente**, chamando essa situação de “**figura do carona**”. Por elucidativos, transcrevo os seguintes trechos de seu voto²³²:

A contribuição assistencial — destinada a custear as atividades assistenciais do sindicato, principalmente negociações coletivas. [...] Há uma contraprestação específica relacionada à sua cobrança. Por esse motivo, é denominada, também, de contribuição de fortalecimento sindical ou cota de solidariedade.

[...]

Com o entendimento de que não se pode cobrar a contribuição assistencial dos trabalhadores não sindicalizados, cria-se, então, a figura do ‘carona’: aquele que obtém a vantagem, mas não paga por ela.

[...]

²³¹ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

²³² Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

Permitir que o empregado aproveite o resultado da negociação, mas não pague por ela, gera uma espécie de enriquecimento ilícito de sua parte.

[...]

Trata-se de uma desequiparação injusta entre empregados da mesma categoria.”

Estabeleceu-se, portanto, no voto do Ministro, uma distinção expressa entre a contribuição assistencial e a contribuição confederativa, destacando que, no caso da contribuição assistencial, há uma **contraprestação direta vinculada** à atividade negocial do sindicato, cujos resultados se estendem a toda a categoria, independentemente de filiação. Nas suas palavras: “De acordo com o art. 8º, III, da CF, o sindicato representa, necessariamente, toda a categoria profissional. Por isso, quando ele realiza uma negociação coletiva, os benefícios obtidos se estendem a todos os empregados integrantes da correspondente base sindical, sejam eles filiados ao sindicato ou não²³³.”

Para compatibilizar a necessidade de financiamento da atividade sindical com a garantia da liberdade de associação, o Ministro propõe a adoção do direito de oposição (*opt-out*) como solução de equilíbrio. Conforme assevera: “Trata-se de assegurar ao empregado o direito de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança e, na ocasião, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento. Ele continuará se beneficiando do resultado da negociação, mas, nesse caso, a lógica é invertida: em regra, admite-se a cobrança e, caso o trabalhador se oponha, ela deixa de ser cobrada²³⁴.”

Destaca, ainda, que essa solução encontra respaldo no Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que, ao interpretar as Convenções 87 e 98, admite “a possibilidade de desconto de contribuições dos trabalhadores não associados abrangidos por

²³³ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

²³⁴ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

negociação coletiva, cuja imposição deve decorrer do instrumento coletivo e não da lei.²³⁵

Diante disso, e em resposta às mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, o relator Gilmar Mendes modificou sua posição para alinhar-se ao voto do Ministro Luís Roberto Barroso. Cabe transcrever os seguintes trechos do voto do relator Gilmar Mendes, após a alteração de posicionamento²³⁶:

[...] entendo que é caso de evolução e alteração do posicionamento inicialmente por mim perfilhado para aderir àqueles argumentos e conclusões, em razão das **significativas alterações das premissas fáticas e jurídicas** sobre as quais assentei o voto inicial que proferi nestes embargos de declaração, **sobretudo em razão das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre a forma de custeio das atividades sindicais**. Isso porque, como mencionado pelo Ministro Roberto Barroso, a **exigência de autorização expressa para a cobrança da contribuição sindical** prevista na nova redação do art. 578 da CLT **impactou a principal fonte de custeio das instituições sindicais**. **Caso mantido o entendimento** por mim encabeçado no julgamento de mérito deste Recurso Extraordinário com repercussão geral reconhecida – no sentido da inconstitucionalidade da “imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo” –, **tais entidades ficariam sobremaneira vulnerabilizadas no tocante ao financiamento de suas atividades**.

Tal ocorre porque o ordenamento jurídico brasileiro, até o advento da Lei 13.467/2017, baseava seu sistema sindical na conjugação da unidade sindical (princípio segundo o qual é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial – Constituição, art. 8º, II), e da contribuição sindical obrigatória (Destaques nossos).

E prossegue aduzindo²³⁷:

²³⁵ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

²³⁶ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

²³⁷ Disponível em <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772181091>>. Acesso em 17/06/2025

Com o fim da natureza tributária da exação, os sindicatos perderam sua principal fonte de receita, mas essa inovação – calcada na ideia de que os empregados deveriam ter o direito de decidir se desejam ser representados por determinada entidade sindical –, **não veio acompanhada do estabelecimento da pluralidade sindical** (ideia de que seria possível a instituição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, sendo facultado aos trabalhadores escolher qual sindicato melhor lhes representa e, portanto, merece a sua filiação e contribuição).

Como resultado, **os sindicatos que representam as categorias profissionais, únicos em sua respectiva base territorial, se viram esvaziados, pois a representação sindical, ausentes os recursos financeiros necessários à sua manutenção, tornou-se apenas nominal** (sem relevância prática). Os trabalhadores, por consequência, perderam acesso a essa essencial instância de deliberação e negociação coletiva frente a seus empregadores.

Note-se que a contribuição assistencial é prioritariamente destinada ao custeio de negociações coletivas, as quais afetam todos os trabalhadores das respectivas categorias profissionais ou econômicas, independentemente de filiação.

Por esse motivo, entendo que a proposta de voto trazida pelo Ministro Roberto Barroso é mais adequada para a solução da questão constitucional controvertida por considerar, de forma globalizada, a realidade fática e jurídica observada desde o advento da Reforma Trabalhista em 2017, garantindo assim o financiamento das atividades sindicais, especialmente no que diz respeito às negociações dessa natureza.

Além disso, a solução apresentada assegura a um só tempo a existência do Sistema Sindicalista e a liberdade de associação do empregado ao sindicato respectivo da categoria, conforme garantias previstas no caput do art. 8º da Constituição Federal. (Destaques nossos)

Dessa forma, o STF reconheceu que a falta de financiamento adequado, após a mudança trazida pela Reforma Trabalhista, vulnerabilizou as entidades sindicais. Por isso, considerou constitucional a cobrança de contribuições assistenciais a trabalhadores não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, para garantir a viabilidade financeira das atividades sindicais, alterando a tese do tema de repercussão geral 935, que passou a ser a seguinte:

É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os

empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Cabe destacar que a possibilidade de imposição da contribuição assistencial a não filiados não viola o princípio da liberdade sindical individual, mesmo porque se assegurou expressamente o direito de oposição. Ademais, diferentemente da contribuição sindical cuja compulsoriedade foi abolida pela Reforma Trabalhista, a contribuição assistencial, nas palavras de Homero Batista Mateus da Silva²³⁸, é “a mais praticada mundialmente e a que mais se aproxima do ideal de liberdade sindical: contempla a entidade sindical com arrecadação proporcional à sua atuação, ao êxito da negociação coletiva e ao âmbito de sua base de sustentação”.

Além disso, a contribuição assistencial desempenha um relevante papel no fortalecimento das negociações coletivas, garantindo os recursos necessários para que os sindicatos possam conduzir tratativas negociais, como a concessão de reajustes salariais e benefícios. Ao financiar essas atividades, a contribuição assistencial permite que os sindicatos atuem de maneira mais eficaz em prol da categoria como um todo.

Portanto, a cobrança da contribuição assistencial dos não filiados se justifica por assegurar a continuidade das ações sindicais, fundamentais para a melhoria das condições de trabalho e para a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Nesse contexto, uma das justificativas para a cobrança da contribuição assistencial, inclusive dos não filiados, reside no fato de que os benefícios advindos das negociações coletivas não se limitam apenas aos membros do sindicato, mas se estendem a toda a categoria. Vale dizer, reajustes salariais, melhorias nas condições de trabalho e obtenção de novos benefícios beneficiam igualmente filiados e não filiados. Dessa forma, é justo que todos os beneficiários contribuam para o custeio dessas atividades, sob pena de ensejar, como adverte Arnaldo

²³⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 7: direito coletivo do trabalho – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 134

Süssekind, “que as conquistas do sindicato sejam igualmente aplicadas a quem contribui desigualmente para o funcionamento da entidade²³⁹”.

Dessa forma, pelo menos enquanto mantida a opção constitucional de atuação sindical em nome de toda a categoria, - e não apenas dos associados -, a contribuição assistencial deve ser cobrada indistintamente de filiados e não filiados, desde que assegurado o direito de oposição, pois fortalece a negociação coletiva ao fornecer os recursos necessários para que o sindicato possa atuar de maneira abrangente e eficaz.

Cabe, porém, salientar que se, por um lado, o direito de oposição figura como instrumento destinado a assegurar a liberdade individual de associação, por outro, sua concretização no plano prático não está isenta de desafios. A exigência de manifestação em assembleia, por exemplo, pode ser comprometida por assimetrias informacionais, pela baixa cultura de participação coletiva e até por eventuais constrangimentos – ainda que indiretos – no ambiente laboral. Esses fatores acabam por relativizar, na prática, o caráter verdadeiramente livre e consciente dessa escolha. Daí decorre a necessidade de intervenção legislativa, não apenas para conferir maior segurança jurídica, mas também para estabelecer parâmetros objetivos e procedimentos claros que tornem efetivo o exercício desse direito.

A eliminação do caráter compulsório da contribuição sindical, somada à possibilidade de cobrança da contribuição assistencial a não filiados, conforme tese 935 de repercussão geral, recentemente alterada pelo STF, é um importante avanço para o fortalecimento do sindicalismo no Brasil.

Nesse cenário, a solução adotada pelo Supremo, ao reconhecer a possibilidade de cobrança da contribuição assistencial de todos os integrantes da categoria — inclusive não filiados — desde que assegurado o direito de oposição, alinha-se, em termos substanciais, ao modelo da contribuição negocial, cuja previsão já constava do artigo 7º da Lei nº 11.648/2008. Como se viu, essa modalidade de custeio

²³⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de direito do trabalho. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 1152

sempre esteve vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à deliberação assemblear, traduzindo um modelo de financiamento democrático e consentâneo com a liberdade sindical.

Embora o legislador tenha permanecido omissos na regulamentação da contribuição negocial, o STF, ao enfrentar os efeitos concretos desse vácuo normativo, conferiu efetividade prática a esse modelo, harmonizando dois valores fundamentais: de um lado, a proteção da liberdade de associação — garantida pela possibilidade de oposição — e, de outro, o fortalecimento da negociação coletiva, que pressupõe a existência de sindicatos robustos e financeiramente estruturados.

Nesse sentido, a contribuição assistencial, fixada em acordo ou convenção coletiva e respaldada pela deliberação em assembleia, traduz-se, na prática, na materialização da contribuição negocial. Embora a decisão do STF não esgote o debate, aponta um caminho possível na transição do modelo compulsório, herdado do corporativismo, para outro, baseado na autonomia coletiva, no fortalecimento da negociação e na autodeterminação dos próprios trabalhadores. Trata-se, portanto, de um passo relevante, ainda que insuficiente, na construção de um sistema de relações coletivas mais democrático e alinhado à liberdade sindical.

No entanto, permanece a tensão fundamental entre o modelo brasileiro — ainda ancorado na unicidade sindical compulsória — e os parâmetros internacionais de liberdade sindical, especialmente à luz da Convenção nº 87 da OIT. Há, portanto, uma incongruência sistêmica: busca-se implementar, por meio de instrumentos infraconstitucionais e decisões judiciais, um modelo de financiamento típico de sistemas de pluralidade sindical, sem que se tenha, no entanto, alterado o núcleo rígido da estrutura sindical prevista na Constituição.

Por mais que a decisão do Supremo Tribunal Federal sinalize um caminho relevante na busca por equilíbrio entre liberdade sindical e financiamento, ela não soluciona os impasses estruturais do modelo brasileiro. A manutenção da unicidade sindical, somada à inexistência de um marco legal robusto sobre financiamento negocial, impede que o sindicalismo nacional alcance os parâmetros de liberdade e

democracia preconizados no plano internacional. A decisão do STF, assim, emerge mais como uma resposta contingencial à crise de financiamento do que como uma verdadeira refundação do modelo coletivo brasileiro.

4.5 Reconhecimento do direito à transnacionalização dos sindicatos – Necessária ratificação da Convenção 87 da OIT

Além dos tradicionais entraves ao sindicalismo brasileiro herdados do regime corporativista, as entidades sindicais enfrentam atualmente um desafio ainda maior e mais complexo: a transnacionalização do capital. Em um cenário econômico globalizado, as empresas podem transferir rapidamente suas operações para diferentes países, buscando melhores condições fiscais, trabalhistas e de mercado. Esse deslocamento de capital, muitas vezes impulsionado pela redução de custos e maximização de lucros, deixa os sindicatos em uma posição de desvantagem, pois, enquanto o capital circula com facilidade por fronteiras internacionais, as organizações sindicais ainda operam, em sua maioria, dentro de limites nacionais.

Essa assimetria gera um desequilíbrio no poder de negociação. As organizações sindicais, restritas, em regra, a um único território, veem-se com menos capacidade de influenciar as decisões de empresas que atuam globalmente. Isso compromete sua competitividade e, muitas vezes, sua capacidade de proteger de forma eficaz os direitos dos trabalhadores. A fragmentação sindical em um contexto de capitalismo globalizado favorece o capital, que consegue impor suas condições em diferentes locais, explorando as vulnerabilidades das legislações trabalhistas nacionais e as limitações dos sindicatos locais.

Diante disso, é imperativo que os sindicatos superem as barreiras nacionais e busquem formas de organização transnacional. Apenas através de alianças internacionais será possível restabelecer o equilíbrio nas relações de poder frente a um capital que já há muito tempo deixou de respeitar fronteiras. O fortalecimento de redes sindicais globais é imprescindível para que as entidades possam negociar de maneira mais eficiente e fazer frente à crescente transnacionalização das empresas.

Essa união abre espaço para uma resposta coordenada e mais efetiva, ampliando o poder de barganha dos trabalhadores no cenário mundial.

Nesse sentido, surge o transnacionalismo sindical, que corresponde à atuação coordenada de entidades representativas dos trabalhadores além das fronteiras estatais, buscando responder aos desafios impostos pela globalização das cadeias produtivas e pela crescente internacionalização das decisões empresariais. Ao articular estratégias comuns, compartilhar informações e padronizar reivindicações em escala global, os sindicatos procuram recompor seu poder de barganha diante de empresas multinacionais capazes de realocar unidades produtivas ou fragmentar processos de trabalho para reduzir custos.

Ressalte-se que há instrumentos normativos já consolidados, como os Acordos-Marco Globais (Global Framework Agreements), firmados entre federações sindicais globais – a exemplo da IndustriALL Global Union – e corporações transnacionais, nos quais se estabelecem compromissos mínimos relativos à liberdade sindical, à negociação coletiva, à proibição de discriminação e às condições de saúde e segurança em todas as unidades da empresa. A Volkswagen, por exemplo, mantém acordo desse tipo com a IndustriALL²⁴⁰, aplicável às suas plantas em vários continentes, inclusive no Brasil. No plano institucional, destaca-se ainda a existência das federações sindicais globais (IndustriALL, Uni Global Union²⁴¹, International Transport Workers' Federation²⁴², entre outras), que coordenam campanhas, trocam informações e, em alguns casos, executam programas de formação sindical transnacional.

Na União Europeia, o transnacionalismo sindical foi parcialmente positivado pela Diretiva 2009/38/CE²⁴³, que obriga empresas comunitárias, entendidas como “qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-

²⁴⁰ Disponível em: <https://www-industrial--union-org.translate.google.com/volkswagen?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=wa&_x_tr_hist=true>. Acesso em 08/06/2025

²⁴¹ Disponível em: <<https://uniglobalunion.org/>>. Acesso em 08/06/2025

²⁴² Disponível em: <<https://www.itfglobal.org/pt>> Acesso em 08/06/2025

²⁴³ Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32009L0038>> Acesso em 08/06/2025

Membros e, em pelo menos dois Estados-Membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles com atividade em pelo menos dois Estados-membros” a instituir Conselhos de Empresa Europeus. Esses conselhos, compostos por representantes dos trabalhadores de diferentes países, têm direito à informação e consulta prévia sobre decisões que possam repercutir em nível transnacional, funcionando como foro institucionalizado de diálogo. A fim de reforçar a efetividade da Diretiva, o artigo 11 assegura que haja mecanismos nacionais para punir o descumprimento das normas de informação e consulta dos trabalhadores e para resolver conflitos:

Artigo 11.º

Cumprimento do disposto na presente directiva

1. Cada Estado-Membro deve assegurar que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.
2. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; devem assegurar, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.
3. Ao aplicarem o artigo 8.º, os Estados-Membros devem instituir processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8.º

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

Em âmbito global, a Organização Internacional do Trabalho, embora não disponha de convenção específica sobre a matéria, encoraja esse diálogo por meio da **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e**

Política Social (2006), recomendando a negociação entre multinacionais e sindicatos que atuem em mais de um país²⁴⁴.

Nesse sentido, estabelece que, “em todos os países em que operem, as empresas multinacionais deverão facilitar aos representantes dos seus trabalhadores, quando devidamente autorizados, a condução de negociações com os representantes da direção, também devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação” (item 58). Trata-se de importante diretriz voltada à efetivação da negociação coletiva para além das fronteiras nacionais, valorizando o diálogo social com base no princípio da boa-fé negocial.

A diretriz também adverte quanto ao uso indevido do poder econômico da empresa em múltiplos países, ao dispor que “as empresas multinacionais, no decorrer de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou enquanto os trabalhadores estiverem a exercer o seu direito de organização, não devem ameaçar, através do seu poder de transferir parcial ou totalmente parte de uma secção da empresa do país em causa para outro, tendo em vista influenciar injustamente as mencionadas negociações, ou dificultar o exercício do direito de associação” (item 59).

Por fim, salienta-se a importância da transparência informacional como instrumento de fortalecimento da autonomia coletiva. Conforme prevê a OIT, “as empresas multinacionais devem fornecer aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, devem também facultar informações para que os trabalhadores possam dispor de dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, de toda a empresa” (item 61).

²⁴⁴ Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023. Disponível em <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_854892.pdf>. Acesso em 08/06/2025

Ademais, parte significativa da doutrina defende que a liberdade de organização sindical em nível transnacional pode ser extraída da própria Convenção nº 87 da OIT²⁴⁵, especialmente de seu artigo 5º, que assegura:

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 de empregadores.

Tal convenção assegura, portanto, o direito de as organizações sindicais se constituírem em federações e confederações, bem como de se filiarem a entidades internacionais. Nessa perspectiva, a liberdade sindical não se limita às fronteiras nacionais, mas abrange, por essência, a possibilidade de articulação transnacional entre trabalhadores, como expressão da solidariedade internacional.

Essa leitura, como bem destaca Octávio Bueno Magano²⁴⁶, decorre da própria solidariedade coletiva que fundamenta o movimento sindical, cujos interesses não se restringem ao âmbito de uma empresa, de uma profissão ou de um setor econômico, mas que “se estendem por áreas geográficas mais amplas, como a da nação e do mundo inteiro”. Para o autor, essa vinculação internacional integra uma das dimensões essenciais da liberdade sindical, não devendo ser confundida com qualquer forma de subordinação externa, mas compreendida como instrumento de fortalecimento da classe trabalhadora frente à transnacionalização do capital e complementa:

O direito de se vincular o sindicato a outras entidades sindicais, compreende, como já se viu, a prerrogativa de se ligar a organizações internacionais. A solidariedade internacional constitui, com efeito, um dos objetivos básicos de todo movimento sindical. Esse objetivo se traduz hoje em clara conveniência, dada a expansão das empresas multinacionais, cujas operações se estendem, muitas vezes, pelos territórios de múltiplos países e com as quais os sindicatos locais, provinciais ou nacionais têm

²⁴⁵ Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c087-liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao>>. Acesso em 19/06/2025

²⁴⁶ MAGANO, Octávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981, p. 60-62

seguidamente de negociar. Não há porque supor que as vinculações do sindicato nacional com entidades internacionais converta aquele em "associação estrangeira", pois que se desenvolvem não para gerar subordinação e sim para incrementar a solidariedade entre os trabalhadores, provocando o intercâmbio cultural e a troca de informações entre eles. Essas vinculações, por isso que constituem uma das dimensões da liberdade sindical [...].

À luz desse entendimento, torna-se ainda mais evidente a desconformidade do ordenamento jurídico brasileiro, que, ao não ratificar a Convenção nº 87 da OIT, limita a plena efetividade da liberdade sindical e impede, na prática, a construção de uma estrutura sindical capaz de enfrentar os desafios impostos pela economia globalizada.

Esse quadro se agrava diante de entraves normativos internos que restringem severamente a autonomia das entidades sindicais brasileiras no cenário internacional. Como alerta Octávio Bueno Magano²⁴⁷, “as entidades sindicais brasileiras, de qualquer grau, não podem filiar-se a organizações internacionais, nem com elas celebrar convênios, ou manter relações, [...] o nosso sistema é de tal forma rígido, que não abre espaço senão para as organizações previstas em quadro previamente elaborado pelas autoridades administrativas [...]”.

Isso demonstra que o próprio modelo sindical vigente, herdado do corporativismo, contém barreiras estruturais que comprometem a articulação transnacional dos trabalhadores e a construção de redes sindicais internacionais — algo cada vez mais necessário no contexto de um capitalismo globalizado e financeiramente móvel.

A falta de plena liberdade sindical, analisada ao longo de todo o trabalho, retira dos trabalhadores “a liberdade de organização essencial para o enfrentamento do transnacionalismo econômico e enfraquece a solidariedade em todos os níveis” ²⁴⁸.

²⁴⁷ MAGANO, Octávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981, p. 62

²⁴⁸ VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos* - São Paulo : LTr, 2016, p. 101.

Diante de um cenário marcado pela mobilidade do capital e pela reorganização produtiva em escala global, não basta mais pensar a atuação sindical nos limites do Estado-nação. A defesa dos direitos trabalhistas, em um contexto de crescente transnacionalização das decisões empresariais, exige que as organizações sindicais também se reinventem e articulem formas de atuação coordenada em nível internacional. Como visto, experiências como os Acordos-Marco Globais, os Conselhos de Empresa Europeus e as diretrizes da OIT apontam para uma tendência de fortalecimento do diálogo social transfronteiriço.

Embora o Brasil ainda careça de regulamentação específica sobre a matéria, a liberdade associativa prevista no art. 8º da Constituição Federal permite o engajamento de sindicatos nacionais em redes internacionais, como vem ocorrendo no âmbito da IndustriALL. Ainda que a normatividade seja fragmentária e o modelo sindical brasileiro enfrente entraves históricos — como a unicidade, a sindicalização por categoria, a base territorial mínima e não inferior à área do município e a fragilidade da representação de base —, essas iniciativas mostram que o transnacionalismo sindical pode e deve ser fortalecido como estratégia legítima e necessária de proteção ao trabalho no século XXI.

A construção de um sindicalismo mais conectado, dinâmico e globalizado revela-se essencial para que os trabalhadores tenham voz e força diante de corporações cuja lógica de atuação já não reconhece fronteiras. Ao defenderem a reorganização das entidades sindicais em redes multiescalares, Célia Mara Peres e Jurandir Zangari Júnior²⁴⁹ destacam com propriedade que “as organizações sindicais devem ser dinâmicas para atender à frenética mudança que se evidencia no sistema de produção. [...] É necessário que as organizações sindicais [...] se estruturam e ajam em redes de comunicação com os representados, atingindo a dimensão local, regional, nacional e transnacional, atendendo aos destinos dos trabalhadores de certa categoria, em todo o planeta”.

²⁴⁹ PERES, Célia Mara; ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. Revolução tecnológica, representação sindical e novos agrupamentos coletivos: plataformas digitais e cooperativismo. In: MANNRICH, Nelson (org.). Relações de trabalho e desafios da tecnologia em um ambiente pós-pandemia. Leme-SP: Mizuno, 2021. p. 111.

Assim, mais do que uma resposta tática, o transnacionalismo sindical representa um imperativo estratégico para que os trabalhadores possam enfrentar, em pé de igualdade, os desafios impostos por um capitalismo cada vez mais globalizado — reafirmando o papel da negociação coletiva e da solidariedade internacional como pilares de uma nova governança trabalhista.

4.6 Proposta de alteração do artigo 8º da Constituição Federal

À luz de todas as reflexões desenvolvidas ao longo deste trabalho e das propostas de inovação apresentadas, e tendo em vista que o texto constitucional vigente tem sido reiteradamente apontado como o principal entrave à ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho — instrumento basilar da liberdade sindical no plano internacional —, propõe-se a alteração do artigo 8º da Constituição Federal, que passaria a vigorar com a seguinte redação:

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir sindicatos de sua livre escolha, bem como o de a eles se filiar, sob a única condição de observância dos respectivos estatutos.

III – Os sindicatos de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, bem como de a elas se filiar. Da mesma forma, qualquer sindicato, federação ou confederação pode filiar-se a entidades internacionais de trabalhadores e de empregadores.

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

V - A assembleia geral fixará a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação pelos membros da categoria, destinada ao custeio das atividades sindicais e à manutenção da representação coletiva;

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

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

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

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

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

No inciso I, foi suprimida a exigência de registro das entidades sindicais perante o Ministério do Trabalho, uma vez que, tratando-se de pessoas jurídicas de direito privado, e não mais submetidas à lógica da unicidade sindical, não se justifica a existência de qualquer mecanismo estatal de autorização ou controle prévio para sua constituição. A autonomia plena para a formação de sindicatos decorre diretamente da liberdade sindical, bastando, para sua formalização, o atendimento aos requisitos legais aplicáveis às demais associações de direito privado, com o devido registro em cartório de registro civil de pessoas jurídicas.

Nos incisos II e III — este último introduzido na nova redação do artigo — foram promovidas alterações substanciais, com a supressão das exigências de unicidade sindical e de base territorial mínima, pilares centrais do modelo corporativista. Em seu lugar, consagrou-se a liberdade plena de organização sindical, conferindo às entidades sindicais a faculdade de se estruturarem e definirem livremente sua base de representação, nos moldes do que estabelece a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Essa alteração rompe definitivamente com o modelo de controle estatal sobre a estrutura sindical, privilegiando a autodeterminação dos trabalhadores e empregadores na conformação de suas entidades representativas.

Por sua vez, o inciso V — correspondente ao antigo inciso IV da redação atual — também foi reformulado, com a finalidade de substituir as contribuições confederativa e sindical pela contribuição negocial. Diferentemente das anteriores, a contribuição negocial apresenta caráter mais democrático e aderente à lógica da autonomia coletiva, por estar diretamente vinculada ao efetivo exercício da

negociação coletiva e condicionada à aprovação em assembleia da categoria. Trata-se, portanto, de um instrumento de financiamento que reforça o protagonismo dos sindicatos, conferindo legitimidade à cobrança e assegurando sua destinação ao custeio das atividades relacionadas à defesa dos interesses coletivos dos representados.

CONCLUSÃO

A análise da liberdade sindical e da representatividade, no contexto brasileiro, revela-se um campo privilegiado para compreender os desafios contemporâneos do sindicalismo e suas interfaces com a transformação das relações de trabalho, com a reestruturação produtiva e com as exigências do mercado globalizado. O modelo sindical vigente, ainda fortemente ancorado em traços do regime corporativista, mostra-se insuficiente para enfrentar os desafios impostos pela nova lógica das relações laborais, marcada, de um lado, pela fragmentação da classe trabalhadora, pela dispersão produtiva e pela ascensão de formas atípicas de trabalho — como a uberização — e, de outro, pela ampliação dos poderes negociais conferidos aos sindicatos, especialmente após a Reforma Trabalhista, que consagrou, de maneira expressa, a prevalência do negociado sobre o legislado.

Essa constatação impõe uma reflexão profunda: em que medida é possível sustentar um sistema que amplia a autonomia negocial dos sindicatos sem, contudo, assegurar a esses mesmos sindicatos os instrumentos necessários à construção de uma representação verdadeiramente livre, legítima e democrática? A plena liberdade sindical não constitui um mero ideal abstrato, mas uma condição concreta e indispensável para que os sindicatos possam redefinir suas estratégias, fortalecer sua base social e exercer, com legitimidade, as funções que lhes foram atribuídas no novo desenho normativo das relações de trabalho.

No Brasil, esse debate adquire contornos ainda mais sensíveis, tendo em vista que o próprio texto constitucional, ao preservar elementos estruturantes do modelo corporativista — como a unicidade sindical, a base territorial mínima e a ausência de liberdade plena de organização —, se apresenta como um dos principais entraves à ratificação da Convenção nº 87 da OIT e, conseqüentemente, à efetivação da liberdade sindical.

Diante desse quadro, o fortalecimento do sindicalismo brasileiro não se configura apenas como uma demanda dos trabalhadores, mas também como um

elemento essencial para a estabilidade institucional e para a própria segurança jurídica da empresa transnacional, cuja atuação depende, cada vez mais, de ambientes regulatórios sólidos, previsíveis e alinhados aos padrões internacionais de governança e de responsabilidade social. A construção de um sindicalismo autônomo, legítimo e representativo não é apenas condição para a proteção dos trabalhadores, mas também um vetor de equilíbrio nas relações econômicas globais, na medida em que oferece parâmetros claros, confiáveis e estáveis para a mediação de conflitos e para a pactuação de condições de trabalho.

O grande desafio do sindicalismo brasileiro, portanto, é reconstruir seus fundamentos sobre bases democráticas, superando os resquícios do modelo estatal-corporativo e afirmando novas formas de solidariedade, capazes de conciliar os anseios individuais dos trabalhadores com a defesa dos interesses coletivos, em um mundo do trabalho cada vez mais fragmentado, complexo e globalizado. A proposta de alteração do artigo 8º da Constituição Federal, apresentada ao final deste trabalho, representa, nesse contexto, um caminho possível para a superação dos entraves que hoje limitam o florescimento da liberdade sindical no Brasil, e, com ela, a própria capacidade do Direito do Trabalho de cumprir sua função histórica de proteção, mediação e promoção da justiça social nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. A regra da prevalência do negociado sobre o legislado na perspectiva da reforma trabalhista: rumo à mutação genética do direito do trabalho no Brasil. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, São Paulo, v. 4, n. 3, p. 26-35, set./dez. 2018;
- ALMEIDA, Renato Rua de; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Concorrências e competências da representação sindical e dos representantes eleitos dos trabalhadores na empresa. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021;
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; COSTA, Ariston Flávio Freitas da. O significado da negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, a partir das fontes do direito do trabalho: para refutar a falsa "prevalência" do negociado sobre o legislado. *Revista do TST*, São Paulo, v. 89, n. 3, p. 201-214, jul./set. 2023;
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16. ed. – São Paulo : Cortez, 2015;
- BAYLOS GRAU, Antonio. Sindicalismo global (Confederación Sindical Internacional). In: THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia; BAYLOS GRAU, Antonio (coord.). **Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Valencia, Espanha: Tirant Lo Blanch, 2014. p. 1985-1988;
- BARONA BETANCOURT, Ricardo. Protección internacional del derecho de asociación sindical. In: FERREIRA, Maria Cecília Máximo Teodoro coord et al. **Direito material e processual do trabalho**: III Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2016. p. 77-90;
- BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos Jurídicos Materiais e Processuais da Terceirização Trabalhista. *Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho* Ano XX - n. 20 - Conteúdo: Terceirização de Serviços e suas Repercussões no Direito do Trabalho Contemporâneo;
- BRAMANTE, Ivani Contini. Limites da prevalência do negociado sobre o legislado e Tema 1.046/STF. *Revista LTr*, São Paulo, a. 86, t. II, n. 11, p. 1395-1402, nov. 2022;
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. *Direito sindical*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2012;
- _____ . *O Ministério Público do Trabalho e a ação anulatória de cláusulas convencionais*. São Paulo : LTr, 1995. v. II, p. 95/96;

- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A reforma trabalhista e a contratação coletiva: prevalência do negociado sobre o legislado. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcella Mendes. *Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019;
- CABELLO DE ALBA, Laura Mora. Tribunal Internacional de Libertad Sindical. In: THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia; BAYLOS GRAU, Antonio (coord.). **Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Valencia, Espanha: Tirant Lo Blanch, 2014. p. 2149-2151;
- CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. Sindicalismo internacional. In: THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia; BAYLOS GRAU, Antonio (coord.). **Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Valencia, Espanha: Tirant Lo Blanch, 2014. p. 1989-1993;
- CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (coord.). *A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2018
- CASSAR, Vólia Bomfim. A prevalência do negociado sobre o legislado e seu impacto nas relações de trabalho. A mitigação da intervenção do Judiciário trabalhista. In: HORTA, Denise Alves et al (coord.). *Direito do trabalho e processo do trabalho: reforma trabalhista após o primeiro olhar*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019;
- CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização : uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. - 2ª ed. - São Paulo : LTr, 2016;
- COLUMBU, Francesca. Representação dos trabalhadores na empresa. In: Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Edição 1. São Paulo: Enciclopédia Jurídica da PUC-SP, ago. 2020. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/>>. Acesso em: 16/06/2025.
- COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Direitos sindicais dos trabalhadores atípicos nas plataformas digitais. In: CARLOTO, Selma; TAKAHATA, André Kazuo; LEVI, Alberto; et al. (org.). *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*. v. 2. Leme, SP: Mizuno, 2023
- _____. Sindicatos, gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais e direito à informação. In: CARLOTO, Selma (org.). *Inteligência artificial nas relações de trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2022;
- _____. Por uma concepção democrática de categoria sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 40,

v. 159, p. 161-179, set./out. 2014. Coordenação: Carla Teresa Martins Romar; Luiz Carlos Amorim Robortella.

- _____ . Sindicatos, autonomia privada coletiva e ordem democrática: análise da decisão do STF no ARE. In: MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (org.). *O Supremo Tribunal Federal e o esvanecer dos direitos sociais: leading cases sobre trabalho regulado e seguridade social*. Londrina: Thoth, 2021
- COUTURIER, Gérard. *Droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 1991;
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes *Terceirização : máquina de moer gente trabalhadora*. São Paulo : LTr, 2015;
- DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Herder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização* – 2. ed. – São Paulo : LTr, 2015;
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 10 ed. - São Paulo : LTr, 2012;
- _____ . *Direito coletivo do trabalho*. - 7. ed., rev, atual. e ampl. - São Paulo : LTr, 2017;
- ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: FCU, 1985.
- FARIA, Fernanda Nigri; FONSECA, Eduardo Perini Rezende da. Autonomia privada coletiva contemporânea: o contexto e pretexto da prevalência do negociado sobre o legislado. In: VIANA, Márcio Túlio et al (coord.). *Direito material e processual do trabalho: VII Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2019;
- _____ . O contexto e pretexto da prevalência do negociado sobre o legislado à luz da autonomia privada coletiva contemporânea. In: FARIA, Fernanda Nigri; VIANA, Márcio Túlio (coord.). *Movimentos sociais versus retrocessos trabalhistas: poder e resistência no mundo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018;
- HARTMANN, Roberto Vinícius; VILLATORE, Marco Antônio César. Reforma trabalhista no Brasil: a prevalência do negociado sobre o legislado e a comparação com o contrato coletivo italiano. In: PETRUCCI, Fabio; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (coord.). *Direito material e processual do trabalho: uma interlocução entre Brasil e Itália*, v. 2. São Paulo: LTr, 2018;
- HERBSTTRITH, Valdemar Lopes. Condutas antissindicais: espécies e consequências. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010;

- MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCA, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020;
- MAEDA, Patrícia. *A Era dos zero direitos : trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora*. São Paulo : LTr, 2017;
- MAGANO, Otávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. – São Paulo : Ed. Revista dos Tribunais, 1981;
- MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. A liberdade sindical como pressuposto da democratização do sistema sindical brasileiro. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021;
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação Coletiva e contrato individual de trabalho* – São Paulo : Atlas, 2001;
- MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo : LTr, 2009;
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. – 28. Ed. – São Paulo : Atlas, 2012;
- MASSONI, Túlio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. In: NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves *et al.* *Direito Internacional do Trabalho e Direitos Humanos: estudos e reflexões por ocasião do centenário da OIT* [recurso eletrônico]. Coord. Gilberto Carlos Maistro Junior. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2020.
- _____. Desafios do sindicalismo: um olhar para além da relação de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 257-269, abr./jun. 2017
- MEIRELLES, Davi Furtado. A reforma trabalhista e a prevalência do negociado sobre o legislado. In: CREMONESI, André; SILVIA, Nakano (coord.). *Reforma trabalhista: avanço ou retrocesso?* São Paulo: LTr, 2018;
- MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. – 4. ed. – São Paulo : LTr, 2017;
- _____. *Processo coletivo do trabalho : dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória* – 2ª ed. – São Paulo : LTr, 2011;
- MELO, Sandro Nahmias; SIVA, Túlio Macedo Rosa e. Há Liberdade Sindical no Brasil após a Reforma Trabalhista? In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier, 2021;

- MENDES, Iratelma Cristiane Martins. Acordo e convenção coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Saúde e segurança do trabalho - Intervalo intrajornada - Matéria de ordem pública - Inconstitucionalidade dos arts. 611-A, 611-B, da CLT. In: MARTINS, Juliane Caravieri et al (org.). *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: desafios para as presentes e as futuras gerações*. São Paulo: LTr, 2020;
- MENESES, Alline Bessa de. Sistema sindical brasileiro : desafios e perspectivas – Rio de Janeiro : Lumen Juris;
- MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008;
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. – 6. ed. – São Paulo : LTr, 2009;
- _____. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000;
- NICOLADELI, Sandro Lunard. *Elementos de direito sindical brasileiro e internacional : diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis*. - São Paulo : LTr, 2017;
- OUDEGEEST, Jan. El movimiento sindical internacional y la Oficina Internacional del Trabajo. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, Suíça, v. 115, n. 3/4, p. 301-304, 1996;
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Anexo I - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87): adoptado por la Conferencia Internacional. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, Suíça, v. 117, n. 2, p. 249-255, 1998;
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el empleo en plena mutación: resumen ejecutivo. [S. l.]: OIT, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_368643.pdf>;
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 8. ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2000;
- PEREIRA, João Batista Brito. Notas sobre a flexibilização do direito do trabalho. *Rev. TST*, Brasília, vol. 68, nº 2, abr/jun 2002;
- PERES, Célia Mara; ZANGARI JÚNIOR, Jurandir. Revolução tecnológica, representação sindical e novos agrupamentos coletivos: plataformas digitais e

cooperativismo. In: MANNRICH, Nelson (org.). *Relações de trabalho e desafios da tecnologia em um ambiente pós-pandemia*. Leme-SP: Mizuno, 2021;

- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; LIMA, Márcia Margarete dos Santos. Liberdade sindical e direitos fundamentais. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. 1. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021;
- PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Iannotti da; LAU, Ana Isabella Bezerra. A prevalência do negociado sobre o legislado: análise da inconveniência dos arts. 611-A e 611-B da CLT diante dos limites da autonomia coletiva. In: EÇA, Vitor Salino de Moura et al (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020;
- RASO DELGUE, Juan. La proteccion de la libertad sindical en los Convenios Internacionales ns. 87 y 98. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; NAHAS, Thereza Christina (coord.). *Liberdade sindical: uma proposta para o Brasil*. Campinas: Lacier, 2021. p. 490-512;
- RODRIGUES, Douglas Alencar. 5.5 Prevalência do Negociado sobre o Legislado. *Revista do TRT - 9ª Região*, Curitiba, a. 41, n. 73, ed. especial, p. 413-426, 2018-2019;
- RODRIGUES, Leôncio Martins. *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1990;
- ROMITA, Arion Sayão. Organização Sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 113, ano 30, p. 58, São Paulo: Ed. RT, jan-mar. 2004;
- RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo : LTr, 1995;
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010;
- SILVA, José Afonso da Silva. *Comentário contextual à Constituição* – 8. ed - São Paulo : Malheiros, 2012;
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, Procuradoria-Geral do Trabalho, ano 1, n. 1, p. 64, mar. 1991;
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho* – 3a. ed. rev. e atualiz. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010;

- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999
- VAZ, Andréa Arruda. *Direito fundamental à liberdade sindical no Brasil e os tratados de direitos humanos*. - São Paulo : LTr, 2016;
- VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Minas Gerais*, n. 37 (2000). Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>>. Acesso em: 16 de fev. de 2016;
- _____. *Para entender a terceirização*. - 3. ed. - São Paulo : LTr, 2017;
- VILLELA, Fábio Goulart. A prevalência do negociado sobre o legislado e os desafios à efetividade do direito ao trabalho digno. In: SIVOLELLA, Roberta Ferme; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti (org.). *Temas de direito coletivo e processual coletivo do trabalho*. Brasília: Venturoli, 2021. p. 109-130