



**ESCOLA DE DIREITO**  
**Pontifícia Universidade Católica do Paraná**  
**Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD**

**A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E O DESTINO DO  
SINDICALISMO COM A ALTERAÇÃO DAS FONTES DE CUSTEIO**

**ANDERSON PEREIRA CHARÃO**

**CURITIBA**  
**2018**

**ANDERSON PEREIRA CHARÃO**

**A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E O DESTINO DO  
SINDICALISMO COM A ALTERAÇÃO DAS FONTES DE CUSTEIO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Prof. Dr. Marco Antônio Villatore

Orientador

**CURITIBA  
2018**

Dados da Catalogação na Publicação  
Pontifícia Universidade Católica do Paraná  
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR  
Biblioteca Central  
Luci Eduarda Wielganczuk – CRB 9/1118

C469c  
2018

Charão, Anderson Pereira

A crise de representatividade sindical e o destino do sindicalismo com as alterações das fontes de custeio / Anderson Pereira Charão ; orientador: Marco Antônio Villatore. – 2018.  
105 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018  
Bibliografia: f. 96-102

1. Contribuição sindical. 2. Sindicalismo. 3. Sindicatos. I. Villatore, Marco Antônio. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Dóris 4. ed. – 341.64164

# **A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E O DESTINO DO SINDICALISMO COM A ALTERAÇÃO DAS FONTES DE CUSTEIO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

## **COMISSÃO EXAMINADORA**



---

Prof. Dr. Marco Antônio Villatore  
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

---

Prof. Dr. Luiz Alberto Blanchet  
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

---

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

CURITIBA

Julho de 2018

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço inicialmente à minha esposa e filha pelo amor incondicional e pela compreensão nas ausências que se fizeram necessárias para a realização deste mestrado.

Ao meu orientador Professor Dr. Marco Antônio Villatore por todo o auxílio dado, o fomento à pesquisa e por despertar em mim o interesse pela escrita de artigos científicos.

Aos meus companheiros de mestrado, confiantes comigo de um futuro melhor.

“Mas, se a sociedade não pode igualar os que a natureza criou desiguais, cada um, nos limites da sua energia moral, pode reagir sobre as desigualdades nativas, pela educação, atividade e perseverança”. *Rui Barbosa*

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1. A EVOLUÇÃO DO SINDICALISMO ATÉ A CONFORMAÇÃO ATUAL</b> .....	11
1.1 O SINDICALISMO PRÉ REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	11
1.2 O SINDICALISMO PÓS REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	15
1.3 O SINDICALISMO BRASILEIRO.....	22
<b>2. A REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO DIREITO NACIONAL E SEUS PRIMEIROS PROBLEMAS</b> .....	30
2.1 A INTERVENÇÃO ESTATAL E O INÍCIO DOS PROBLEMAS DE REPRESENTATIVIDADE.....	30
2.2 A LIBERDADE SINDICAL E OS MODELOS SINDICAIS. SEUS IMPACTOS NA REPRESENTATIVIDADE.....	32
2.3 A LIBERDADE SINDICAL NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	40
2.4 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. SEUS CONCEITOS E DIFERENCIAÇÕES.....	43
2.4.1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....	43
2.4.2 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL.....	45
2.5 A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO MERCOSUL.....	48
2.6 OS NOVOS MODOS DE TRABALHO, O NOVO PERFIL DO EMPREGADO E OS IMPACTOS NA REPRESENTATIVIDADE.....	53
<b>3. SISTEMA DE CUSTEIO SINDICAL BRASILEIRO</b> .....	61
3.1 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.....	64
3.2 CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA.....	65
3.3 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	66
3.4 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.....	73
<b>4. COMO O SINDICALISMO PODE REAGIR AO FUTURO QUE SE DESCORTINA</b> .....	75
4.1 A QUESTÃO DA FRAQUEZA INSTITUCIONAL.....	75
4.2 DAS ALTERNATIVAS PARA REVERSÃO DO QUADRO.....	83
4.3 AS REFORMAS SINDICAIS BRASILEIRAS.....	90
<b>CONCLUSÃO</b> .....	93
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	96
<b>ANEXOS</b> .....	103

## RESUMO

O atual modelo do sindicalismo nacional e a crise vivenciada, dando enfoque no modelo de custeio e as possíveis repercussões que a alteração promovida pela Lei nº. 13.467/2017 possa trazer. O fato de por muito tempo existir no ordenamento nacional a figura de uma fonte de receitas inelástica para custeio das atividades sindicais, o imposto sindical foi um dos fatores capitais para os baixos níveis de atividade sindical, o baixo sentimento de representatividade e, por seqüência no desnivelamento da correlação de forças capital versus trabalho. Com a alteração das fontes de custeio, o próprio futuro do sindicalismo há de ser repensado sobretudo no sentido de os entes sindicais envidarem esforços em prol da categoria para ampliar a filiação e arrecadação de recursos. Dessa forma, fomenta-se o debate sobre o panorama do movimento sindical. Conclui-se que a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical levará as entidades sindicais a ter de oferecer uma gama de vantagens aos trabalhadores como forma de arregimentar filiados e com isso obter receita; o que, por conseguinte, ocasionará aumento na representatividade dos entes frente à sua categoria. *Pari pasu*, aquelas que não conseguirem incrementar seu número de filiados acabarão por ter de encerrar suas atividades por falta de meios de sobrevivência financeira. A metodologia utilizada, em síntese, será uma pesquisa dedutiva com natureza aplicada, que utilizará revisão bibliográfica, jurisprudencial, legislativa estrangeira e nacional com foco na interdisciplinaridade.

**Palavras-chave:** Sindicalismo; Crise; Representatividade; Fonte de custeio; Contribuição sindical.

## ABSTRACT

The current model of national unionism and the crisis experienced, focusing on the costing model and the possible repercussions that the amendment promoted by Law nº. 13.467/2017 can bring. The fact that for a long time there was an inelastic source of income for the union's activities, the union tax was one of the capital factors for the low levels of union activity, the low sense of representativeness and, by sequence in the unevenness of the capital-labor correlation. With the change of sources of funding, the very future of trade unionism must be rethought above all in the sense that the trade unions should work in favor of the category to increase the filiation and collection of resources. In this way, the debate on the panorama of the trade union movement is fomented. It is concluded that the extinction of compulsory union contributions will lead trade unions to offer a range of advantages to workers as a way of organizing affiliates and thereby obtaining revenue; which, consequently, will cause an increase in the representativeness of the entities in front of their category. Consequently, those who cannot increase their number of affiliates will end up having to close their activities due to lack of means of financial survival. The methodology used, in summary, will be a deductive research with an applied nature, which will use bibliographical, jurisprudential, foreign and national legislative revision with a focus on interdisciplinarity.

**Keywords:** Syndicalism; Crisis; Representativeness; Costing source; Union contribution.

## INTRODUÇÃO

Com a função social de defender os interesses das categorias representadas, inicialmente desprovidas de condições dignas de trabalho, ao longo dos tempos, os sindicatos passaram a deter importante destaque na sociedade global, inclusive a legitimidade jurídica entabular negociação com o empregador ou entidade que os representa com o intuito de priorização da dignidade humana no trabalho.

Em que pesem essas funções essenciais dos sindicatos, nas últimas décadas, em especial no âmbito nacional temos experimentado uma proliferação descontrolada na criação de entidades sindicais, facilitada pelo dever de não-intervenção do Estado em entidades sindicais consagrado no art. 8º, I, da Constituição de 1988.

Esse aumento descontrolado levou a uma crise de representatividade, onde o trabalhador já não mais se sente defendido pelo seu órgão coletivo. Cite-se, por exemplo o caso dos lixeiros da cidade do Rio de Janeiro que se negaram a voltar ao serviço, mesmo após entabulamento de convenção coletiva de trabalho.

Segundos dados da última Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD), realizada pelo IBGE (PNAD) a porcentagem de filiação dos trabalhadores entre 15 e 23 anos caiu de 17,5% (2003) para 14,1% (2009).

Ressalte-se que os números reais ainda são menores, tendo em vista que dos 19.586.000 trabalhadores filiados, 5.265.000 somente se filiaram ao sindicato da categoria em razão de acharem ser obrigatório.

Quanto aos não sindicalizados, 16,6% informaram que não se filiaram por não acreditar no seu sindicato e outros 26,4% em razão de sequer conhecer qual seria o seu sindicato.

Da mesma forma os dados levantados revelam um envelhecimento do movimento sindical, eis que as classes de maior faixa etária possuem uma maior taxa de sindicalização.

RODRIGUES (2002) atribui como uma das causas para a repulsa crescente ao movimento sindical, a busca por uma maior flexibilidade e desregulamentação das normas e utilização de mão de obra, juntamente com os esforços de redução de custo.

Ante tudo isto, verifica-se que a análise quantitativa e qualitativa da estrutura sindical atual aponta para a indiscutível fragilidade de sua representação.

Todo esse cenário levou à inclusão da questão no bojo da reforma trabalhista, consolidada na Lei nº. 13.467, de 13 de junho de 2017, especificamente na nova redação do artigo 579 que condiciona o desconto da contribuição sindical à anuência expressa do empregado, ferindo de morte a compulsoriedade e abrindo um novo panorama das relações sindicais.

Nesse rumo, a escolha do presente tema decorre da importância de se discutir e investigar aspectos relacionados ao panorama sindical brasileiro, a crise de representatividade vivida e as possíveis consequências que a extinção da compulsoriedade da contribuição possa acarretar ao sindicalismo nacional.

A presente pesquisa alinha-se à área de “Direito Econômico e Desenvolvimento” do presente curso de mestrado inserida dentro da subárea de “Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização”, a qual, a partir da ordem econômica e social da Constituição Federal brasileira, debruça-se sobre o mercado do trabalho, sindicalismo, políticas públicas de emprego, reestruturação produtiva e novas formas de organização laboral no contexto de uma economia globalizada.

O primeiro capítulo consistirá em uma breve análise dos movimentos sindicais ao longo da história humana, das primordiais corporações de ofícios até o sindicalismo contemporâneo. O segundo capítulo focará na diferenciação dos conceitos de representatividade e de representação para discorrer sobre a crise de representatividade existente nos dias atuais no sistema sindical pátrio. O terceiro capítulo abordará o sistema de custeio sindical nas mais diversas modalidades de contribuição previstas na legislação brasileira e, por fim, o quarto capítulo delineará acerca de como o sindicalismo deve lidar com esse panorama e o que a alteração na sistemática de custeio poderá acarretar aos entes.

A presente pesquisa utilizar-se-á do método indutivo, partindo da questão específica da crise de representatividade e da alteração no panorama financeiro dos sindicatos, para chegar à conclusão acerca de o que o futuro reserva ao sindicalismo.

Será utilizada da pesquisa empírica por meio da utilização de pesquisas já realizadas por órgãos oficiais, em especial a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, e o banco de dados público da Secretaria das Relações do Trabalho, órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

## 1. A EVOLUÇÃO DO SINDICALISMO ATÉ A CONFORMAÇÃO ATUAL

### 1.1. O SINDICALISMO PRÉ REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Para compreender como o sindicalismo chegou na crise vivida atualmente, devemos, inicialmente, voltar os olhos ao seu curso evolucionário. Nas palavras de Heródoto de Helicarnasso, *“pensar o passado para compreender o presente e idealizar o futuro”*.

O nascimento do sindicalismo é a decorrência de um longo processo histórico, que perpassa importantes marcos cujo âmago reside no ideal de valorização do homem e o reconhecimento de direitos inatos à defesa de seus interesses e à expansão de sua personalidade.

A necessidade de gregarismo por parte do ser humano é o estopim para a criação das mais diversas modalidades de associação.

Durante todo o curso da história o ser humano buscou a vida em comunidade; inicialmente reunindo-se em tribos, clãs e famílias. Tais formas de agregação foram evoluindo para modalidades mais complexas de agregação como os partidos políticos, as associações e, até os sindicatos.

A vida em grupo nasce da força reivindicatória, capacidade de impulso e perspectivas de sobrevivência que a coletividade detém em face do ser individual, tanto mais firme, quanto mais robusta for a rede de sustentação daquela comunidade.

Conforme RUSSOMANO (1997, p. 6) a alta estrutura comunitária existente em Roma é que favoreceu o aparecimento das primeiras corporações.

As corporações de ofício se constituem em relevante forma associativa da Idade Média. Segundo ÁLVARES DA SILVA (1979, p. 14), elas nasceram do movimento comercial que se verificou na Idade Média, por volta do século XII, possuindo clara finalidade econômica em que pese tenham servido, também, para organizar a profissão.

Outrossim, tais corporações, também chamadas de “colégios” eram, em verdade, associações de fato, destinadas ao culto dos deuses e ao convívio dos homens, não guardando qualquer relação com o labor.

A legitimidade dessas associações foi reconhecida pelo Digesto sob o título de “*Collegium et Corporibus*”, o qual lhes deu autonomia para aprovar seus regulamentos, embora houvesse a necessidade de observância das normas do Estado Romano.

Na mencionada norma há o reconhecimento da primeira associação de trabalhadores o chamado “*Colégio dos Nautas de Lutecia*”, constituído por exercentes de determinado ofício. Este fato é relevante, pois se traduz na norma inaugural da história jurídica acerca da formatação de categorias profissionais.

Mas em que pesem os interesses comuns entre os associados, a grande contribuição das corporações foi a de servir como órgãos de arregimentação e fomento da economia urbana.

A derrota do feudalismo na Europa altera o enfoque econômico o campo para a urbe. Com isso as corporações se espraiam pela Europa.

As corporações, também chamadas de “maestrias” possuíam finalidades bem pontuadas, que se apoiavam em dois pilares: a garantia e a ampliação de privilégios a seus componentes e o controle do mercado produtor como forma de manutenção da escassez de bens e valorização de seu trabalho.

Os integrantes da corporação obedeciam uma hierarquia constituída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres.

Os aprendizes eram aqueles que, como o próprio nome alude, estavam iniciando o labor e aprendendo o ofício. O grau intermediário era composto pelos companheiros, que eram oficiais, e, por fim, os mestres, que estavam no ápice da organização e usufruíam de todos os benefícios e do poder de mando sobre os aprendizes e os companheiros.

Apesar de estarem em um grau intermediário, dificilmente os companheiros eram alçados à maestria, vez que havia por parte dos mestres um poder quase que despótico, e esta falta de mobilidade social, corroborada com os desmandos realizados pelos mestres é que culminará na extinção das corporações de ofício e a alteração do sistema de agregação profissional.

Como já explanado, as corporações congregavam mestres, companheiros e aprendizes, de forma que elas traziam uma configuração que reunia em um mesmo organismo associativo representantes do capital (os mestres) e do trabalho (companheiros e aprendizes).

Importante destaque que, o escopo das corporações não era a proteção social aos trabalhadores, mas sim a manutenção da reserva de mercado em determinados ramos da produção e a preservação do status de controle pelos mestres. Nesse sentido, aponta CESARINO JÚNIOR (1943, p. 246):

A História do Direito Social nos mostra a organização das corporações com os seus três graus de trabalhadores: mestres, companheiros e aprendizes, e os seus dirigentes: priores, cónsules e reitores. Seu 'fim' era a conquista e conservação de um monopólio sobre um determinado mercado, donde a proibição do trabalho aos não-inscritos, a dificuldade na admissão e mesmo a hereditariedade na profissão.

Os companheiros insatisfeitos com a situação de baixa mobilidade social, não encontraram outra alternativa que não fosse a de se separar da corporação clássica e tratar de fundar suas próprias associações, que eram denominadas “companhias”, em contraposição às “maestrias” até então existentes. Colocando fim às corporações.

Mas a relevância do estudo dos traços do sindicalismo na antiguidade não é unívoca entre a doutrina. ÁLVARES DA SILVA (1979, p. 24), entende que não há sentido em pesquisar sobre ela, seja pela falta de detalhes históricos, seja ante a ausência de espírito classista à época. Justificando seu posicionamento o autor traz o pensamento dominante na Grécia antiga, onde o trabalho era considerado coisa desprezível somada à ausência de liberdade individual dos cidadãos.

Mesmo não se podendo concluir que as corporações foram o embrião das organizações sindicais atuais, dadas as suas peculiaridades de composição e de objetivos, é de se reconhecer que a sua existência trouxe repercussões para a conformação das entidades sindicais nos moldes hoje conhecidos. Esse embrião, entretanto, pode ser vislumbrado, segundo ROMITA (1976, p. 30-31) nas associações de companheiros francesas “*Compagnonnages*” e nas alemãs “*Geselleverbaende*”, as quais tinham como finalidade o auxílio mútuo entre os associados.

O sindicalismo, mas conformado ao modelo existente atualmente surge, na Grã-Bretanha sob a forma das chamadas “*trade unions*”. A primeira “*trade union*” que se tem registro é criada em 1720 por mestres alfaiates de Londres que buscavam melhores condições de trabalho.

LEFRANC (1974, p. 7) traz o registro do ato que publicizou a criação da “*trade union*” dos alfaiates.

Os operários alfaiates no interior e nos subúrbios das grandes cidades, em número de sete mil e mais, formaram recentemente uma associação para obter aumento dos seus salários e o abandono do trabalho uma hora mais cedo.

A fim de melhor concretizarem seu projeto, cada um deles inscreveu o seu nome em registros preparados para esse fim nas numerosas casas de colocação ou de reunião que tem o hábito de frequentar; acumularam somas consideráveis para se defenderem em caso de perseguições.

Do relato resta evidenciado traços proeminentes de ação sindical.

Mas seria o fato de ser o berço da revolução industrial o motivo pelo qual o sindicalismo emerge na Grã-Bretanha antes de outros lugares no mundo? Esse questionamento é repetido na doutrina mais variada, porém como demonstra LEFRANC (1974, p. 8) ele é falso, pois as primeiras associações permanentes de assalariados remontam cerca de meio século antes do sistema industrial e reúnem profissionais de ofícios em que o trabalho manual ainda predominava. Continua LEFRANC (1974, p. 8) ressaltando que o sindicalismo não decorre diretamente do desenvolvimento da maquinaria. O fator determinante não se situou na transformação técnica, mas sim no divórcio entre o trabalho e a propriedade dos instrumentos de produção.

LEFRANC (1974, p. 8) traz importante contribuição que descontrói um entendimento que se perpetuou na história do sindicalismo, especificamente com relação ao estopim de criação das “*trade unions*”. Relata o autor que as primeiras *unions* não são advindas de uma revolta das massas miseráveis contra a exploração capitalista, tampouco os associados são profissionais de labores extenuantes como trabalhadores de minas ou de serventes de pedreiro ou profissionais mal pagos e maltratados que se associam.

Ainda segundo LEFRANC, as “*trade unions*” resultam da vontade dos operários cujo nível de vida foi, durante séculos, protegido por regulamentos administrativos e consuetudinários, e tinha por finalidade muito mais a defesa de uma situação cômoda do que a melhora de uma condição medíocre de labor.

Dessa forma, os objetivos das primeiras *trades* são conservadores e não revolucionários.

Mas esse entendimento não é uníssono na doutrina, para BRITO FILHO (2012, p. 51) a revolução industrial é sim o motivo pelo qual o sindicalismo nasceu na Grã-

Bretanha; até porque naquele momento são adotadas novas técnicas e a máquina a vapor são introduzidas nos meios de produção, surgindo grandes empresas que se direcionaram à produção em massa. Com a massificação produtiva passa a existir uma grande demanda por trabalhadores e há um influxo de pessoas do campo para a cidade, de forma que esses trabalhadores passaram a conviver uns com os outros mais estreitamente e, unindo esforços, ascenderam politicamente, como força popular, dentro dos estilos dos regimes eleitorais democráticos.

Estes dois fatores somados e a impossibilidade de cada trabalhador, individualmente, enfrentar os problemas decorrentes do segundo acabaram gerando, no operariado, a consciência de que só pela união seria possível se opor aos que lhes exploravam.

Sobre este período, relata VIANNA (1997, p. 34):

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de puddling (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter um determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários.

Para ÁLVARES DA SILVA (1979, p. 28), a revolução industrial teve o efeito de despertar a consciência coletivista dos trabalhadores.

O clima social da época, beneficiado pelo célere desenvolvimento das indústrias, estava preparando o terreno para dar ao sindicalismo britânico um caráter verdadeiramente revolucionário.

## 1.2. O SINDICALISMO PÓS REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

No final do século XVIII, a agitação se propaga aos operários têxteis de Yorkshire e do Lancashire; os poderes públicos inquietam-se: no ano de 1799 em vinte e dois dias o parlamento vota e o rei sanciona a *Combination Act* (Ato sobre associações), as quais proibiam a constituição de sindicatos.

A aplicação do ato proibitivo inglês se dá de forma rígida nas indústrias constituídas após a sua promulgação, outrossim, naquelas anteriormente existentes

a fiscalização é mais maleável até porque o movimento sindical já havia estabelecido raízes lá.

No entanto, a constituição de novas “*unions*” se tornou extremamente difícil, da mesma forma que as já existentes passam a ter seu objetivo inicial descaracterizado, mantendo-se, por vezes como associações de socorro mútuos.

No curso dos séculos XVIII e XIX, há uma proliferação de normas destinadas à interdição das associações sindicais, chegando às vias de criminalizar as organizações operárias. Além do *Combination Act* de 1799, importante norma inglesa é *Sedition Meetings Act* (Ato de reuniões de sedição) de 1817 que qualifica a participação em associações como crimes de sedição, subversão ou conspiração.

No mesmo período da história eclode a revolução francesa em 1789 e por iniciativa do parlamentar Issac René Guy Le Chapelier é promulgada a lei que leva seu nome em 14 de junho de 1791, a qual proibia a criação e o funcionamento das corporações, as greves e as manifestações dos trabalhadores, visto que esses movimentos atentariam à liberdade do homem, em especial à “livre empresa” e a iniciativa privada. Aos sindicalistas eram previstas penas que podiam ir desde pesadas multas, privação de direitos de cidadania e, até, à pena de morte<sup>1</sup>.

Para NASCIMENTO (1986, p. 3), a revolução francesa de 1789 acabou por extinguir as corporações de ofício, dentre outras razões, por pregar que a liberdade individual não se compatibiliza com a existência de entes intermediários entre o

---

<sup>1</sup> Art. 1. L'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession étant une des bases fondamentales de la constitution française, il est défendu de les rétablir de fait, sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit.

Art. 2. Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.

Art. 7. Ceux qui useraient de menaces ou de violences contre les ouvriers usant de la liberté accordée par les lois constitutionnelles au travail et à l'industrie, seront poursuivis par la voie criminelle et punis suivant la rigueur des lois, comme perturbateurs du repos public.

Art. 8. Tous attroupements composés d'artisans, ouvriers, compagnons, journaliers, ou excités par eux contre le libre exercice de l'industrie et du travail appartenant à toutes sortes de personnes, et sous toute espèce de conditions convenues de gré à gré, ou contre l'action de la police et l'exécution des jugements rendus en cette matière, ainsi que contre les enchères et adjudications publiques de diverses entreprises, seront tenus pour attroupements séditieux, et, comme tels, ils seront dissipés par les dépositaires de la force publique, sur les réquisitions légales qui leur en seront faites, et punis selon tout la rigueur des lois sur les auteurs, instigateurs et chefs desdits attroupement, et sur tous ceux qui auront commis des voies de fait et des actes de violence.

indivíduo e o Estado. Dessa forma, para que a pessoa seja livre não poderia estar submetida à uma associação vez que em ambiente associativo a vontade que predomina é a do grupo e não a do indivíduo.

Já no período napoleônico, o Código Penal de 1810 manteve a tipificação como crime a criação de entidades de trabalhadores, majorando as penas até então estabelecidas. O Código Penal francês inspirou outras legislações europeias a exemplo do Código Penal sardo de 1859, o qual trouxe para a clandestinidade e criminalidade também as organizações de empregadores.

Esse arcabouço normativo limitador constitui o primeiro período da história do sindicalismo, sendo chamado por doutrinadores, a exemplo de DIAS (2014, p. 28) de período de proscrição jurídica.

Em que pese o período de opressão, isto não impediu que surgissem e se proliferassem organizações profissionais, sobretudo de operários, alicerçadas, sobremaneira, nas circunstâncias sociais que a nova realidade econômica e produtiva do capitalismo impõe.

A aptidão que o capitalismo possui de explorar o trabalhador os leva a reflexionar e construir mecanismos destinados a obter um mínimo de proteção.

Naqueles ramos em que as *unions* não conseguiram estabelecer-se ou sobreviver, em razão das normas restritivas, as agitações e as revoltas são, por vezes, graves, usualmente direcionadas contra as novas máquinas tidas como criadoras de desemprego. Exemplo foi o motim ocorrido em 1811 que sabotou as máquinas que haviam acabado de ser instaladas nas *Middlands*. E esse espírito de luta não se circunscreveu à Grã-Bretanha. Todos os países que despertavam para a indústria conheceram perturbações convocadas por operários-líderes, os chamados "*luddites*".

Sobre a denominada de "fase de proibição", NASCIMENTO (1986, p. 4) relata ser possível considerar a própria Revolução francesa e o modelo liberal como as primeiras manifestações no sentido da proibição.

RUPRECHT (1995, p. 72), entende que o Código Penal francês de 1810 vem a ser a primeira norma proibitiva ao proibir no parágrafo 1º do artigo 291 a associação de mais de vinte pessoas, cujo objetivo fosse o de reunir todos os dias ou em dias determinados, para se ocupar de objetos religiosos, literários, políticos ou outros, que tivesse sido formada sem a anuência do governo.

É preciso ponderar que a proibição não era dirigida exclusivamente às associações com cunho profissional, mas, em verdade, à totalidade das associações, vez que a existência delas era incompatível com o ideário liberal da época.

Sem embargo, Thompson, citado por NASCIMENTO (1986, p. 4), ressalva que mesmo que, de forma pontual, a vedação fosse eficaz, ela não obstaculizou que os trabalhadores continuassem a se unir e nada adiantariam as medidas de restrição contra o sindicalismo, as greves e a coalizão, vez que a organização dos trabalhadores continuou desafiando as leis e as sanções aplicadas pelo Estado.

Com o crescente gregarismo dos trabalhadores, o Estado se vê compelido a alterar a sua postura. Inicia-se, então, um período intermediário, denominado de fase de tolerância, onde o Estado continuava não reconhecendo no plano jurídico as associações, porém deixa de tipificar como crime a coalizão.

A fase de tolerância do ponto de vista cronológico pode ser situada nos nas décadas intermediárias do Século XIX.

Do ponto de vista jurídico, as organizações sindicais, neste período, como ensina NASCIMENTO (1986, p. 5), eram entes de fato, sem reconhecimento legal.

Sob estes novos ares, o sindicalismo persistiu em sua evolução. O Estado, então, como não podia deixar de ser, deixou de lado sua postura de indiferença legal à questão e se curvou a uma realidade que não havia como ser ignorada. Começa nova fase da evolução do sindicalismo, denominada fase de reconhecimento.

Nela passam os Estados a reconhecer os sindicatos. Na Inglaterra, isto ocorre em 1871 e, em sequência, na Dinamarca, em 1874; na França, em 1884 (Lei Waldeck-Rousseau); em Portugal e na Espanha, em 1887 e, na Bélgica, em 1898, como dispõe Romita.

Em 1825-1826, a proibição legal das coalizões é revogada. As “*unions*”, sem receber capacidade civil, são autorizadas e admitidas nas negociações coletivas.

Sobre esse período afirma MORAES FILHO (1978, p. 106-107):

A verdade é que tiveram influência na gênese da constituição do sindicato durante o século XIX os mesmos fatores que determinaram o aparecimento do próprio Direito do Trabalho, como ramo autônomo da ciência jurídica. Podem aqui vir sumariados, didaticamente, da seguinte maneira: a) os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; b) o maquinismo e a concentração das massas humanas e de capitais; c) as grandes lutas sociais; d) os livres acordos entre grupos profissionais.

Mas essa fase de repressão, ainda no Século XIX vai sendo paulatinamente transmutada para uma fase intermediária de tolerância do sindicalismo pelo Estado. Nesse sentido são significativos os *Combinations Acts* de 1824 e 1825 da Grã-Bretanha, que autorizaram a existência legal de associações operárias e empresariais, eliminando o caráter delituoso da ação sindical.

Em que pese o início de um período de transição entre a proibição e a tolerância, era usual que os proprietários dos meios de produção adotassem práticas antissindicais, por exemplo impondo aos operários contratados a assinatura de um documento onde se comprometiam a não aderir a qualquer “*trade union*”.

Sob a influência de Robert Owen, em 1834 é criada a “*Great Consolidated Trade Union*” a qual pretende englobar todos os trabalhadores, qualquer que seja o seu ofício. Em apenas algumas semanas, a “*Union*” reúne 500.000 aderentes entre os quais muitas mulheres e trabalhadores agrícolas.

Dado o porte e o poder que tal sindicato detém, o governo inglês e o Poder Judiciário rapidamente buscam meios de reprimir a entidade e a entidade dura apenas alguns meses.

Sem embargo, a lei mais proeminente no sentido do reconhecimento institucional da atividade sindical provém, da França; a chamada Lei Waldeck-Rousseau<sup>2</sup>, de 1884 a qual revoga a Lei Chapelier e expressamente permite que indivíduos da mesma profissão ou de profissões conexas se organizem livremente em associação, sem necessidade de anuência ou autorização estatal, com o objetivo de defesa de interesses profissionais e econômicos.

Ensina NASCIMENTO (2015, p. 67) que nos Estados Unidos, o reconhecimento dos sindicatos se dá, no âmbito normativo com o *Shermann Act* de

---

<sup>2</sup> Art 1. Sont abrogés la loi des 14, 27 juin 1791 et l'article 416 du Code pénal. Les articles 291, 292, 293, 294 du Code pénal et la loi du 18 avril 1834 ne sont pas applicables aux syndicats professionnels.

Art. 2. Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement.

Art. 3. Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

1890 em que pese já no ano de 1866 existir a Federação Americana do Trabalho, criada com o propósito de lutar pela jornada de oito horas, pela proteção do menor e pela adoção de uma política governamental de transferência de impostos para a sociedade mais rica.

Em 1850, aproximadamente vinte e cinco anos após o reconhecimento do direito de associação aos trabalhadores, iniciou-se a realização de um trabalho coordenado entre as “*trade unions*” de modo a se criar um espírito de solidariedade entre as distintas classes profissionais que orbitavam no sistema produtivo inglês. Surgem, assim, os primeiros Conselhos Gerais, que são os primórdios das Federações e Confederações sindicais do direito moderno.

Rapidamente os sindicatos buscaram estabelecer ligações internacionais até porque em eventual movimento grevista seria útil contar com a solidariedade dos trabalhadores de outros países, como forma de legitimação das reivindicações.

Nesse sentido são constituídas as primeiras federações profissionais internacionais, chamadas “Secretariados Profissionais Internacionais”. Conforme relata LEFRANC (1974, p. 33) o primeiro deles foi o dos tabaqueiros (1889), seguido pelo dos chapeleiros e pelos dos tipógrafos, luveiros (1892), curtidores e litógrafos (1896), trabalhadores-alfaiates (1897), fundidores (1898), pintores (1904), entre outros. Tamanho é o crescimento do movimento de agregação internacional que em 1911 já somam vinte e oito secretariados.

Conforme SÜSSEKIND (1997, p. 48), as primeiras manifestações no rumo da internacionalização das leis do trabalho foram lançadas inicialmente lançada por Robert Owen em 1818, no Congresso de “Aix-le-Chapelle”.

Em 1864 ocorre a fundação da Associação Internacional dos Trabalhadores, mais conhecida como Primeira Internacional Socialista alicerçada no pensamento de Marx e Engels visando a luta pela adoção de medidas internacionais de proteção ao trabalho ganha tónus.

Após a criação da chamada “Primeira Internacional”, seguiram-se a Segunda, de viés socialista; a Terceira, de orientação leninista.

A existência de organizações internacionais, a propósito, é contemplada no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais já referido acima, constando em seu art. 8º, letra “b”, o compromisso dos Estados-partes de garantir o

direito das organizações sindicais de formar organizações sindicais internacionais e delas participar.

Essa entidade reuniu organizações operárias de vários países europeus, e iniciou sua atuação no estabelecimento de uma pauta unificada de luta e, após parte para a ação política desenvolvendo campanhas pelo direito de voto dos trabalhadores, chegando a defender, em 1871, a criação de partidos operários independentes das agremiações políticas burguesas.

Mas o sindicalismo internacional pode também ser concebido sob a forma de uma federação de centrais nacionais. A partir de 1885, em Londres, foram estabelecidos contatos por iniciativa dos sindicatos britânicos. Em 1901, convocada pelos Escandinavos, realiza-se a Conferência de Copenhagen; estão representados doze movimentos. A França está ausente. São preconizadas conferências periódicas cujo papel será principalmente o de comparar os progressos da legislação social nos diversos países.

Importante o destaque que mesmo nos Estados Unidos, onde o capitalismo já estava mais consolidado viam-se movimentos reivindicatórios de proteção aos direitos trabalhistas desde 1829; inclusive advém dos Estados Unidos dois marcantes episódios da história do Direito Sindical: o “protesto das operárias de Nova Iorque”<sup>3</sup> ocorrido em 08 de março de 1857 e o caso dos “oito mártires de Chicago”<sup>4</sup> de 1º de maio de 1886, ambas as situações decorrentes de greves realizadas.

Voltando à Grã-Bretanha, em 1881, Henry Mayers Hyndmann funda a “Federação Socialista Democrática” e em 1884 Edward Reynolds Pease funda a “Fabian Society”, entidade voltada ao estudo e aplicação na sociedade da doutrina socialista. A partir desse momento, o sindicalismo inglês se encaminha no sentido da

---

<sup>3</sup> Na referida data trabalhadoras do setor de vestuário em Nova York realizaram um protesto contra condições de trabalho desumanas e salários baixos. Tal agitação foi rudemente dispersada pela polícia, mas o movimento continuou e levou à criação do primeiro sindicato de mulheres.

<sup>4</sup> Incidente também conhecido como Revolta de Haymarket foi um conflito que eclodiu após a explosão de uma bomba em uma manifestação em prol da jornada de oito horas de trabalho, em 4 de maio de 1886, na Haymarket Square, em Chicago, nos Estados Unidos. Durante a manifestação, inicialmente pacífica, uma bomba estourou junto ao local onde policiais estavam posicionados, matando um e ferindo outros sete, motivo. A polícia imediatamente reagiu, abrindo fogo contra os manifestantes em uma ação que resultou em dezenas de feridos, quatro mortos e mais de cem manifestantes presos.

Nos processos que se seguiram, oito anarquistas foram acusados de conspiração, sob a acusação de que um deles teria fabricado a bomba lançada contra os policiais, embora não houvesse provas concretas contra os réus; surgindo aí o nome “oito mártires”.

ação política, elegendo parlamentares e inspirando a fundação do Partido Trabalhista, que até a presente data exerce grande influência na vida política da Grã-Bretanha.

Embalada por esse período de reconhecimento dos entes sindicais, temos a publicação da Constituição do México de 1917, a qual é a primeira a garantir o direito de associação profissional, seguida pela Constituição de Weimar, da Alemanha de 1919.

Apesar de a constituição mexicana ser tida como a primeira a garantir o direito de associação, é digno de nota que nos Estados Unidos a partir do julgamento por parte da Suprema Corte de Massachusetts do caso *Commonwealth x Hunt*<sup>5</sup> em 1842, se torna lícita a coalizão de trabalhadores para a defesa de seus interesses.

### 1.3. O SINDICALISMO BRASILEIRO

Dada a industrialização tardia no Brasil, o movimento operário tem história muito mais recente.

Os primeiros movimentos de aglutinação operária, decorrem da criação de uniões operárias, conforme nos relata VIANNA (1997, p. 1.059), a partir do ano de 1870 com a liga operária e posteriormente em 1880 com a fundação da União Operária as quais ainda não tinham um sentimento de categoria, vez que abriam a possibilidade de filiação à indivíduos estranhos à categoria operária.

Complementando Segadas Viana; NASCIMENTO (1989, p. 52) leciona não havia similitude de escopo entre tais uniões e os sindicatos atuais, dado que a criação de tais entes não guardava absoluta e direta relação com a ideologia, a profissão ou o local de trabalho dos associados.

Logo após a proclamação da República ocorrida em 1889, foi editada e promulgada a Constituição Republicana de 1891 que já em seu bojo garantia a todos

---

<sup>5</sup> Processo no qual a Suprema Corte de Massachusetts determinou que a doutrina do direito consuetudinário não se aplicava a sindicatos trabalhistas. Até então, as tentativas dos trabalhadores de estabelecer associações estavam sujeitas a processos judiciais. O Chefe de Justiça Lemuel Shaw afirmou, no entanto, que os sindicatos eram legais e que eles tinham o direito de atacar ou tomar outras medidas de coerção pacífica para aumentar os salários e banir os trabalhadores não sindicalizados. Fonte: < <https://www.britannica.com/event/Commonwealth-v-Hunt>>. Acesso em 04 de jun. de 2018.

o direito de associação, especificamente no parágrafo 8º do artigo 72<sup>6</sup>, apenas ressalvando que a entidade deveria ter fins pacíficos.

A partir dessa permissão ampla, o sindicalismo brasileiro ingressa em uma fase de fertilidade, com a criação de inúmeras entidades de classe, conforme enumera RUSSOMANO (1997, p. 30-31): a União dos Operários Estivadores (1903); a Sociedade União dos Foguistas (1903); a Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906) e a União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917), além da Confederação Geral dos Trabalhadores (1920), porém essa última dissolvida pelo governo pouco tempo após sua fundação.

A pujança sindical também está ligada à doutrina liberal adotada naquela época, onde o Estado deixava de ser o regulador das relações de trabalho, relegando isso aos particulares, pela via do contrato de trabalho.

Não por outra razão que no mesmo período surgem as primeiras leis sindicais no País, a saber: o Decreto nº. 979, de 6 de janeiro de 1903<sup>7</sup>, e o Decreto nº. 1.637, de 5 de janeiro de 1907<sup>8</sup>.

NASCIMENTO (1989), acerca do primeiro decreto pontua que ele inaugurou a liberdade sindical em nosso país, viabilizando o ingresso e saída dos sindicatos aos indivíduos que assim o desejassem.

O sindicalismo brasileiro adota nesse período uma postura de embate, conceituada por Amauri Mascaro do Nascimento (1989, p. 56) como “anarcossindicalismo”, que teve grande influência na política. São deflagradas diversas greves no ciclo que vai de 1901 até 1919, conforme relata WERNECK (1989, p. 51), sendo o ápice da agitação as greves gerais de 1917<sup>9</sup> e 1919<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> Art 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

§ 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública.

<sup>7</sup> “Faculta aos profissionais da agricultura e industrias ruraes a organização de syndicatos para defesa de seus interesses.” (*sic*)

<sup>8</sup> “Crea syndicatos profissionaes e sociedades cooperativas” (*sic*)

<sup>9</sup> Reação operária a um período de intensificação do horário de trabalho, de subida repentina dos preços e estagnação dos salários. Disponível em: <<http://atlas.fgv.br/verbetes/greve-geral-de-1917>>. Acesso em 02 jun. 2018.

<sup>10</sup> Greve deflagrada pelo Sindicato dos Pedreiros e Carpinteiros da Bahia na qual requeriam jornada de trabalho de oito horas por dia, da liberdade de organização sindical e do aumento de salários, os trabalhadores passaram a exigir, também, a isonomia salarial entre homens e mulheres que

Importante destaque faz MAGANO (1990, p. 44) acerca do Decreto nº. 1.637/1907, vez que ele organiza o sindicalismo brasileiro com base na similitude do ofício desempenhado, abrangendo, tanto empregados, empregadores, autônomos e liberais; garantindo a pluralidade sindical como afirmou ROMITA (1976, p. 35).

Para boa parte da doutrina há um hiato na história das relações de trabalho no âmbito nacional até os anos de 1930. Com certeza, os avanços no campo do direito social no Brasil após 1930 foram muito maiores, mas isso não deve apagar totalmente as lutas e as conquistas operárias anteriores a esse ano. Antes da era Getúlio já emergem leis fortalecendo o corporativismo estatal, cite-se, por exemplo, o Decreto nº. 3.724, de 15 de janeiro de 1919 que conceituava os acidentes de trabalho; o Decreto nº. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecida como “Lei Eloy Chaves” que consolida o sistema previdenciário brasileiro; o Decreto nº. 16.027, de 30 de abril de 1923 que cria o Conselho Nacional do Trabalho; o Decreto nº. 4.982, de 24 de dezembro de 1925 que concede férias anuais aos trabalhadores, entre outras. No âmbito internacional, em 1919 logo ao final da 1ª. Guerra Mundial é celebrado o Tratado de Versalhes que cria a Organização Internacional do Trabalho.

A década de 1930 marca um novo período para o sindicalismo brasileiro, denominado por NASCIMENTO (1989, p. 60) como “fase intervencionista” a qual até hoje deixa marca no modelo nacional de agregação.

Sob a ótica normativa, o marco inicial desse período é o Decreto nº. 19.770, de 19 de março de 1931<sup>11</sup>, que implanta, segundo MAGANO (1990, p. 45), “as bases de um tipo corporativista de organização sindical, que perdura até hoje”.

Complementa ROMITA (1976, p. 35) afirmando que a norma teve nítida *“feição intervencionista, sujeitando o sindicato ao Estado e retirando-lhe a autonomia e instituindo o monosindicalismo”*.

Mas a regra do “sindicato único” não é a única alteração trazida pelo Decreto nº. 19.770/1931. Ele redesenha toda a estrutura da organização sindical, distanciando o país do modelo de liberdade sindical e estabelece o sindicato como órgão de colaboração com o Estado com fito assistencial, negando-lhe função política.

---

exercessem as mesmas funções e a abolição do trabalho infantil. Disponível em: <<http://sintracom.org.br/2016/2016/04/01/os-trabalhadores-da-construcao-civil-na-greve-geral-de-1919/>> Acesso em 02 jun. 2018

<sup>11</sup> Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências

Os avanços ocorridos na década de 1930 tinham por trás de si o desejo do Estado autoritário de Getúlio Vargas de levar o movimento operário e o empresarial para dentro do Estado a fim de melhor controlá-lo e evitar qualquer oposição aos seus projetos de governo.

O Decreto nº. 19.770, de março de 1931, estabelecia que os sindicatos deviam se organizar por ramos de produção econômica, reconhecia juridicamente essas instituições, consagrava o modelo da unicidade e a filiação sindical, embora formalmente fosse facultativa, uma vez que somente os sindicalizados poderiam se beneficiar da legislação social, os operários acabavam compelidos a sindicalizarem-se. E digno de nota, ainda, foi o poder dado ao Ministério do Trabalho para, se julgasse necessário, intervisse nas entidades sindicais.

O modelo centralizado e controlador da estrutura sindical por parte do Estado, entretanto, passou por uma lacuna, vez que em 16 de julho de 1934, foi promulgada uma nova Constituição que, no seu art. 120, parágrafo único, previa a pluralidade e a autonomia sindicais, rompendo por completo com o modelo.

Mas esse ar liberal teve vida ainda mais curta, pois, apenas quatro dias antes da entrada em vigor da carta constitucional o governo edita o Decreto nº. 24.694, que, nas palavras de ROMITTA (1976, p. 36), renova o disposto no estatuto de 1931.

Nota-se que o reconhecimento dos sindicatos só ganha maior dimensão após o ano de 1935, ano em que ocorre o levante conhecido como Intentona Comunista e que marca o aumento da política repressiva varguista.

De acordo com MATTOS (2002, p. 36-38), o aumento no número de entidades sindicais no interregno de 1932 a 1934 expõe o interesse das bases pelos benefícios assistenciais proporcionados pelo governo apenas aos trabalhadores sindicalizados.

Não bastasse isso, o governo varguista se utilizou dos sindicatos para modelar a constituição de 1934 a seus interesses, pois o corporativismo varguista determinava que, além dos representantes eleitos pelo sufrágio direto, a assembleia constituinte possuiria um grupo menor de deputados escolhidos apenas pelos associados aos sindicatos oficiais de trabalhadores e empresários os quais eram chamados de “bancada classista”.

O autoritarismo de Getúlio Vargas atinge seu ápice em 1937 com o “golpe do estado novo”. É nessa época que, de acordo com GOMES (2002, p. 34) o discurso

desqualificador dos direitos políticos e das práticas liberal-democráticas ganha volume dentro do governo, ao mesmo tempo, os direitos sociais que, em especial os direitos do trabalho tornam-se o centro definidor da condição de cidadania no país.

Esse endurecimento de tom do governo central ocorre não obstante o texto constitucional em vigor na época proclamar a liberdade para a associação profissional. Mas, em verdade, o que se vê são restrições à atividade sindical como, por exemplo, a proibição da greve e “*lockout*”, considerados meios antissociais.

Como pilar infraconstitucional foi editado o Decreto-Lei nº. 1.402, em 1939. Sobre ele, afirma MAGANO (1990, p. 53):

"O Dec.-Lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, constitui a fase final e acabada do corporativismo, que se ensaiava implantar no país desde 1931. As hesitações agora já não mais se justificavam, porque a Constituição, de 10 de novembro de 1937, havia convertido o corporativismo em regime oficial".

Prova do acima alegado é a criação do chamado “imposto sindical” em 1942 e a reunião da legislação trabalhista em uma Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 que mantém até hoje no nosso modelo sindical as bases corporativas de Getúlio.

Com efeito, encerrado o "Estado Novo" e, com ele, a Era Vargas – embora ele retornasse, logo após, dessa vez eleito com Presidente da República –, é promulgada uma nova Constituição, em 18 de setembro de 1946 que faz ressurgir a liberdade sindical, e esta passa a conviver harmoniosamente com outros regimes como o corporativista.

Passada a Era varguista, o próximo momento de relevo para o sindicalismo se dá pós golpe militar de 31 de março de 1964. Em que pese o regime ditatorial, os militares não alteram substancialmente a estrutura sindical existente.

Apesar de não modificarem muito a estrutura sindical, os militares fecharam o cerco sobre os sindicatos para garantir que eles se abstivessem de atividade política, mantendo apenas o caráter essencialmente assistencial, como nos tempos do Estado Novo.

A postura dos militares acabou, segundo RODRIGUES (1991, p. 13-14), por auxiliar a lançar novas lideranças sindicais e membros do sindicato na política no período de transição democrática que viria no final da década de 1980.

O ano de 1968 é marcado pelo recrudescimento do regime militar em razão da promulgação do Ato Institucional nº. 5, pelo Presidente Arthur da Costa e Silva que serviu de justificativa para uma severa repressão ao movimento sindical, expurgando vários dirigentes do cenário político e até do país. Sem embargo, NORONHA (1991, p. 93) esclarece que a atenção do regime era contra as lideranças e não contra as estruturas ou fontes de custeio, que foram mantidas.

Ao final da década de 1970 o movimento sindical ganha novos contornos que rompem por completo o modelo anterior. Foi o chamado “novo sindicalismo” decorrente de um fenômeno das massas que rompe com as amarras burocráticas e clientelistas do sindicalismo populista existente até então. Os sindicatos, de uma maneira geral, assumiram uma política de confronto com as autoridades patronais, tanto no interior da empresa como na sociedade.

Afirma MANGABEIRA (1993, p. 52), que o novo sindicalismo estabeleceu relações mais democráticas entre a base e as lideranças, colocando o operário e o movimento sindical organizado em destaque no cenário social e político nacional.

VÉRAS (2002, p. 132) explica que o deslocamento de atitude não era somente físico, de embate, era, sobretudo, de cunho político partidário, como ele explicita:

Neste caso, contrastado flagrantemente pela coincidência de duas situações. Ou seja, ao mesmo tempo em que, de um lado, as mobilizações refluíam, do outro, as lideranças do novo sindicalismo, embaladas pelo crescente desgaste político do regime e pelo acirramento das disputas sobre os rumos da “transição”, lançavam-se em um frenético ciclo, seja de articulações partidárias (visando consolidar o PT como projeto alternativo), seja de articulações intersindicais quando se assumem como bloco combativo.

NEVES (1999, p. 192), apresenta três características que marcaram a alteração da postura sindical com o novo sindicalismo. A primeira é o rompimento com a estrutura corporativista e burocrática dos antigos sindicatos. Essa alteração reflete no desejo da autonomia sindical, na aspiração da livre organização das entidades sem interferências externas.

Uma segunda característica apresentada diz respeito a uma atuação mais incisiva das entidades sindicais dentro do local de trabalho da base operária com o intuito de resguardar os trabalhadores de eventuais problemas como a precarização

dos serviços, a exploração da mão de obra, as péssimas condições de trabalho, entre outros conflitos entre capital e trabalho.

A derradeira característica trazida é a ampliação da luta sindical por demandas maiores, de cunho democrático e de cidadania.

Nos anos de 1979 e 1980 o Brasil vivencia grandes greves dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo as quais foram respondidas duramente pelo aparato estatal, com a deposição da diretoria do sindicato. Os líderes sindicais metalúrgicos são os grandes baluartes dessa guinada do movimento sindical intitulado “novo sindicalismo” utilizando de um discurso bastante crítico à estrutura sindical e aos mecanismos assistencialistas que acabavam tornando os entes pouco combativos.

Como menciona BRITTO FILHO (2012, p. 64) aos poucos o governo inicia um movimento de afrouxamento das amarras do movimento sindical. Inicia com o Presidente Ernesto Geisel, a partir de 1985, sendo ampliado no Governo José Sarney sob o comando do então Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto. E sobre este momento escreve Armando Boito Júnior: *“Pazzianotto aboliu o estatuto padrão, suspendeu o controle direto das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs)<sup>12</sup> sobre as eleições sindicais e abandonou a prática de depor exemplarmente as diretorias sindicais que se opusessem à política econômica”*.

Duas portarias publicadas são emblemáticas: a Portaria nº. 3.100/1985, que, revogando portaria anterior, passou a permitir a criação de centrais sindical e a Portaria nº. 3.117/1985, que concedeu prazo para que os sindicatos organizassem eleições sindicais.

Por fim, o último marco concreto do sindicalismo brasileiro é a promulgação da Constituição de 1988.

Alguns autores no campo das ciências sociais, a exemplo de Glória Gohn, consideravam que o movimento sindical brasileiro na década de 1980 objetivava em essência a conquista da cidadania para que tivesse um maior protagonismo na vida dos trabalhadores e obtenção de avanços nos direitos.

Ao longo da década de 1990 o movimento sindical alcança o protagonismo e a sociedade é marcada por uma ampliação da atuação da sociedade civil através dos

---

<sup>12</sup> Atuais Superintendências Regionais do Trabalho (SRT).

movimentos sociais para aumento do rol de direitos sociais. Para DAGNINO (2000, p. 82-83), “[...] o que raras vezes se reconhece é o fato de que os movimentos populares urbanos alcançaram essa mesma compreensão da imbricação entre cultura e política assim que perceberam que não tinham que lutar apenas por seus direitos sociais – moradia, saúde, educação, etc. – mas pelo próprio direito a ter direitos”.

Mas a partir da década de 1990, com o início do modelo de desfragmentação produtiva que altera o formato das empresas desconcentrando os trabalhadores e a base dos sindicatos o movimento sindical experimenta o início de seu declínio e da crise hoje experimentada. A situação desafia os entes a articularem novas propostas de atividades diante de um processo de transformações econômicas, sociais e políticas observadas no mundo do trabalho.

Iran Jácome Rodrigues citado por MELO JÚNIOR (2010, p. 93-94) ressalta que o sindicalismo transmigrou de uma relação de confronto puro e simples para outra de negociação.

Importante destacar que nesse período foi eleito Fernando Collor de Melo, que iniciou uma agenda neoliberal sobre a economia com a abertura às importações. O neoliberalismo avançou com o governo de Fernando Henrique Cardoso que empreendeu a privatização de diversas estatais, desarticulando uma das grandes forças do movimento sindical que eram os empregados públicos.

Juntamente com as privatizações, acirraram-se os processos de reestruturação produtiva, de terceirizações, de subcontratações e de incorporação de novos padrões produtivos.

RODRIGUES, (2009, p. 12) citando Jelle Visser lembra que o movimento sindical nunca enfrentou uma crise tão aguda como a atual, que pode, inclusive, comprometer seu futuro em alguns países. Portanto, entender a crise sindical também e revisar a história do sindicalismo.

## **2. A representatividade sindical no direito nacional e seus primeiros problemas**

### **2.1. A INTERVENÇÃO ESTATAL E O INÍCIO DOS PROBLEMAS DA REPRESENTATIVIDADE**

Inegavelmente os sindicatos obreiros desempenham uma legítima e importante função no mundo do trabalho, na medida em que possuem como função primeva a representação de toda uma gama de trabalhadores frente a um mesmo empregador ou a um setor econômico. Toda sua organização e estrutura é voltada ao atendimento da sua base, buscando sempre uma melhora na condição social dos trabalhadores, seja através de negociação coletiva, seja ofertando serviços para seus filiados, como por exemplo, atendimento médico, colônia de férias, entre outros.

Portanto, sua atuação se dá em um plano social amplo.

Ocorre que as relações de labor no último século sofreram radicais transformações ante a inserção cada vez mais aguda da tecnologia que alterou não só a forma de trabalho, muitas vezes retirando o trabalhador da empresa, para que labore a partir de outros lugares, como no caso do teletrabalho, como também tornou o trabalhador mais especializado e acabou, até, por substituir a mão de obra humana por inteligência artificial.

ROMITA (2012, p. 225), destaca que a globalização experimentada a partir da última metade do século XX afetou diretamente a organização do trabalho, e com isso os sindicatos se viram obrigados a se adaptarem a esta nova realidade de segmentação obreira frente as novas estruturas produtivas.

O artigo 3º da CLT se torna a cada dia mais errático frente às novas formas de trabalho e aos próprios anseios protetivos de uma nova geração de trabalhadores pós-internet que buscam muito mais liberdade e flexibilidade para o desempenho de seus misteres. As relações laborais ficam menos controláveis e previsíveis. Exemplo disso foi a paralisação dos caminhoneiros ocorrida no mês de janeiro do ano de 2017, onde os trabalhadores se mobilizaram através de aplicativo de troca de mensagens para

combinarem a realização de movimento paredista, fugindo à intermediação da entidade sindical da categoria<sup>13</sup>.

As grandes concentrações de trabalhadores que marcaram a forma de labor dos anos 1970 e 1980 no Brasil já não mais existem, na medida em que as empresas passaram a enxugar suas estruturas, por meio do sistema de subcontratação e terceirização.

Com essa descentralização produtiva, a própria negociação coletiva e a atividade sindical se mostram mais dificultadas, e organizar trabalhadores dispersos em uma rede de produção é tarefa extremamente difícil; mobilizá-los para uma greve, ainda mais, pois os interesses, muitas vezes, se mostram divergentes.

A segmentação dos trabalhadores em categorias menores e dispersos na grande rede produtiva que orbita as grandes empresas, a representatividade sindical foi muito prejudicada.

CUSTÓDIO DE LIMA (1999, p. 255-256), ao discorrer sobre os sindicatos frente a esse movimento flexibilizador das relações laborais menciona que somente órgãos de classe fortes e com representatividade poderiam transitar por essa nova cena que se desfigura no panorama das relações de labor.

Devemos fazer uma pequena digressão para lembrar que o texto constitucional que disciplina a organização sindical já desde a Constituição de 1937 foi fortemente inspirado pela Carta del Lavoro italiana, elaborada na vigência do sistema fascista, que pregava o intervencionismo estatal.

O intervencionismo foi, também, responsável pelos problemas de representatividade sindical, existentes, principalmente por duas questões. A primeira delas é a manutenção do sistema de unicidade sindical, onde o Estado delimita a área de representação de uma determinada categoria por um único sindicato; podendo essa área abranger um ou mais municípios. Essa forma de organização diversa da pluralidade sindical presente em diversos países Europeus e nos Estados Unidos favorece que as entidades tenham uma baixa representatividade, na medida em que detém o monopólio daquela circunscrição.

Ademais, o modelo estimula a criação desenfreada de entidades de classe,

---

<sup>13</sup> Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/02/1594713-o-nome-dessa-greve-e-whatsapp-di-z-representante-de-cooperativas.shtml>>. Acesso em 04 jan. 2018.

cuja fragmentação em entes menores e de menor base mitiga em muito o poder de barganha frente à categoria econômica e a própria representatividade.

Tal situação será aprofundada em breve.

O segundo ponto causador dos problemas de representatividade foi a receita dos sindicatos, pois por muitos anos vigorou o sistema da contribuição sindical obrigatória, também chamada de imposto sindical, a qual dada a compulsoriedade constituiu-se em uma fonte inelástica de receita aos entes sindical, não guardando qualquer relação com qualquer atividade representativa, nível de agregação ou representação para com a categoria representada; bastava tão somente sua regular constituição para ter direito.

Isto fora recentemente alterado com a entrada em vigor da Lei nº. 13.467/2017 que trouxe nova redação ao artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho, que atendendo a um clamor de parte da classe obreira e de órgãos como o Ministério Público do Trabalho, condicionou à autorização do empregado o respectivo desconto.

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.”

Agora, os entes sindicais passam a ter a urgência em ampliar sua base de filiados para buscar recursos a dar sustento aos custos inerentes da sua atividade.

Dada a profundidade da questão devemos passar pelos institutos da representação e representatividade para verificarmos as implicações do modelo brasileiro de organização sindical.

## 2.2. A LIBERDADE SINDICAL E OS MODELOS SINDICAIS. SEUS IMPACTOS NA REPRESENTATIVIDADE

Para introduzir o assunto, salutar é trazer a doutrina de José Cláudio Monteiro de Brito Filho para que, a liberdade sindical é o direito das categorias de trabalhadores e de empregadores de criar sindicatos, mediante a manifestação coletiva da vontade, para que esta represente seus interesses, podendo nelas ingressar ou não,

permanecendo enquanto for sua vontade.

AVILÉS (1995, p. 153) ao analisar os artigos 7º e 28.1 da Constituição Espanhola entendeu por liberdade sindical *“el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas”*.

A liberdade sindical pode ser observada sob o espectro individual como o coletivo. Para SUSSEKIND (2000, p. 328) *“a liberdade sindical individual é o direito de cada trabalhador ou empresário filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence e dele desligar-se”* enquanto que o espectro coletivo *“corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier”*.

FRANCO FILHO (1992, p. 20-21) divide a liberdade sindical em dois ângulos: individual e coletivo. A liberdade sindical individual teria como titulares os trabalhadores e os empregadores e seria positiva, correspondente ao direito de filiação, e negativa, que se dividiria em passiva (não filiação) e ativa (filiação). Já liberdade sindical coletiva, possuiria como sujeito o sindicato, teria dois aspectos da autonomia sindical, que seria a parte dinâmica da liberdade sindical: a liberdade de constituir-se, estruturar-se e até dissolver-se sem intervenção estatal e a autonomia de ação, que agruparia as diversas hipóteses do que o autor denomina de autotutela. Pode, ainda a liberdade coletiva ser positiva ou negativa, que seria a possibilidade de o sindicato se filiar ou não a entidades de grau superior.

Já PRADO (1997, p. 171) é mais enxuto, identificando a liberdade em duas dimensões a primeira como a liberdade de o indivíduo aderir ou não a sindicatos e a segunda como sendo a liberdade de ação do sindicato, sem interferência do Estado.

A liberdade sindical coletiva se subdivide, segundo a doutrina, em liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções, todas garantidas pelo Estado sem qualquer espécie de intervenção.

A liberdade de associação diz respeito ao Direito Constitucional que os interessados detêm de criar sindicatos e a faculdade de neles se ingressarem ou saírem. A segunda e a terceira estão relacionadas, respectivamente com a auto-organização e a autogestão dos sindicatos. Por último, a liberdade de exercício das

funções, ou seja, o direito de executar as ações para o cumprimento de suas finalidades.

O Brasil optou pelo sistema da unicidade sindical como já adiantado anteriormente, estando tal modelo presente em nosso ordenamento pátrio desde a década de 1930, tendo sido implantado por Getúlio Vargas, inspirado no modelo corporativista existente, em especial, na Itália, Portugal e Espanha contemporaneamente à Consolidação das Leis do Trabalho, tendo o sistema se acomodado ao longo dos anos. Mesmo com a promulgação das constituições posteriores a 1937 o sistema se manteve inalterado, ou seja, permanecendo a figura do sindicato único organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores.

É cediço que a Constituição de 1988 iniciou um processo de transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, apesar de não ter concluído o processo, reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos interesses categoria de caráter individual ou coletivo, administrativamente ou judicialmente, bem como ampliou os poderes para negociação coletiva.

A Constituição de 1988, no artigo 8º disciplinou a liberdade sindical ao explicitar o direito de associação na modalidade profissional e sindical, limitando a intervenção estatal na criação e funcionamento dos entes. Ao Estado somente foi dado o poder de emissão do Registro Sindical, para que exista o reconhecimento jurídico das entidades sindicais, e quanto o custeio ao impor o pagamento da contribuição sindical às categorias de empregadores e empregados vigente até a promulgação da Lei nº. 13.467/2017 a partir de quando passou a ser facultativa.

Em consequência de tais intervenções, acrescidas à inviabilidade de escolha livre de qual sindicato representará a categoria e a vigência do sindicato único, a liberdade sindical é relativizada. O enquadramento sindical é outra consequência que impede o pleno exercício da liberdade sindical em nosso país.

Convém que se analise de forma mais minudente três modelos sindicais: pluralidade, unicidade e unidade sindical.

A pluralidade sindical é o modelo segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham

um interesse coletivo comum. É o modelo empregado em países como Espanha, na Itália, na França etc. Jean-Maurice Verdier, citado por NASCIMENTO (2005, p. 162) menciona que o pluralismo é um modelo dominante do Direito Sindical e em especial no sindicalismo francês.

O pluralismo pode se envolver categoria, profissão ou empresa. Se na mesma categoria e base territorial existir mais de um sindicato concorrente, se isso ocorrer no âmbito da profissão ou se na esfera interna da empresa, haverá o pluralismo.

A democracia é o princípio cerne do pluralismo. Não há como existir liberdade sindical sem que exista a plena liberdade de associação e de criação de entes, motivo pelo qual é muito difícil compatibilizar a liberdade sindical com o sistema de monopólio estatal.

Para NASCIMENTO (2005, p. 166) a *“pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum”*.

BRITO FILHO (2000, p. 99) contrapõe os modelos sindicais mencionando que *“modelo oposto ao da unicidade sindical é o da pluralidade sindical, que importa na possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical representativa do mesmo grupo, em determinada base”*. Continua o mesmo autor relatando que a pluralidade é sinônimo de autonomia de vontade, onde os interessados podem escolher qual o ente que melhor os representa sem que o Estado possa ter ingerência.

Dada a ampla liberdade que o pluralismo propõe, importante é a fixação de critérios claros para se saber qual é o sindicato mais representativo.

Na França, o Código do Trabalho (*code du travail*) especificamente no Livro 1º da parte 12ª (*livre 1er, deuxième partie*) fixa os critérios que determinam o ente mais representativo, dentre os quais, destacam-se: i) a existência de uma quantidade suficiente e filiados nas eleições profissionais; ii) influência principalmente caracterizada pela atividade (ações lideradas pela união) e experiência; e a mais interessante que é a iii) transparência financeira obtida através da obediência de regras de prestação de contas.

Nos Estados Unidos, onde vigora o pluralismo, a prevalência é do sindicato local, por empresa, ligado muitas vezes a sindicato nacional ou internacional, geralmente organizado em nível de fábrica (*plant level*). Via de regra, os funcionários

da empresa é que decidem, via processo eleitoral, qual o sindicato que lhes representará; e o vencedor será o único representante perante aquela empresa<sup>14</sup>.

O Brasil já adotou o pluralismo sindical. Os Decretos nº. 979, de 06/01/1903 e 1.637, de 05/01/1907 facultavam a pluralidade sindical, mantida pela Constituição de 1934, que declarou no seu artigo 120: “A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”.

KAUFMANN (2010, p. 118) nos *menciona que* a pluralidade sindical é o modelo reconhecido *mundialmente como o mais próximo* à liberdade sindical, entretanto existem críticas concernentes à quebra da unidade da classe operária que a existência de mais de um ente representativo causa, além da possibilidade de formação de sindicatos dissidentes apenas por vaidade de seus dirigentes.

Teoricamente tais problemas não deveriam existir no modelo de unicidade brasileiro, porém na prática não é o que se observa.

Unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Justamente por decorrer de opção, vontade, é que se distingue do regime da unicidade. A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; posto que a liberdade pode ser usada para a unidade. Inglaterra e Suécia são exemplos de países que adotam essa forma.

Desdobra-se, também, a unidade em diferentes níveis, dos quais o mais expressivo é o de cúpula, quando o movimento sindical voluntariamente se une em torno de uma só central sindical. Pode ocorrer, ainda, a unidade em grandes sindicatos nacionais.

Na doutrina estrangeira tanto é possível encontrar defensores do unissindicalismo por exemplo Georges Scelle Pennachio, como do plurissindicalismo nas figuras de Roger Bonnard, Georges Spyropoulos, Mario de la Cueva, e, num afluente deste pensamento, partidários do modelo da unidade adquirida livremente

---

14 National Labor Reation Act - Sec. 9 [§ 159.] (a) [*Exclusive representatives; employees' adjustment of grievances directly with employer*] Representatives designated or selected for the purposes of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment: Provided, That any individual employee or a group of employees shall have the right at any time to present grievances to their employer and to have such grievances adjusted, without the intervention of the bargaining representative, as long as the adjustment is not inconsistent with the terms of a collective-bargaining contract or agreement then in effect: Provided further, That the bargaining representative has been given opportunity to be present at such adjustment.

pelos próprios sindicatos, isto é, a pluralidade para a liberdade de união, uma unidade apenas de ação apenas como preferem Brethe de la Gressaye e Ernesto Krotoschin.

Muitos movimentos sindicais almejam o modelo de unidade sindical na representação de grupos de empregados ou empregadores, pois se tornariam mais fortes, dado que a unidade por escolha traz inegável força de base. Mas para isto a unidade deve vir da vontade dos empregados e não de imposição legal.

Finalizando as categorias de modelos sindicais, a unicidade sindical, ao seu turno, é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação. Pode haver unicidade total ou apenas em alguns níveis, como, por exemplo, o de empresa. Esta ocorrerá quando a lei determinar que na mesma empresa não pode existir mais de um sindicato. Será em nível de categoria quando a referência legal se fizer nesse âmbito. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão.

OLIVEIRA (2004, p. 4) difere a unicidade da unidade sindical, pois a primeira significa a imposição por lei de sindicato único e a segunda indica a liberdade de pluralismo na lei, mas que na prática se tornou apenas um sindicato por causa de evolução histórica ou escolha livre e voluntária dos interessados.

Por se tratar de um modelo extremamente arcaico, é raro o país com unicidade sindical. Exemplos são o Brasil e o Peru, sendo este último apenas parcial, pois a unicidade atinge apenas o nível de empresa, ou seja, para uma mesma empresa deve haver apenas um sindicato.

O Brasil passou a adotar o modelo da unicidade em 1939, com o Decreto-lei nº. 1.402, de 05/07/1939, o qual em seu artigo 6º traz a figura da unicidade: "*Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão*". A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, mantém o sistema como se observa do texto do artigo 516: "*Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial*". Por fim, a Constituição de 1988 no seu artigo 8º, inciso II mantém o modelo.

O modelo do sindicato único não encontra amparo nas convenções da OIT tampouco no Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pacto de São Salvador), as quais são uníssonas na disciplina da plena liberdade sindical.

A unicidade, como bem explica BRITO FILHO (2000, p. 99), “é a possibilidade de existência de uma única entidade sindical representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal”.

Especificamente no caso dos sindicatos brasileiros, a representatividade e o poder de negociação são outorgados pelo Estado que garante, através da chamada investidura sindical a obediência ao princípio da unicidade.

Importante trazer a distinção entre Constituição Jurídica e Constituição Real introduzida por LASALLE (2001, p. 48), que nos menciona ser a primeira constituída pelo conjunto de normas constitucionais formais e a segunda pelos fatores reais de poder, que possibilitam ou não a aplicação dessas normas.

Analisando a organização sindical atual do Brasil e utilizando dos conceitos estabelecidos por Lasalle, verificamos que a Constituição é contraditória, na medida em que, ao mesmo tempo, estabelece a autonomia e a dependência dos sindicatos diante do Estado.

A atual Constituição vedou a intervenção e a interferência do Estado na organização sindical, mas, ao mesmo tempo, manteve o regime da unicidade sindical, regime repellido internacionalmente, e legalizado em nosso ordenamento jurídico. Há um evidente contrassenso nessa conduta estatal, como aliás já ressaltava SOUZA (2009, p. 26) pois se não cabe ao Estado impor a forma de organização sindical, não há o que justifique a unicidade sindical.

Outros juristas também apontam para essa curiosa contradição em nosso modelo. BOITO JÚNIOR (2002, p. 73) por exemplo, observa:

“a prolatada virtude da unicidade sindical que seria assegurar, segundo dizem os seus defensores, a unidade da organização sindical dos trabalhadores, na verdade estimula, associada à regalia das taxas sindicais obrigatórias, uma próspera indústria da criação de sindicatos, fazendo do sindicalismo brasileiro um dos mais pulverizados do mundo”.

Afirma SÜSSEKIND (2004, p. 336), ao justificar a unicidade sindical brasileira, mas defendendo a sua pluralização:

Nós, tal como os demais integrantes da comissão elaboradora do projeto da CLT, já defendemos o monopólio de representação sindical, à época imposto pela Carta Política de 1937. Justificamos, assim, que Getúlio Vargas o tenha adotado visando evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente

enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores aos mesmos. [...] hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unicidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais sindicais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical.

Esse modelo híbrido, que estabelece uma espécie de “reserva de mercado geográfica” para os sindicatos favorece a criação indiscriminada de sindicatos sem bases fortes, antes que possuem apenas o poder de representação e não a representatividade.

Até porque o registro sindical exigido para dar personalidade jurídica aos sindicatos é ato administrativo essencialmente vinculado, de forma que a entidade respeitando a unicidade e possuindo os requisitos mínimos de constituição jurídica, terá concedido o registro sindical, independentemente de quão representativo ele é ou qual forte é a sua base.

Também por esse caráter de ato vinculado do registro é que parte da doutrina tece severas críticas aduzindo incompatibilidade desse sistema para com o direito fundamental à liberdade sindical que o Estado Social e o Estado Democrático de Direito exigem.

O modelo sindical mantido pela Constituição de 1988 fomentou a multiplicação exponencial de entidades sindicais, as quais no ano de 2016 alcançaram o montante de 17.183, das quais 11.857 representam trabalhadores também segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>15</sup>.

Pode-se enumerar as principais características da unicidade sindical: i) a representação de um grupo realizada por um único ente sindical; ii) monopólio pelo ente sindical único de determinada região geográfica, sendo, no mínimo, um município; e iii) o Estado impõe o modelo, seja por um ato discricionário, seja por previsão legal expressa.

---

15 Disponível em: <[http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt\\_principal1.xaction/generatedContent](http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent)>. Acesso em 02 ago. 2017.

Importante destacar que o modelo brasileiro de unicidade sindical não tem a rigidez que à primeira vista parece ter, pois a legislação nacional traz três mecanismos de flexibilização do rigor.

O primeiro é a possibilidade de criação de categorias diferenciadas como prevê o artigo 511, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, entendendo-se como tal a categoria constituída por pessoas que exercem uma mesma profissão.

O segundo mecanismo é a possibilidade de dissociação ou desmembramento de categorias ecléticas, assim caracterizadas aquelas que são constituídas de atividades ou profissões específicas, conexas ou similares.

O último mecanismo é o da viabilidade de divisão de bases territoriais, o que permite que uma base maior seja dividida em bases menores para que mais sindicatos tenham lugar. Tal mecanismo está retratado tanto na Constituição de 1988 em seu artigo 8º, inciso II como na Consolidação das Leis do Trabalho no seu artigo 517.

Há de se fazer uma ressalva quanto à unicidade no sistema sindical brasileiro, tendo em vista a existência das centrais sindicais, entidades de âmbito superior que congregam diversas categorias, motivo pelo qual não se pode dizer que estejam sujeitas à unicidade.

Para RUSSOMANO (1998, p. 65), não há como se falar em liberdade sindical sem que seja admitido a sindicalização livre, a autonomia sindical e a pluralidade sindical, de forma que no Brasil não existe a liberdade sindical.

Corroborando com esse entendimento DELGADO (2003, p. 1.292) ao lecionar que a liberdade sindical é princípio assecutorio da própria existência do ser coletivo obreiro.

### 2.3. A LIBERDADE SINDICAL NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A legislação internacional é forte em textos que consagram a liberdade sindical como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Outrossim, é a Organização Internacional do Trabalho que dita os fundamentos do modelo sindical de liberdade ampla, tanto o é que a própria constituição da entidade

menciona ser a liberdade de associação como essencial ao progresso.

SIQUEIRA NETO (1999, p. 104) explica a pluralidade como sendo a *“possibilidade e não uma obrigação, é a expressão da liberdade de escolha [...] combinado com a sindicalização livre, é a essência da liberdade sindical, e a mais perfeita expressão da Convenção 87 da OIT”*.

A Convenção nº. 87, adotada em 09 de julho de 1948, define os sustentáculos da liberdade sindical principalmente em face do Estado, conforme asseveram os artigos 2º e 3º:

ARTIGO 2º.

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

ARTIGO 3º.

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.
2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

A Organização Internacional do Trabalho defende que o Estado deve deixar a cargo do sindicato a sua estruturação e organização interna, deixando que eles escolham a melhor forma de se instituírem, podendo ser a unidade ou a pluralidade, ou, ainda, a escolha de um sindicato mais representativo dentro de uma pluralidade para defender determinados interesses.

Importante mencionar que até a presente data o Brasil não ratificou a Convenção nº. 87, porque há a incompatibilidade com o texto nela descrito e aquele disposto na Constituição Federal como já demonstrado.

A Convenção nº. 87 é complementada pela Convenção nº. 98 que dispõe sobre a “aplicação dos princípios do direito de sindicalização e negociação coletiva” adotada e 01 de julho de 1949 e, essa sim, ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952.

Já a Convenção nº. 98 traz a proteção à liberdade sindical não mais frente ao Estado e sim de proteção ao indivíduo e sua liberdade individual, dispondo em seus artigos 1º e 2º:

#### Artigo 1

1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.
2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:
  - a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
  - b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

#### Artigo 2

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.
2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Essas duas convenções instituem as bases do verdadeiro sistema de liberdade sindical. Cumpre citar, ainda, outros instrumentos atinentes a liberdade sindical como as Convenções nº. 151 (sindicalização na administração pública) e 154 (negociação coletiva), e as Recomendações de independência do movimento sindical de 26 de junho de 1952 e a referente aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis de 25 de junho de 1970.

BRITO FILHO (2012, p. 78) resume o modelo de liberdade sindical preconizado pela Organização Internacional do Trabalho da seguinte forma:

“devem ter os trabalhadores e empregadores, respeitados o ordenamento jurídico de cada país e as liberdades dos outros indivíduos e grupos, o direito de se reunirem, na forma que for de sua escolha, para solucionar os problemas próprios de sua atividade, buscando, por todos os meios lícitos, uma vida digna e a melhoria de sua condição social”.

A OIT ao disciplinar a liberdade sindical visa orientar os países a viabilizar que os trabalhadores gozem da mais ampla discricionariedade no que toca à busca pelos seus interesses, tentando garantir que a filiação a uma entidade coletiva se dê por desígnio volitivo e não por qualquer imposição como ocorre atualmente no sistema brasileiro.

## 2.4. REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. SEUS CONCEITOS E DIFERENCIAÇÕES

Como visto, os sindicatos nascem com a finalidade precípua de representação de uma gama de trabalhadores frente a seus empregadores, valendo-se do poder de coalisão para ganhar força de negociação.

Assim, duas figuras são emblemáticas nessa finalidade: a representação sindical e a representatividade sindical. Em que pese a similitude da grafia das palavras, tratam-se de conceitos jurídicos diferentes, com contornos próprios e que demandam o estudo apartado para melhor conhecimento das nuances.

### 2.4.1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O sindicato, sobremaneira no sistema de unicidade adotado no Brasil, ao ser reconhecido perante as autoridades públicas e formalizado, adquire imediatamente o poder de representação legal da sua categoria seja em âmbito jurídico ou em âmbito administrativo. Aliás, esta é a dicção do inciso III do artigo 8º. da Constituição de 1988.

Ao redor da representação sindical orbitam uma série de eventos que não correspondem a um conceito único, posto que na condição de representante, o sindicato atua nas mais diferentes searas da relação coletiva de trabalho.

Explica FREITAS JÚNIOR (1987, p. 23) que a representação alberga interesses, constituindo-se na própria exteriorização da autonomia coletiva; dessa forma a representação não se resume àquela de cunho sindical, mas abrange, também, a dos trabalhadores dentro de seu ambiente laboral frente ao empregador.

A doutrina traz a representação exercida por um sindicato sob diversas formas: representação legal, voluntária, institucional e política.

Dentre as categorias acima, recorreu-se à modalidade de representação “legal” para fundamentar a representação exercida por um sindicato no âmbito do sistema corporativista onde as entidades eram regidas pelo Estado e, nessa condição, deviam obediência à cartilha política ditada dentro do seu âmbito geográfico de atuação.

Cumprе acentuar que a função de representação é de mais fácil contorno naqueles países que adotam o regime de unicidade sindical, pois em existindo um

único sindicato, tem-se, ao menos de forma presumida, que ele representa a convergência das ideias da sua exclusiva base de representação.

Sobre essa obrigatoriedade do registro sindical como condição de existência, SUSSEKIND (2004, p. 373) aduz que tal registro, em verdade, constitui-se em um pilar de sustentação da unicidade sindical, vez que sem esse requisito, a unicidade não faria sentido.

Mas avançando para o estabelecimento de um conceito para o fenômeno da representação, verificamos uma diversidade de entendimentos dentro da doutrina trabalhista.

Para GOMES e GOTTSCHALK (2008, p. 578) “o poder de representação é a faculdade conferida a alguém de concluir, portanto, um ou vários negócios jurídicos com efeitos diretos e imediatos para o representado”.

Já BABACE (1993, p. 19), entende que a representação sindical pode ser explicada como sendo a externalização da autonomia coletiva de determinado grupo social. Continua o autor, dividindo a representação sindical em dois âmbitos de expressão: interno e externo.

O âmbito interno está diretamente relacionado ao reconhecimento pelos membros do sindicato dos trabalhadores, enquanto indivíduos que necessitam dar suporte a seus representantes.

Mas é no aspecto externo que a representação sindical se constitui verdadeiramente como o exercício da legitimidade conferida pela base para atuação coletiva em nome dos indivíduos.

NASCIMENTO (2015, p. 54), ao seu turno, entende que a representação se desenrola em dois níveis, o coletivo e o individual:

(...) no plano coletivo, o sindicato representa os grupos nas suas relações com outros órgãos, sendo essa a sua natural atribuição. Assim, quer perante o Estado, quer perante os empregadores ou outros órgãos, cabe ao sindicato ser o intérprete do pensamento do grupo à frente do qual se põe e cujas reivindicações e posições interpretará" Também no plano individual a entidade "cumpre funções representativas, com maiores ou menores limitações em cada sistema jurídico, praticando atos homologatórios de rescisões contratuais etc.

Podemos, depois de trazer a lume o entendimento da doutrina, construir o conceito de que a representação se constitui em uma investidura estatal para que

determinada pessoa jurídica possa dar efetividade às proteções previstas em nosso ordenamento aos trabalhadores frente aos empregadores ou terceiros, seja em âmbito administrativo ou judicial, bem como que seja a porta-voz da categoria representada.

Porém, em que pese a citada investidura formal, o sucesso do trabalho do ente sindical depende diretamente da existência da representatividade.

#### *2.4.2 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL*

Como já descrito, em nosso sistema os entes sindicais são estruturados com base tendo por norte a unicidade sindical, onde se imaginava que com a criação de um sindicato único, haveria maior força de representação e representatividade da sua categoria; porém o que se viu foi absolutamente o inverso com a proliferação do número de sindicatos e o esfarelamento da base de trabalhadores filiados.

Sob o ângulo sociológico, a representatividade é um conceito pré-jurídico, no qual a legitimidade emana da evolução histórica e de conquistas que a entidade perpassou ao longo de sua história.

Vivemos no Brasil uma grande incongruência ao se tratar da representatividade sindical dado que esta pressupõe a existência de pluralidade sindical, dado que a representatividade é qualidade e não investidura como era a representação. A liberdade sindical está umbilicalmente ligada à representatividade sindical, visto que uma é pressuposto da outra, vez que somente sendo livres para escolher a entidade que os representará é que os trabalhadores poderão decidir quais dos entes possui maior representatividade para aquele fim almejado.

Segundo GIANNINI (1993, p. 34), a representatividade supõe-se que alçar um trabalhador comum à condição de sindicalista seria benéfico, vez que este conhece melhor os problemas de seu setor do que aquele estranho à rotina da categoria.

Diferenciando representatividade de representação GRANDI (2003, p. 9) afirma que a representatividade se diferencia de representação, na medida em que assume, em alguns ordenamentos jurídicos internos, conotações teóricas e funcionais distintas. A noção de representatividade e, portanto, de sindicato representativo ou mais representativo, encontramos com maior frequência nos sistemas de pluralismo sindical. Refere-se a uma regra seletiva capaz de identificar, entre muitos sindicatos,

aquele ou aqueles, ao qual ou aos quais se reconhecem determinadas prerrogativas no exercício da representação.

Já para BABACE (1993, p. 34), a representatividade seria uma espécie do gênero representação, pois é a representação em si mesma. Poder-se-ia afirmar de maior ou menor representatividade, lançando mão da comparação de uma organização com outra ou consigo mesma, em distintos momentos da história. Outrossim, a representatividade pressupõe a existência da representação e vice-versa.

De outra ponta, para NASCIMENTO (2000, p. 10) entende que não há uma relação direta entre representação e representatividade, pois muitas vezes o sindicato pode ter o vínculo formal de representação, mas, na prática não representar efetivamente os interesses da categoria furtando-se da representatividade, pois muitas vezes estão distantes e, na maioria das vezes, descompromissados com a base, interessados tão somente em gozar da benesse da contribuição sindical.

Nesse cenário, os pequenos sindicatos, quando dotados de conteúdo francamente representativo, restringem-se a meros administradores e não possuem verdadeira autonomia privada coletiva, ante o poder econômico da categoria econômica.

É válido dizer que a representatividade, ou seja, a legitimidade do sindicato para representar os interesses das categorias de profissionais exige, em princípio, confiança da categoria para com o sindicato. Esta não é adquirida com a carta sindical e sim com o trabalho intenso das lideranças sindicais nas suas bases. É, portanto, a massa trabalhadora que legitima o sindicato, como salienta KAUFMANN (2010, p. 118) a seguir:

Em outras palavras, quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama, transforma a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal.

Repisa-se, ainda, que a representatividade sindical transborda a formalidade da representação sindical, pois proporciona legitimidade a esta, à medida que o sindicato esteja em sintonia com suas bases, aglutinando os anseios desta.

Novamente usamos as lições de KAUFMANN (2010, p. 118):

A representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas mais legitimadas estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação. Por consequência, menos insegurança e mais representativa haverá.

Colabora VENEZIANI (1992, p. 101):

a noção de representatividade é mais apta a responder à necessidade da organização sindical de atuar em prol de interesses cada vez mais amplos do que os inseridos no conceito de representação: enquanto esse exprime uma relação entre grupo e indivíduo, aquela expressa uma relação entre a estrutura organizacional e o grupo profissional ou econômico amplo, composto de sócios e não-sócios. Enfim, a representatividade pressupõe a capacidade de o sindicato ser porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem se ater à sua composição, de modo a se apresentar mais como intérprete da vontade coletiva do que como representante dessa por expressa autorização dos representados.

Assim, tem-se que a representatividade sindical é um critério de valoração da capacidade de uma organização sindical representar os interesses de sua base como um todo, sejam membros filiados ou não-filiados.

A questão também é tratada em âmbito internacional, especificamente pela Organização Internacional do Trabalho desde o Tratado de Versalhes que em 1919 de seu art. 389, no parágrafo terceiro, já previa a prevalência daquelas entidades que mais representassem os trabalhadores:

Os membros comprometem-se a nomear delegados não governamentais e conselheiros escolhidos de acordo com as organizações industriais, se tais organizações existem, que são mais representativas dos empregadores ou dos trabalhadores, conforme o caso, nos respectivos países.

Desse parágrafo emergiram acaloradas discussões durante a Conferência Geral da OIT de 1921 ocorrida em Genebra acerca de qual seria o critério que definiria a entidade mais representativa, se ela seria uma única organização ou o conjunto de várias outras entidades que, somadas, abriguem um número maior de filiados. Ao final concluiu-se que cada Estado-Membro teria liberdade para definir o critério, com a ressalva de que não poderia existir apenas uma organização.

Corroborando com o entendimento da OIT, há de se trazer a explicação de Bruno Caruso citado por NASCIMENTO (2015, p. 322) de que a representatividade se apresenta verdadeiramente como critério de qualificação ou de seleção de um sujeito coletivo, estando fora do âmbito da relevância jurídica; é ligado à área da sociologia ou fática, pois um sindicato será representativo quando de forma eficaz trata dos interesses de sua base apresentando as respostas esperadas pelos abrangidos.

Aqui é que a crise de representatividade vivida atualmente no Brasil e que será melhor estudada adiante já deixa evidente que a própria estrutura da representação dos interesses deve ser transformada, pois a unicidade sindical levou a uma crise de reais lideranças pelas mais diversas razões: falta de solidarismo de classe, de autonomia na escolha do sindicato, falta de boa-fé, transparência de dirigentes, entre outras.

Justamente pela dicotomia entre o sistema de unicidade sindical retratado pela Constituição, por vezes chamado de liberdade sindical mitigada é que devemos adentrar no tema.

## 2.5. A CRISE DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NO MERCOSUL

No âmbito do Mercado Comum do Sul, o panorama sindical não é muito melhor do que o experimentado no Brasil, o que pode ser explicado pela proximidade geográfica e de condições econômicas das nações. Em que pese esse ritmo inicial intenso que o movimento sindical teve no MERCOSUL, com o passar do tempo nota-se um arrefecimento dessa atividade, talvez por conta também da diminuição do ritmo integrador e cooperativo dos países-membros.

A sucessão de crises econômicas ocorridas a partir dos anos 1990, sobretudo a do ano de 2008 trouxe uma grande desconfiança por parte do capital estrangeiro sobre a solvência e saúde dos países, de forma que os recursos porventura aplicados eram mais restritos e cautelosos.

A instabilidade do mercado financeiro deu aso a pensamentos extremistas de que a existência de um arcabouço protetivo trabalhista robusto era o motivo da falta

de eficiência produtiva, e a melhora na eficácia seria diretamente relacionada com a mitigação da proteção dos interesses da classe trabalhadora.

Nesse sentido nos explica CORDEIRO (2000, p. 141) que *“a postura apresentada pelas lideranças do Mercosul não representou um avanço significativo no processo de inserção das questões sociais no âmbito do processo de integração, tampouco, significou um aprimoramento da regulação das relações de trabalho no Cone Sul. Questões relevantes do ponto de vista da regulação do trabalho foram sistematicamente excluídas da Declaração, optando as lideranças do Mercosul pela inserção de aspectos totalmente pacificados”*.

O movimento sindical perdeu o trem da história ao não se voltar e fazer uma resistência forte a esse pensamento econômico que ganhava força.

A falta do confronto fez com que iniciasse um período de relativização da relação trabalhista e o nascimento de novas formas de emprego, muitas vezes informais, as quais enfraqueciam a integração dos trabalhadores ao sindicato, mingando seus quadros e afastando cada vez mais as entidades de classe de sua base.

Exemplos do enfraquecimento continuado dos sindicatos são a diminuição da atuação na frente mercosulina, o refluxo das greves nos Estados nacionais, e as dificuldades de melhora no patamar de direitos por conta do padrão de repetição de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Isso faz surgir a crítica de ALVES (2006, p. 465) no sentido de que os sindicatos adotaram uma “cultura sindical neocorporativista”, descolando-se por completo dos anseios da sua categoria.

Agrava a situação o distanciamento atual entre os países componentes do bloco, que levou ao freio na elaboração de instrumentos supranacionais que estipulem ou harmonizem direitos trabalhistas mínimos. ROMANO (2010, p. 96) relata a acomodação das entidades sindicais:

[...] em relação aos grupos sociais subalternos envolvidos no MERCOSUL, [...] pouco se pode dizer a partir da análise dos materiais veiculados pelos conformadores da opinião pública, pois eles, e sua fala, não se têm constituído em ‘notícia’ nem em atores e discursos legítimos no MERCOSUL. Se, de um lado, não surpreende a escassa presença dos grupos subalternos nos meios de comunicação de massas [...] por outro lado, essa constatação propicia uma primeira evidência sobre a reprodução de seu caráter subordinado em sua participação no MERCOSUL. Embora sejam partícipes

desse processo social, não têm legitimidade para fazer-se ouvir, nem para 'falar' através dos meios de comunicação de massas. No melhor dos casos, 'são falados' pelos atores legitimados do processo MERCOSUL.

Da análise de atuação das entidades sindicais em âmbito supranacional, conclui-se que é baixíssimo o nível de articulação de forma que o sindicalismo ainda se mostra incipiente e incapaz se fazer frente aos desafios existentes.

LOBO (2010, p. 171) afirma que com a dificuldade de os Estados promoverem a estabilização econômica e a distribuição de riquezas, o sindicato vê sua pauta se tornar complexa, com problemas de novas matizes que tornam a tarefa de articulação extremamente difícil

Para MATTOSO (1995, p. 146) a formulação de políticas sindicais deveria atentar-se à complexidade da interferência do trabalho na vida social:

[...] dificuldades do presente (estagnação econômica, instabilidade monetária, dificuldades de financiamento e investimento público e privado), do passado (de atraso, exclusão, miséria e desigualdade) e do futuro (colocado pelo novo paradigma tecnológico e em meio à desordem econômica internacional).

Portanto, o grande desafio que se descortina para as entidades sindicais é reagrupar a sua base cada vez mais dispersa e diminuta em razão da racionalização na produção orquestrada pela política neoliberal, que levou as empresas a diminuir o número de trabalhadores, também ante o incremento da automação da produção. Com isso houve uma migração de trabalhadores de setores altamente sindicalizados para setores menos sindicalizados como o setor de serviços ou até para a informalidade.

Além disso, o crescimento do número de trabalhadores autônomos, temporários ou por tempo parcial contribuiu para a diminuição das taxas de sindicalização pela baixa propensão a se associar (ALVES, 2000, p. 251).

Para MOURA (1998, p. 267), a solução para as questões inerentes ao trabalho virá somente com a definição de um novo paradigma.

Conjugando a crítica do autor acima com o panorama até aqui exposto, pode-se afirmar que para que ocorra a consolidação do sindicalismo no MERCOSUL há de alterar-se por completo a forma de atuação dos sindicatos, voltando seus olhos para

a implementação de ações internacionais a fim de fazer frente às novas condições impostas pela economia de mercado e pela globalização.

Os governos também têm sua parcela de responsabilidade na redução das taxas de sindicalização ao elaborarem políticas institucionais que afastem os trabalhadores de seus representantes.

Para ALVES (2000, p. 83) o cerne da crise do sindicalismo moderno é realização por parte dos países de uma reestruturação produtiva, capaz de impulsionar e desenvolver o novo (e precário) mundo do trabalho

LA GARZA (2004, p, 19) complementa a análise do panorama, mencionando que a combinação da reestruturação produtiva com a revolução tecnológica mudou o perfil do trabalhador, tornando-o, mas técnico e refinado por um lado e menos propenso à sindicalização por outro.

A própria estrutura o movimento sindical muito mais regionalizada do que transnacional contribui para a limitação de sua atuação (ANTUNES, 2001, p. 160).

O modelo sindical mantido pela Constituição de 1988 fomentou a multiplicação exponencial de entidades sindicais, as quais no ano de 2016 alcançaram o montante de 17.183, das quais 11.857 representam trabalhadores também segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>16</sup>.

Essa ampliação do número de sindicatos, conjugada à manutenção da taxa de filiação de trabalhadores, evidencia que estas instituições no Brasil perderam representatividade, quanto se toma por parâmetro de medida o associativismo.

A multiplicação das entidades sindicais tem com justificativa primeira a baixa exigência de formalidades por parte do Estado bem como a existência de incentivos financeiros como a contribuição sindical compulsória, existente até o advento da Lei nº. 13.467/2017 e não em razão do esforço de mobilização e da organização política dos trabalhadores.

Adentrando agora no panorama do direito comparado, evidencia-se a mesma discussão de crise do sindicalismo, pelos mesmos motivos já expostos aqui em relação ao Brasil: alteração do sistema produtivo, aumento de automação, novas formas contratuais de trabalho, etc.

---

<sup>16</sup>Disponível em: <<http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srtprincipal1.xaction/generatedContent>> acesso em 02 ago. 2017.

Ocorre que ao se analisar de forma apartada os números de sindicalização dos demais argumentos de alguns Estados-Partes, como por exemplo a Argentina se poderia ser induzido ao erro, pois neles o número de sindicalizados ainda é bastante substancial.

Conforme dados levantados no ano de 2006 o número de empregados sindicalizados apresentou um incremento em relação ao ano anterior alcançando o percentual de 39,7% de trabalhadores filiados; mais que o dobro da realidade brasileira.

Mas esse aumento dá-se em razão das diferenças do modelo sindical argentino. Naquele país os benefícios porventura existentes em acordos e convenções coletivos só são deferidos àqueles membros efetivos do sindicato, diferentemente do Brasil, cuja extensão independe da filiação.

Assim, dado que a partir de 2003 a Argentina tem experimentado uma transição de empregados da informalidade para a formalidade de 49,7% em 2003 para 41,6% em 2007, a reboque a sindicalização aumenta.

Há, também, um certo artificialismo nos números de filiação sindical tanto da Argentina como de outros países, entre eles o Chile, pois a migração regional propiciou uma transferência da mão de obra informal e precária dos nacionais para os imigrantes.

No Chile, trabalhadores especialmente oriundos do Peru e de Cuba cobrem o fornecimento de empregos em serviços pessoais no turismo, no trabalho doméstico e na medicina social e estão no limite da informalidade, apesar de seus empregos estarem localizados no setor formal. Na verdade, hotéis, casas e centros comunitários de saúde pertencem ao setor formal de emprego, mas seus trabalhadores estão em situações tão precárias que é difícil considerá-los como trabalhadores formais.

Da mesma forma, na Argentina, trabalhadores principalmente vindos da Bolívia e do Paraguai desempenham o mesmo papel de subempregado.

Jelle Viser no ano de 2006 promoveu um profundo estudo da sindicalização no mundo, analisando o perfil e as taxas de filiação de mais de 24 países<sup>17</sup>. Esse estudo confirma esta tendência ao declínio das taxas de sindicalização.

---

17 Disponível em: <[http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1276&context=key\\_workplace](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1276&context=key_workplace)>. Acesso em 15 nov. 2017.

O estudo demonstra que entre 1990 e 2003, 21 dos 24 países analisados experimentam uma diminuição das taxas, uns de forma mais aguda e outros menos. Por exemplo, na França a taxa cai de 10% para 8%; na Alemanha de 31% para 22% e nos Estados Unidos de 15,5% para 12%.

Exceção a esse panorama são os países do Norte da Europa (Finlândia, Suécia, Noruega e Dinamarca), que verificaram um crescimento da taxa de sindicalização.

## 2.6. OS NOVOS MODOS DE TRABALHO, O NOVO PERFIL DO EMPREGADO E OS IMPACTOS NA REPRESENTATIVIDADE

A globalização, impulsionada, sobretudo, pelos avanços tecnológicos contribuiu decisivamente para a alteração por completo do modo de produção e de trabalho.

Os novos contornos da atividade econômica, somado ao fortalecimento do poder empresarial, diminuição do poder e tamanho do Estado, implantação da doutrina neoliberal e o fim dos regimes socialistas do Leste europeu contribuíram para o declínio do movimento sindical em âmbito global.

A própria organização da atividade produtiva tornou-se global em decorrência de tantas transformações tecnológicas. Todo esse cenário reflete diretamente nas relações de trabalho.

Como já adiantado anteriormente, vivenciamos uma grave crise de representatividade sindical, a qual aponta para a necessidade de repensar por completo as relações coletivas de trabalho.

Muitos postos de trabalho e até profissões desapareceram não só em razão da globalização como também do avanço tecnológico nos meios de produção.

MASSONI, (2007, p. 24), explica pontualmente:

“A reestruturação produtiva, sob a lógica de mundialização do capital, tende a impulsionar as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação da classe trabalhadora. A investigação das principais causas da crise apontadas por sociólogos do trabalho, economistas, cientistas políticos e juristas é extremamente necessária na medida em que somente a partir da identificação das mesmas é que poderão ser formuladas e avaliadas as propostas e as alternativas para a superação da crise de que ora se cuida”.

A fragilidade atual do modelo sindical, observando-se especificamente o caso do Brasil, pode ter como uma das explicações o grande número de confederações, federações e sindicatos existentes no país. O movimento sindical se perde por falta de representatividade, haja vista o modelo sindical mantido pelo Estado.

Repita-se que nos dias atuais, segundo dados do Portal das Relações de Trabalho<sup>18</sup> mantido pelo Ministério do Trabalho, temos 13.670 sindicatos de empregados, número ao qual ainda não se somam as diversas federações, confederações e centrais sindicais existentes, demonstrando a exponencialidade da multiplicação das entidades de classe.

De pronto já se pode verificar que um dos desafios capitais para as organizações sindicais brasileiras é decorrente do fato de a cultura e a ideologia predominantes no sindicalismo brasileiro terem como inspiração o modelo de organização sindical calcado na intervenção estatal, revestida de natureza limitativa, com a finalidade específica de fracionar ao máximo o movimento sindical, levando-o ao enfraquecimento.

BORTOLOTTI (2001, p. 99), aponta que o sindicalismo brasileiro é marcado por uma taxa de filiação precária.

Segundos dados da última Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD) realizada no ano de 2015, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>19</sup>, a porcentagem de filiação dos trabalhadores mostra-se baixa, tendo em 2003 alcançado o percentual de 17,5%, caindo anualmente até atingir 16,9% em 2014 e apresentando uma pequena recuperação em 2015 para 19,5%.

A crise com relação à efetiva representatividade sindical tem também como causa a baixa taxa de sindicalização, o que demonstra o desinteresse, por parte dos trabalhadores, em participar ativamente da vida sindical mediante sua filiação.

Ressalte-se que segundo dados da mesma PNAD, 66,6% dos trabalhadores entrevistados não se filiaram por um dos seguintes motivos: i) o sindicato não representava seus interesses ou não acreditava que representava (16,6%); ii) o sindicato não tinha serviços que lhe interessassem (23,6%); iii) o entrevistado não

---

<sup>18</sup> Disponível em: <[http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt\\_principal1.xaction/generatedContent](http://relacoesdotrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:SRT:srt_principal1.xaction/generatedContent)>. Acesso em 15 out. 2017.

<sup>19</sup> Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

conhecia o sindicato que representava a sua categoria (26,4%). A última justificativa ressalta a falta de trabalho de base por parte dos entes sindicais.

E mais grave ainda é a informação de que 92,9% das pessoas que não eram filiadas, jamais haviam sido filiadas a qualquer sindicato durante sua vida laboral.

Da mesma forma os dados levantados revelam um envelhecimento do movimento sindical, eis que as classes de maior faixa etária possuem uma maior taxa de sindicalização.

BOITO JÚNIOR (2003, p. 332), discorrendo acerca da crise do sindicalismo, aponta que a crise é de cunho internacional. O sindicalismo perdeu filiados, teve diminuída sua atividade reivindicativa e perdeu influência política nas principais economias globais.

Há uma percepção na classe trabalhadora que as entidades sindicais se descolaram dos reais anseios da base. No mesmo sentido, LAIMER (2003, p. 112), ao comentar sobre a crise do sindicato brasileiro, defende que *“a realidade proporciona a constatação da necessidade de os sindicatos buscarem uma participação ativa na vida nacional, discutindo as políticas públicas e econômicas, bem assim atuando na defesa do meio ambiente e do patrimônio público”*.

RODRIGUES (2002, p. 177) atribui como uma das causas para a repulsa crescente ao movimento sindical, a busca por uma maior flexibilidade e desregulamentação das normas e utilização de mão de obra, juntamente com os esforços de redução de custo.

CROUCH (1992, p. 100), ao avaliar estudos comparativos acerca dos problemas enfrentados atualmente pelo sindicalismo especialmente nos países desenvolvidos conclui que esses decorrem basicamente de três fatores: o conjuntural, relacionado com a recessão ocorrida nos anos 1980; estrutural, concernente às mudanças na força de trabalho e no sistema produtivo; e o político, decorrente da diferença de forças entre empregados e empregadores nas economias nacionais no final do século XX.

KANE e MARSDEN (1988, p. 110) por sua vez dividem suas hipóteses argumentativas em dois grandes grupos: as ambientais e as institucionais. Entre as primeiras eles enumeram:

- a) perda da posição estratégica das grandes unidades de produção, que agrupavam conjuntos mais homogêneos de trabalhadores;
- b) abertura de mercados o que levou ao aumento da concorrência, diminuição das margens de capital para investimento em benefícios aos empregados; maior fluidez financeira e transferência de propriedade e consequente alteração da política de pessoal tradicional;
- c) aumento da heterogeneidade da mão-de-obra, decorrente das novas formas não-padronizadas de emprego e ocupação, que tornam a “representação sindical” mais complexa diante da necessidade de atender a demandas mais diferenciadas;
- d) introdução de procedimentos eletrônicos e de informatização, que ocasionaram a descentralização das organizações e fechamento de postos de emprego;
- e) elaboração de normas restritivas ao direito de greve, bem como endurecimento dos governos com relação às ações sindicais.

Já com relação às institucionais, estão:

- a) estratégias empresariais que podem implicar, de um lado, mudanças de atividades, de produtos, de localização, de política de venda e, de outro, a capacidade dos sindicatos de influenciar essas estratégias;
- b) as novas políticas de relações humanas para os empregados destinadas geralmente a tornar desnecessário o recurso aos sindicatos e à representação sindical.

A automatização da produção demanda uma análise mais amíúde, vez que para alguns autores ela se constitui no principal elemento que prejudicou o sindicalismo ao reduzir drasticamente o número de trabalhadores manuais, gerando uma ociosidade de trabalhadores em determinadas categorias. Essa substituição de mão de obra humana por eletrônica tem seu ponto alto a partir da década de 1970.

Segundo dados divulgados pelo Informe I da Organização Internacional do Trabalho em 1994 (p. 53), nos Estados Unidos, foram perdidos 2,8 milhões de postos de trabalho nas indústrias entre 1979 e maio de 1992. Os principais setores onde ocorreu essa substituição de mão de obra foram: metais primários (548 mil); fabricação de produtos metálicos (375 mil); máquinas não-elétricas (567 mil). Tal fenômeno foi observado também na França, o emprego na indústria de manufaturas minguou entre 1982 e 1991 em cerca de 13%.

Apesar de serem dados de datas mais longínquas, eles se mostram relevantes para compreendermos o impacto que a alteração do modo de produção, com o incremento da informatização e da robótica teve perante o mercado de trabalho.

O modo de produção existente até a entrada em massa da informática no chão da fábrica favorecia a homogeneização interna da classe trabalhadora, em razão não

só de aspectos geográficos como também de cunho econômico e cultural. Tais trabalhadores geralmente moravam em vilas operárias e tinham habilidades e grau de instrução semelhantes.

Com as tecnologias da era da informatização e da produção flexível, surgem novas atividades profissionais as quais exigem alta e flexível qualificação, de forma que acabam com a citada homogeneidade que existia no chão das fábricas. Há uma dificuldade em padronizar matérias inerentes à jornada, salários, regras de promoção, hierarquia, etc. pois os trabalhadores apresentam características muito particulares. Com isso a própria atividade sindical resta prejudicada, pois se torna difícil uma unicidade de reivindicações.

A dificuldade em se estabelecer uma unidade de reivindicações é o que tem sido chamado de “fragmentação dos interesses das classes trabalhadoras”. Entre os fatores de fragilidade destacam-se a dispersão da produção (às vezes a empresa possui produção em diversos países), a redução da dimensão das unidades de fabricação, a maior mobilidade do capital internacional, a flexibilização da produção e das normas e regulamentos que regiam tarefas.

O resultado desse novo teatro de produção não é apenas o fim do velho modelo taylorista-fordista, mas também, como dificilmente poderia deixar de ser, da velha classe operária sobre a qual e apoiara o sindicalismo como fenômeno de massa.

A função negocial coletiva, realizada pelos sindicatos brasileiros, somente apontou para uma fragilidade destes, no que tange à representatividade. Não somente nas organizações sindicais de trabalhadores, mas em todas as suas organizações, inclusive de empregadores.

Sindicatos, sem qualquer representatividade, aguardam aqueles que são atuantes e representativos firmarem convenções/acordos coletivos para aderirem a eles. São sindicatos conhecidos pela comunidade sindical como “sindicatos caroneiros”.

Ainda que pensemos na unicidade sindical, o modelo que deveria favorecer a existência de sindicatos fortes, a criatividade trabalhou no sentido inverso, segmentando os trabalhadores nas mais diversas categorizações, muitas vezes similares àquelas já existentes e já personificadas em sindicatos, com o intuito de criar novos entes sindicais.

Importantíssimo é se discutir quais são os reais motivos que estão conduzindo a essa pulverização e a conseqüente fragilização da atividade representativa.

Para KAUFMANN (2010, p. 20) isso se dá em razão do hibridismo do sistema sindical brasileiro que ao mesmo tempo traz em sua norma máxima referência à autonomia sindical, reduzindo a interferência do Estado na administração do ente, mantém o sistema de unicidade e estabelece a existência de uma contribuição sindical compulsória, devida por todos os trabalhadores, independentemente de filiação ou de prestação de qualquer serviço por arte do ente de representação receptor dos recursos. Sobretudo por este último motivo é que para MAGALHÃES (2012, p. 02) o sindicato pode ser entendido como um negócio lucrativo que beneficiam pessoas outras que não seus associados:

A criação de um sindicato pode significar um negócio lucrativo para aqueles que buscam adquirir vantagens pessoais em detrimento dos associados, e utilizar os recursos a ele destinados em finalidades diversas das esperadas, desvirtuando a concepção originária do sistema. Neste sentido, uma divisão na categoria a pretexto de mais bem representá-la também pode ser intentada para alcançar estes fins escusos, o que acaba enfraquecendo a categoria e o sistema de organização sindical como um todo.

GONÇALVES (2012) em artigo publicado no sítio *juslaboral*, nos relata que, com o sistema sindical ora vigente no nosso ordenamento jurídico, *“a porta ficou aberta para desmembramento, sem limites, de categorias em subcategorias sindicais”*, complementando que:

O que está acontecendo na prática: sindicatos dos trabalhadores têxteis desmembrado para sindicato das costureiras, deste para o sindicato das costureiras de vestido, deste para costureiras de vestido branco e outro para costureiras de vestido vermelho. E por aí vai.

O resultado desse desastroso processo de pulverização de sindicatos é a fragilidade das representações sindicais formais impossibilitando a efetiva representatividade sindical, afastando-se o ente sindical de suas bases de sustentação.

Os sindicatos são numerosos, mas sem qualquer poder de barganha junto às empresas ou sindicatos patronais e, em geral, estavam interessados apenas em uma fatia do bilionário bolo da contribuição sindical que todo trabalhador era obrigado a

recolher até a entrada em vigor da Lei nº. 13.467/2017, a qual tornou facultativa tal contribuição.

KAUFMANN (2010, p. 20) nos convida a refletir acerca do que ele chama de “sindicatos de gaveta” ao afirmar que:

Milhares de sindicatos, detentores de mera representação legal e formal, lançam-se à representação privada de categorias sem que, obviamente, tenham condições de representá-las com um mínimo de decência e satisfação, afastados que estão das bases, escondidos que estão em saletas de prédios obscuros, ou não, nos centros urbanos, muitas vezes dividindo o espaço com outros tantos sindicatos de cartório, de gaveta, que, em condomínio, sustentam um (a) pobre profissional do secretariado.

Ainda segundo KAUFFMANN houve um *“crescimento vertiginoso de sindicatos supostamente detentores de representatividade sindical, mas que, na prática, não detinham representatividade alguma”*.

Para dirigir nossos olhos ao futuro, podemos fazer uso das conclusões do estudo elaborado por um grupo de pensadores da sociologia do trabalho, sob a coordenação Alain Supiot, encomendado pela Comissão das Comunidades Europeias, publicado em 1999 e conhecido como *“Rapport Supiot”*. As conclusões de tal relatório confirmam as críticas apresentadas aqui: *“as presunções legais de representatividade continuam a suscitar objeções, pois conferem a sindicatos fracamente implantados uma legitimação formal e uma série de atribuições legais às quais não teriam direito, caso se levasse em consideração o número de seus filiados”*.

Portanto, se entendermos que as principais razões do encolhimento do sindicalismo decorrem de fatores de natureza político-institucionais – estratégias empresariais antissindicais, burocratização das organizações dos trabalhadores, incompetência de lideranças sindicais, ascensão de governos hostis, legislação antissindical – , uma boa fatia das perdas das taxas de sindicalização pode ser tida como recuperável, dependendo sobremaneira da capacidade das entidades e suas lideranças em desenvolverem novas estratégias de arregimentação de filiados.

Se, noutro rumo, concluirmos que as causas principais do declínio do sindicalismo são as alterações da economia, da tecnologia, do mercado de trabalho, da estrutura social, da passagem de uma sociedade industrial para outra de serviços, enfim, fatores sociais e econômicos “estruturais”, as perspectivas acerca do futuro do

sindicalismo tendem a ser ainda mais negativos, vez que essa alteração estrutural é um fenômeno sem volta, de forma que o sindicalismo estaria fadado à morte.

### 3. SISTEMA DE CUSTEIO SINDICAL BRASILEIRO

Antes de aprofundar os estudos acerca do sistema de custeio sindical, devemos estabelecer patamares conceituais iniciais.

As verbas sindicais retratam obrigações pecuniárias frutos de uma convergência de vontades, ou resultado do poder de império do Estado através da Lei, ou as denominadas obrigações acessórias. As decorrentes da convergência de vontades se materializam mediante contratos. Já as impostas normativamente configuram tributos em seu mais amplo sentido. As últimas desdobram-se em obrigações acessórias civis ou penais, usualmente decorrentes de uma infração que vem a ser a obrigação principal.

Afora essas três hipóteses, qualquer pagamento é tido por liberalidade, não se caracterizando como obrigação.

Entendidas as obrigações pecuniárias cabe aprofundar o vocábulo “contribuição”. MARTINS (1998, p. 104) menciona que contribuir significa “*concorrer com alguém para a realização de algo*”, e que seu uso retrata uma imperfeição linguística ante a modificação do sentido ocorrida com o passar do tempo.

Já no império o termo contribuição era vinculado ao significado de imposto. Isso resta textual na Constituição de 1824, no inciso X do art. 15<sup>20</sup> o qual atribuía à assembleia geral alçada de “*fixar anualmente as despesas públicas e repartir a contribuição direta*”.

Outrossim, a palavra “contribuição” tem significação mais antiga no mundo das leis, estando descrita no direito português no sentido não como um pagamento compulsório, mas sim voluntário retratada já no ano de 1608 para custear a viagem do Rei da Espanha Filipe III à Portugal<sup>21</sup>.

Tal qual em Portugal, na França o termo “*contribution*” designava um pagamento voluntário. Com o passar do tempo é que o significado foi alterado para

---

<sup>20</sup> Art. 15. E' da attribuição da Assembléa Geral  
(...)

X. Fixar annualmente as despesas publicas, e repartir a contribuição directa.

<sup>21</sup> Como explica Francisco Ribeiro da Silva (1987, p. 271) “A primeira referência à necessidade de recolher dinheiro para este fim vimo-la, de facto, numa carta da Câmara da capital ao rei, datada de 21 de Julho de 1608 na qual os edis prometeram portar-se à altura dos acontecimentos e se propõem convidar as demais Câmaras do primeiro banco a, em nome do reino, ofertarem o dinheiro conveniente”.

aproximar do sentido de “*impôt*”. E tal alteração de significado pode ser vista na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 que disciplinava no seu artigo 13: “*Para a manutenção da força pública e para as despesas de administração é indispensável uma contribuição comum que deve ser dividida entre os cidadãos de acordo com suas possibilidades*”.

Avançando na legislação nacional o Código Tributário Nacional em seu artigo 217 traz a exigibilidade de cinco tipos de contribuições, a saber: contribuição sindical, contribuição previdenciária, contribuição ao Fundo de Assistência e Previdência do Trabalhador Rural, contribuição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e contribuição aos Institutos de Aposentadoria e Pensões, ao Serviço de Alimentação da Previdência Social e ao Serviço de Assistência Médica Domiciliar e de Urgência.

As contribuições retratadas no Código Tributário Nacional têm indiscutível natureza tributária, porém sendo denominadas contribuições vez que não estão ligadas a uma atuação estatal, mas sim de financiamento de certas despesas públicas e de categorias profissionais ou econômicas.

A definição de tributo é trazida pelo artigo 3º do Código Tributário Nacional:

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

A criação de tributos deve obedecer à rigidez dos elementos caracterizadores trazidos pelo artigo mencionado; e o que vem a importar para se classificar determinada obrigação pecuniária como tributo ou não é justamente o fato gerador, pouco importando para a qualificação como tributo ou não sua denominação ou destinação legal do produto de sua arrecadação.

Antes da entrada em vigor da Constituição de 1988 a legislação nacional apresentava três modalidades de contribuições devidas aos sindicatos: i) a contribuição associativa; ii) a contribuição assistencial e iii) a contribuição sindical.

Tais fontes de receitas sindical estão disciplinadas no artigo 548 da CLT; as quais dividem-se em fontes primárias e secundárias de manutenção. Conforme LEBRE (1997, p. 60) as fontes primárias são as que aportam aos entes sindicais os valores mais vultosos. Já as secundárias dizem respeito a montantes menores de recursos, usualmente oriundos de doações, empréstimos ou aplicações.

A contribuição associativa, possui previsão no artigo 548, letra “b” da CLT, oriunda de uma previsão contratual e devida por aqueles que se filiam a um sindicato. Assim, possui o traço marcante da voluntariedade, dado a liberdade que cada indivíduo possui de se filiar ou não à sua entidade de classe.

A contribuição assistencial, por seu turno, é disciplinada em convenção coletiva ou sentença normativa tendo por sustentáculo o artigo 513, letra “e”, da CLT, sendo dirigida a todos aqueles trabalhadores que são beneficiados pelas convenções ou acordos coletivos ou decisões normativas em dissídios coletivos; ou seja, toda a base da categoria.

Por não ser uma contribuição voluntária, tinha contornos de retribuição honorária, pelas vantagens conquistadas da participação do sindicato na convenções e dissídios.

A contribuição sindical está insculpida nos artigos 548, letra “a” e 578 a 592 a CLT cuja redação é trazida pelo Decreto-lei nº. 229, de 28 de fevereiro de 1967 para estatuir que a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal; portanto com uma compulsoriedade inata, destinando-se às atividades assistenciais, educativas e de lazer desempenhadas pela entidade sindical.

Dado que o sistema de custeio da CLT remonta tempos anteriores à Constituição da República de 1988, há de se examinar a recepção ou não de tal sistema.

A recepção ou não do sistema de custeio sindical foi judicializada pouco tempo após a entrada em vigor da Constituição de 1988. Os principais argumentos seriam no sentido de que a Constituição prevê no seu artigo 8º a liberdade sindical, de forma que qualquer cobrança compulsória seria uma violação direta ao texto.

Chamado a resolver a questão, pacificou o Supremo Tribunal Federal pacificou o entendimento em diversos julgados, a exemplo:

‘Sindicato: contribuição sindical da categoria: recepção. A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578 CLT e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato resulta do art. 8º, IV, in fine, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º,

II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) - marcas características do modelo corporativista resistente -, dão a **medida da sua relatividade** (cf. MI 144, Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, §§ 3º e 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694). (RE nº 180745/SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence em 24/3/98, DJ de 8/5/98, 1ª Turma) **(destaques do autor)**.

Traçadas as linhas iniciais aprofundaremos o sistema de custeio.

### 3.1. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

De início cabe rememorar que o sistema sindical brasileiro se divide em níveis hierarquizados cuja composição é fixada em lei. São eles os sindicatos, as federações, as confederações. As centrais sindicais, por sua vez, são o que NASCIMENTO (2015, p. 227) denomina de organizações intercategorias, vez que elas conglobam entes sindicais das mais diversas matizes. Mas, importante ressaltar que com o advento da Lei nº. 11.648/2008 foram reconhecidas como detentoras da representação geral dos trabalhadores em âmbito nacional, sendo a elas, inclusive, destinada parcela da contribuição sindical.

A Constituição republicana de 1988 trouxe relevo à organização da estrutura confederativa de organização sindical ao estabelecer a possibilidade de criação de uma nova fonte de renda, a chamada contribuição confederativa.

Tal possibilidade está estampada no inciso IV do artigo 8º da Constituição e possibilita que a assembleia geral da categoria fixe uma contribuição para custeio do sistema confederativo. Ainda, o legislador para afastar qualquer discussão acerca de eventual *bis in idem* com a contribuição compulsória então existente, ao final do mencionado inciso preceitua que a criação dessa contribuição é independente da contribuição prevista em lei.

A contribuição confederativa tem como destinatárias todas as entidades que compõem o sistema confederativo.

Apenas há de se ressaltar que a central sindical, em que pese ter obtido o reconhecimento formal com a Lei nº. 11.648/2008, por não se vincular ao critério categoria está apartada do rateio da presente contribuição, postulado encampado por MARTINS (2002, p. 91 e 115). Mas a conclusão não é uníssona na doutrina; para

NASCIMENTO (2005, p. 208) o reconhecimento formal das centrais como entidade de grau superior atrai a essas o direito de percepção de parcela da contribuição confederativa.

Em sendo criada a contribuição confederativa por deliberação assemblear, não se cogita a extensão da obrigatoriedade de recolhimento aos trabalhadores não filiados, por atentar diretamente à liberdade de associação e também por não deter a natureza tributária que a contribuição sindical possui.

O Supremo Tribunal Federal<sup>22</sup> já se debruçou sobre a questão em diversos momentos, e sempre manteve firme posição que a ausência de natureza tributária na contribuição e o princípio constitucional da liberdade sindical inviabilizam a cobrança de todos os membros da categoria.

Pacificando a questão foi editada a Súmula nº. 666 do Supremo Tribunal Federal:

666. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Mas há de se ressaltar a posição contrária encampada por VIANNA (2002, p. 1.149) e NASCIMENTO (2005, p. 265) para quem a contribuição confederativa seria um dever de todos os trabalhadores, independentemente de sua filiação.

### 3.2. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

A contribuição associativa é das formas de custeio mais simples; trata-se da mensalidade paga pelos associados com a finalidade de custeio do seu sindicato. Traz a ideia de financiamento do sindicato através da contribuição mensal de seus filiados com forma e valor definidos em assembleia geral.

O artigo 548, em sua alínea 'b' alça a contribuição associativa à condição de parte do patrimônio das associações sindicais.

Como a verba é pactuada por livre acordo dos membros reunidos em assembleia não detém natureza tributária, mas de natureza de contribuição privada,

---

<sup>22</sup> Cite-se a título de exemplo os Recursos Extraordinários de número 205.008, 191.368, 190.128, 178.052 e 173.869.

e como já antecipado só guarda compulsoriedade em relação aos filiados.

### 3.3. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme já mencionado, de início os sindicatos exerciam função delegada do poder público, consistente na execução de programas do interesse dos membros da sua categoria. E dada essa natureza de Direito Público, deveriam ser sustentados a partir de uma obrigação pecuniária prevista em lei e com caráter de tributo.

A obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical nasce com a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, a qual dizia em seu artigo 138 que a contribuição para as entidades sindicais poderia ser imposta:

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. (BRASIL, 1973, grifo nosso).

Analisando o texto constitucional de 1937 deslinda MARTINS (1998, p. 134-155):

(...) o sindicato exercia função delegada de poder público, sendo que as pessoas pagavam contribuições aos sindicatos apenas por pertencer à categoria profissional ou econômica. Embora a Constituição não fosse expressa quanto ao tipo de contribuição que poderia ser exigida, podia-se entender que a referida obrigação era tanto dos associados, como também dos membros da categoria, pois a Lei Maior referia-se à categoria.

No ano de 1939, foi editado o Decreto-Lei nº. 1.402, que passou a regular os sindicatos e manteve a compulsoriedade da cobrança da contribuição sindical isso pode ser verificado da leitura das prerrogativas sindicais constantes da alínea “f” do artigo 3º que dá aos sindicatos o poder de compelir àqueles que participam das profissões ou categorias representadas a pagar contribuição à associação sindical.

Menciona VIANNA (1943, p. 25):

Ora, o sindicato, tal aparece na Constituição de 1937, possui esses dois poderes: o de taxar todos os membros da categoria por ele representada, mesmo que não seja seus sócios; o de estabelecer, por meio de convenções coletivas, regras gerais sobre contrato de trabalho, obrigatórias mesmo para

que os que pertencendo à categoria, não sejam, entretanto, seus associados.

Mas é com a publicação do Decreto-lei nº 2.377/1940, que a contribuição sindical passa a ser denominada efetivamente de “imposto sindical”, nos moldes em que hoje é adotado. Estabelecem os artigos 1º e 2º:

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

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

Essa nomenclatura perdurou até 1966 quando o Decreto-Lei nº. 229/1967 alterou o artigo 579 da CLT que fazia menção a respeito<sup>23</sup>.

A Constituição de 1967 reforça o poder de arrecadação dos sindicatos ao estipular no parágrafo 1º do artigo 159 que “*entre as funções delegadas a que se refere este artigo compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais (...)*”.

Já na Constituição Federal de 1988 traz a questão no inciso IV do artigo 8º:

A assembleia 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.

Da análise do artigo 8º *in fine* da Constituição Federal, resta prevalecente o entendimento de que a contribuição sindical foi devidamente recepcionada pela atual ordem constitucional.

Segundo CATHARINO (1992, p. 16), o texto constitucional demonstra ter sido desígnio do constituinte a sobrevivência da contribuição sindical de forma compulsória, além do desejo de ampliar as fontes de receitas sindicais com a previsão da

---

<sup>23</sup> Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participem 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.

contribuição confederativa.

Ainda, o constituinte retira toda e qualquer ingerência do Poder Público nos entes sindicais no que concerne à autorização para a fundação passando a inexistir o requisito de associação anterior a sua fundação.

A regulação da contribuição sindical por parte da legislação é exaustiva, tendo a CLT reservado trinta e três artigos exclusivos para o tema.

Quanto à competência para instituição, cabe trazer o artigo 149 da Constituição de 1988:

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

O inciso III do artigo 146 mencionado acima diz respeito ao papel da Lei Complementar como instituidora de tributos e sua base de cálculo. Já os incisos I e II do artigo 150 evidenciam o princípio da legalidade e as imunidades. Indiscutível, portanto, o caráter tributário da contribuição sindical.

Para CATHARINO (1982, p. 299) cabe rememorar que a contribuição sindical diz respeito a uma manifestação tributária sindical que integra um ponto de intersecção entre o Direito do Trabalho e o Direito Tributário.

Portanto, a natureza tributária das obrigações pecuniárias advém da sua arquitetura lógica e não da topografia normativa ou do nome que lhe é emprestado.

Corroboram BALEIRO (1998, p. 592) entendendo que o caráter tributário decorre da aplicação à contribuição sindical dos mais importantes princípios tributários: legalidade, irretroatividade e anterioridade.

Mas cabe aprofundar um pouco mais a natureza jurídica da contribuição sindical para testar a congruência do pensamento daqueles que entendem pela natureza tributária frente à legislação.

O conceito de tributo é trazido no artigo 3º do Código Tributário Nacional:

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

Pormenorizando o artigo temos que o tributo se distingue pela compulsoriedade, legalidade e cobrança vinculada. Ademais, o tributo se submete a uma principiologia própria como por exemplo o princípio do não confisco, da capacidade contributiva, da anterioridade, entre outros.

Explicando a contribuição sindical através do artigo 3º do Código Tributário Nacional, temos que a contribuição sindical é uma obrigação pecuniária, vez que é exigida em moeda corrente; compulsória vez que independe da filiação da pessoa, e de qualquer autorização até a entrada em vigor da Lei nº. 13.467/2017, prevista em lei e cobrada mediante atividade plenamente vinculada exercida pelo Auditor-Fiscal do Ministério do Trabalho.

As contribuições elencadas na Constituição Federal possuem seu nome em direta correlação com a finalidade à qual o legislador visa atingir – intervenção no domínio econômico ou sindical, por exemplo.

Tão relevante o critério da finalidade, o qual é verificado pela destinação do produto da arrecadação para as contribuições que GRECO (2000, p. 238) assevera que *“(...) o elemento essencial para a configuração das contribuições no regime constitucional de 1988 é a finalidade a que se destinam. Neste ponto, a CF-88 adotou um critério de validação finalística deste tipo de exigência (...)”*.

Mais do que a questão da finalidade, a contribuição sindical detém uma característica que a diferencia das demais modalidades previstas que é a chamada “parafiscalidade” em razão da forma como é arrecadada.

A parafiscalidade é definida por BARROS DE CARVALHO (1997, p. 148) como sendo o *“fenômeno jurídico que consiste na circunstância de a lei tributária nomear sujeito ativo diverso da pessoa que a expediu, atribuindo-lhe a disponibilidade dos recursos auferidos, para o implemento de seus objetivos peculiares”*.

Em síntese, a parafiscalidade ocorre quando a arrecadação do tributo se dá por pessoa diversa daquela que o instituiu. A contribuição sindical ao ser arrecadada pelos entes sindicais, embora instituída pelo Estado, comprova deter tal característica.

Os tributos parafiscais são criados destituídos da finalidade de obtenção de receita para o Estado; tendo por escopo regular ou alterar a distribuição da riqueza, equilibrar preços ou outra finalidade econômica ou social semelhante.

A definição da norma adequada à estipulação da contribuição sindical levantou debates desde a promulgação da Constituição de 1988, se poderia ser lei ordinária ou necessitaria ser lei complementar.

O artigo 149 da Constituição Federal menciona textualmente o inciso III do artigo 146, cuja redação é a seguinte:

Art. 146. Cabe à lei complementar:

III - estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre:

a) definição de tributos e de suas espécies, bem como, em relação aos impostos discriminados nesta Constituição, a dos respectivos fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes;

b) obrigação, lançamento, crédito, prescrição e decadência tributários;

Por sua vez a Constituição não traz exigência específica de lei complementar para a instituição da contribuição sindical. A CLT por meio de seu art. 578 e seguintes cumpriu esse papel.

Em que pese a discussão quanto à espécie normativa hábil a instituir a contribuição, mesmo que se considere a possibilidade de a lei ordinária instituir, certo é que ela não é o instrumento normativo hábil a modificar a sua natureza jurídica.

Em tendo sido a Constituição Federal a dar o seu caráter compulsório, somente uma emenda constitucional poderia modificar essa essência.

Portanto, a Lei nº. 13.467 contrariou os artigos 8º, IV, 146, III, 149, 150, I da Constituição Federal, além do artigo 3º do CTN.

Justamente esta questão é fundamento de diversas ações de inconstitucionalidade pendentes de julgamento no Supremo Tribunal Federal.

Reforce-se que o artigo 146, III, “a” da Constituição reservou a regulação dos contribuintes dos tributos à legislação complementar; outrossim, a reforma trabalhista culminou com a criação do chamado “contribuinte facultativo” e por meio de lei ordinária.

A utilização de lei ordinária para instituir, modificar ou extinguir um tributo não abarca permissão de imiscuir-se em matéria constitucional ou complementar, vez que caracterizaria claro vício de forma e iniciativa.

O vício de iniciativa resta de fácil visualização, pois o art. 61, parágrafo primeiro,

alínea “b”, estipula a competência exclusiva do Presidente da República para elaboração de norma que disponha sobre organização tributária:

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

II - disponham sobre:

b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios;

Não bastasse o vício de iniciativa ao transmutar a natureza compulsória da contribuição para facultativa, a lei estabelece uma renúncia fiscal, a qual é vedada em normas de caráter genérico segundo o artigo 150 da Constituição de 1988:

Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

§ 6º Qualquer subsídio ou isenção, redução de base de cálculo, concessão de crédito presumido, anistia ou remissão, relativos a impostos, taxas ou contribuições, só poderá ser concedido mediante lei específica, federal, estadual ou municipal, que regule exclusivamente as matérias acima enumeradas ou o correspondente tributo ou contribuição, sem prejuízo do disposto no art. 155, § 2º, XII, g.

Outro vício apontado na forma como se deu a alteração da natureza da contribuição sindical, foi a não observância do art. 2º<sup>24</sup> da Convenção nº. 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1989 o qual estipula a obrigatoriedade de ampla participação dos trabalhadores e empregadores no debate das alterações de qualquer norma de natureza social, sob pena de violação da democracia.

Não obstante isso, em 29 de junho do corrente ano o Supremo Tribunal Federal,

---

<sup>24</sup> 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.

2. A natureza e a forma dos procedimentos a que se refere o parágrafo 1 deste artigo deverão ser determinados em cada país de acordo com a prática nacional, depois de ter consultado as organizações representativas, sempre que tais organizações existam e onde tais procedimentos ainda não tenham sido estabelecidos.

por 6 votos a 3 decidiu pela constitucionalidade do ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. Tal decisão já foi dada em todos os processos de controle de constitucionalidade que foram protocolados naquela instância extraordinária.

Em que pese a questão tributária, a maior parte dos ministros apresentou como fundamento o fato de a Constituição Federal estatuir em seu artigo 8º, inciso V, que *“ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”*.

Digno de nota é que a contribuição sindical há muito é questionada mormente quanto à sua efetividade na construção de um movimento sindical mais atuante. Diversos foram os projetos de lei que tramitaram nas casas legislativas propondo a sua extinção ou alterando o caráter de compulsória para facultativa.

Um dos movimentos executados para reformar o direito sindical brasileiro foi o chamado “Fórum Nacional do Trabalho”; criado no início do Governo Lula por meio do Decreto nº. 4.796, de 30 de julho de 2003, com a finalidade de coordenar a negociação entre os representantes dos trabalhadores, empregadores e governo federal sobre a reforma sindical e trabalhista no Brasil.

O artigo 3º do Regimento Interno<sup>25</sup> do supracitado fórum estabelece suas finalidades precípuas:

Art. 3º São finalidades do FNT:

I - promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista;

II - subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional; e

III - submeter ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego os resultados e conclusões sobre matérias aprovadas no âmbito do FNT.

O fórum foi composto de forma tripartite, conforme procedimentos adotados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT com representantes dos empregados, empregadores e do Governo Federal.

---

<sup>25</sup> Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64511/106137/F-1761886714/BRA64511.pdf>> Acesso em 05 mai. 2018.

Os trabalhos realizados foram resumidos em um relatório entregue ao Presidente da República em 07 de abril de 2004 qual resultou em um anteprojeto intitulado “Reforma Sindical de 23.08.2004”.

Especificamente no que toca ao sistema de custeio sindical, o relatório propôs a substituição de todas as contribuições disciplinadas por apenas duas novas: a contribuição de sócios que é uma espécie de mensalidade sindical e a contribuição de negociação coletiva que seria um valor devido aos entes sindicais, com periodicidade anual, em razão da participação na negociação coletiva ou no efeito geral de seu resultado, visando fomentar a negociação coletiva, bem como encerrando os chamados “sindicatos caroneiros” ou “sindicatos de fachada” que serão mais bem explicados no capítulo seguinte.

#### 3.4. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Dada à grande função social que os sindicatos exercem, o legislador confiou a eles o exercício de uma série de funções de cunho eminentemente assistencialista. Conforme o artigo 592 da CLT, compete aos sindicatos a prestação de assistência jurídica, médica, dentária, hospitalar, farmacêutica, maternidade, dentre outras.

Em que pese o caput do artigo mencionado estipular que essas atividades devem ser subvencionadas pela contribuição sindical, na maior parte das vezes essa se mostra insuficiente a cobrir as despesas.

Para robustecer o caixa das entidades sindicais é que nasce a contribuição assistencial, inicialmente fixada em sentenças normativas e, posteriormente, em convenções coletivas de trabalho.

Dada a facilidade com que se pode estipular essa modalidade de contribuição, com o passar do tempo ela passa a figurar na grande maioria das normas coletivas.

No que toca à natureza jurídica da verba predomina o entendimento que ela não ostenta o caráter de tributo, até por não se enquadrar na definição de tributo do Código Tributário Nacional.

Há uma evidente diferença entre a contribuição assistencial e a contribuição sindical no que concerne aos beneficiários da destinação dos recursos. Como a contribuição em análise visa subsidiar as atividades assistenciais do sindicato,

somente os membros filiados é que são beneficiados.

Justamente por isto, é vedada a extensão desta modalidade contributiva àquelas pessoas que não compõem o quadro social da associação sindical, sob pena de incorrer em prática de sindicalização forçada.

## 4. COMO O SINDICALISMO PODE REAGIR AO FUTURO QUE SE DESCORTINA

### 4.1 A QUESTÃO DA FRAQUEZA INSTITUCIONAL

O final do século XX descortina ao mundo do trabalho um incremento definitivo na mundialização do capital, fazendo com que não somente o lucro circulasse entre diferentes países, mas, também, os fatores de produção passam a ser volantes, sendo realizados naquele Estado que mais benefícios oferece àquela empresa. Nesses benefícios inserem-se, não somente, vantagens financeiras como também flexibilização nas normas laborais e na própria estrutura estatal. As empresas, a cada dia, com o acirramento da competitividade, buscam reduzir custos e o fazem não só com a resistência ao avanço nos direitos sociais de seus trabalhadores como, também, com a automação da produção e substituição da mão de obra humana por inteligência artificial. Nesse sentido nos ensina MELHADO (2004, p. 81):

Na base da economia as peculiaridades mais relevantes a serem destacadas, nesse período de crise, dizem respeito à crescente internacionalização dos processos produtivos e seu fracionamento em escala planetária, ao lado do crescimento dos níveis de investimento externo direto, do ritmo alucinante das transações financeiras no mercado global e em última análise da forma como se realiza a acumulação do capital, da forma como ele se compõe e dos tempos em que atua.

Esse caráter volúvel do capital industrial de nossa era enfraquece os Estados, sobretudo em suas decisões na esfera do Direito do Trabalho, posto que os países ficam com receio de ao ampliar os direitos sociais, acabar perdendo postos de emprego.

Ainda, o alto nível tecnológico de muitos setores empresariais requer um trabalho especializado, complexo, multidisciplinar e de cunho intelectual, imaterial, dificulta sobremaneira a atuação dos sindicatos, pois cada contexto empresarial ou setor de especialização demanda uma norma específica, diluindo o poder da coletividade que sempre caracterizou a atuação dos entes de classe.

GORZ (1982, p. 11) faz uma previsão pessimista acerca dos efeitos da tecnologia no mercado de trabalho:

(...) a abolição do trabalho é um processo em curso e que parece acelerar-se. Para cada um dos três principais países industrializados da Europa Ocidental, institutos independentes de previsão econômica estimaram que a automatização irá suprimir, no espaço de dez anos, entre quatro e cinco milhões de empregos, a menos que haja uma revisão profunda da duração do trabalho, das finalidades da atividade e de sua natureza.

O avanço da reestruturação produtiva cinge os trabalhadores em dois grandes grupos; a chamada “elite” que corresponde àqueles profissionais qualificados que detém um poder funcional. Orbitando ao redor destes, um grande contingente de “sub-trabalhadores”, precarizados na maior parte das vezes vinculados à alguma empresa terceirizadora de mão de obra e sem qualificação.

Nas palavras de GORZ (2007, p. 71), a mudança técnica produz a segmentação e a desintegração da classe operária. A massa precarizada passa “a servir de exército de reserva a uma indústria que deseja poder rapidamente ajustar o número de empregados às variações da demanda”.

O panorama é deveras complexo. De nada adianta eventual guinada dos sindicatos ao radicalismo, vez que como bem explica MELLO (1989, p. 65) eventual sucateamento do parque produtivo levava a um incremento nas taxas de desemprego.

Se no início do século XX, a opressão dos titulares dos meios de produção levava à agremiação dos trabalhadores para fins de resistência, nos dias atuais o individualismo, os novos meios produtivos e a própria mentalidade da classe trabalhadora torna a agremiação de indivíduos cada vez mais difícil, como afirma TOURRAINE (2011, p. 24) a modernidade retira a clareza acerca de quem possa ser os atores dominantes e dos dominados, bem como da efetividade da intervenção institucional sobre determinada realidade.

Como explica FORRESTER (1997, p. 13), o mundo laboral está em metamorfose urgindo que o Direito do Trabalho se modernize, mas a maleabilidade negocial que os sindicatos possuem frente as realidades setoriais específicas, a atuação sindical comissiva ainda se mostra mais efetiva que trazer um grande espectro de novas previsões à lei.

O sindicalismo como um todo está diante de dilemas, no mínimo, desafiadores. Qual seria a melhor forma de representar os trabalhadores que estão inseridos nesse novo modelo de desenvolvimento que deixou a verticalidade das antigas fábricas e passou a ser descentralizado? Da mesma forma, como alcançar aqueles

trabalhadores que se veem obrigados a competir com outros trabalhadores estrangeiros? Traçar um norte, uma ideologia única para trabalhadores com características tão diferentes é um dos grandes desafios.

Ainda, o movimento sindical não só brasileiro como latino-americano deve buscar meios de reconquistar a sua importância não só social, mas política, voltando a ser protagonista das conquistas sociais, sob pena de ficar à margem da sociedade, até a sua obsolescência.

Como menciona RODRIGUES (2009, p. 269), os dirigentes sindicais, por certo, detêm consciência da dimensão dos perigos que ameaçam a própria sobrevivência da organização sindical e que põem em cheque também seus empregos, visto que um forte movimento de dessindicalização leva à desintegração das finanças dos sindicatos; sobretudo naqueles que dependem fortemente do valor auferido a título de contribuição sindical ou mensalidade.

Vivemos um momento cuja reorganização sindical é urgente; visando uma maior mobilidade e visibilidade junto à vida da sua base. Parte dessas medidas organizativas podem ser resolvidas com a inserção dos sindicatos nos meios de comunicação de massa, como por exemplo, nas redes sociais e aplicativos de comunicação instantânea, fortalecendo o vínculo não só com os trabalhadores atuais, como os futuros ingressantes no mercado de trabalho, adequando a linguagem sindical aos novos tempos.

A necessidade da presença dos sindicatos na internet e redes sociais mostra-se necessária, sobretudo, em razão do grande debate que os meios informatizados proporcionam, onde pessoas sob o manto de perfis exprimem tudo aquilo que pensam, muitas vezes sem qualquer filtragem ou moderação. Todas as questões sociais, políticas e da vida em sociedade hoje estão em debate nas mais diversas redes e o gregarismo que o sindicalismo necessita passa a perder ao individualismo das opiniões. É o que descreveu GABARDO (2009, p. 269-270):

(...) a prevalência dos critérios econômicos e psicologizantes (sentimentais) nas decisões da vida cotidiana fizeram com que perdesse sentido um interesse que ultrapassasse a situação concreta de cada um rumo a um dever ser coletivo aprimorado. Segundo a tendência atual, a perspectiva de um "interesse comum compartilhado" vem perdendo sua utilidade prática, recorrendo-se a este signo apenas em algumas situações de caráter simbólico muito aclamadas no discurso, mas menos relevantes na prática do que seria necessário, como é o caso da defesa do meio ambiente.

As relações emocionais conduzidas segundo a dinâmica do mercado, fragmenta as relações associativas, posto que elas somente resistem até que a demanda seja satisfeita (ULLMANN; BOHNEN, 1993, p. 113).

Para POCHMANN (2007, p. 15) “o revigoreamento do sindicalismo pode constituir um estágio adicional de preparação das estratégias de novo tipo para o enfrentamento do projeto liberal”, porém isto demanda alteração do pensamento e da atuação dos dirigentes sindicais, bem como da forma como os sindicatos se organizam.

A Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar é um importante instrumento para aferição da situação do sindicalismo, vez que ela traz dados estatísticos e empíricos não só com relação à crise enfrentada pelo sindicalismo, como levanta diversas informações que são extremamente úteis para se pensar um eventual novo modelo sindical a ser adotado pelo país.

Conforme descreve a PNAD 2015, data da pesquisa mais recente, havia, no Brasil, 94,4 milhões de trabalhadores de 16 anos ou mais de idade, dos quais 18,4 milhões (19,5%) eram sindicalizados em qualquer um dos trabalhos que tinham na semana de referência.

Dissecando os dados estatísticos informados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, temos assim a distribuição dos trabalhadores frente à sindicalização:

Associados a sindicato em qualquer trabalho	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
<b>2014</b>						
Total	98.112	7.648	25.086	42.173	15.468	7.737
Associados	16.534	976	5.032	6.533	2.852	1.140
Não Associados	81.578	6.672	20.054	35.639	12.616	6.597
<b>Percentual</b>						
Associados	16,9	15,5	22,4	18,4	21,0	17,4
Não Associados	80,5	84,3	77,6	81,6	79,0	82,6

Fonte: IBGE, PNAD 2015

Importante ressaltar que a taxa de sindicalização brasileira sempre foi muito homogênea ao longo dos anos, pouco variando como se infere da tabela I do anexo da presente dissertação.

Adentrando na quantidade de entidades sindicais no Brasil, temos, com base nos dados coletados da Secretaria de Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho, atualmente, existem 10.817 sindicatos de trabalhadores, os quais representam 65,6% do total de organizações de representação de interesses econômicos e profissionais.

Desses sindicatos, 7.986 (73,8%) representam trabalhadores urbanos, possuindo uma distribuição uniforme no território nacional e metade deles, incluindo os rurais, 5.414 (50,1%) têm base territorial limitada ao seu município, sendo tal informação relevante para o estudo que aqui se propõe.

Em um primeiro momento poder-se-ia entender que essa quantidade imensa de entes sindicais poderia ser benéfica ao trabalhador, visto que seriam mais entidades unidas para a melhoria das condições de emprego; porém a realidade mostra que isto é uma falácia.

O IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Avançadas, elaborou o estudo intitulado “Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?”<sup>26</sup> utilizando-se tanto da própria PNAD como do confronto de outros dados oficiais, para revelar a carência de apoio das bases às agremiações; segundo apurado de um universo de 11.353 trabalhadores urbanos, temos apenas 1.701 que são sindicalizados, na área rural a situação muda pouco, de um total de 5.830 trabalhadores, temos apenas 1.325 filiados. A Tabela II do anexo da presente dissertação traz os dados por completo.

Partindo para analisar a atividade sindical com base nos dados coletados pela PNAD verificamos que a imensa maioria dos sindicatos sequer participou do entabulamento de qualquer negociação coletiva em favor de sua base, vejamos graficamente:

---

<sup>26</sup> Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=29187](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29187)>. Acesso em 25 jun. 2018.

Participação do sindicato em negociação ou dissídio coletivo	Empregados de 16 anos ou mais de idade no trabalho principal na semana de referência, sindicalizados no mês de referência					
	Brasil	Grandes Regiões				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
<b>Números absolutos (1 000 pessoas)</b>						
<b>Total</b>	<b>13 481</b>	<b>748</b>	<b>3 048</b>	<b>6 311</b>	<b>2 305</b>	<b>1 070</b>
Houve participação	2 359	120	442	1 082	501	214
Não houve participação	11 122	627	2 606	5 229	1 804	856
<b>Números relativos (%)</b>						
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Houve participação	17,5	16,1	14,5	17,1	21,7	20,0
Não houve participação	82,5	83,9	85,5	82,9	78,3	80,0

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.

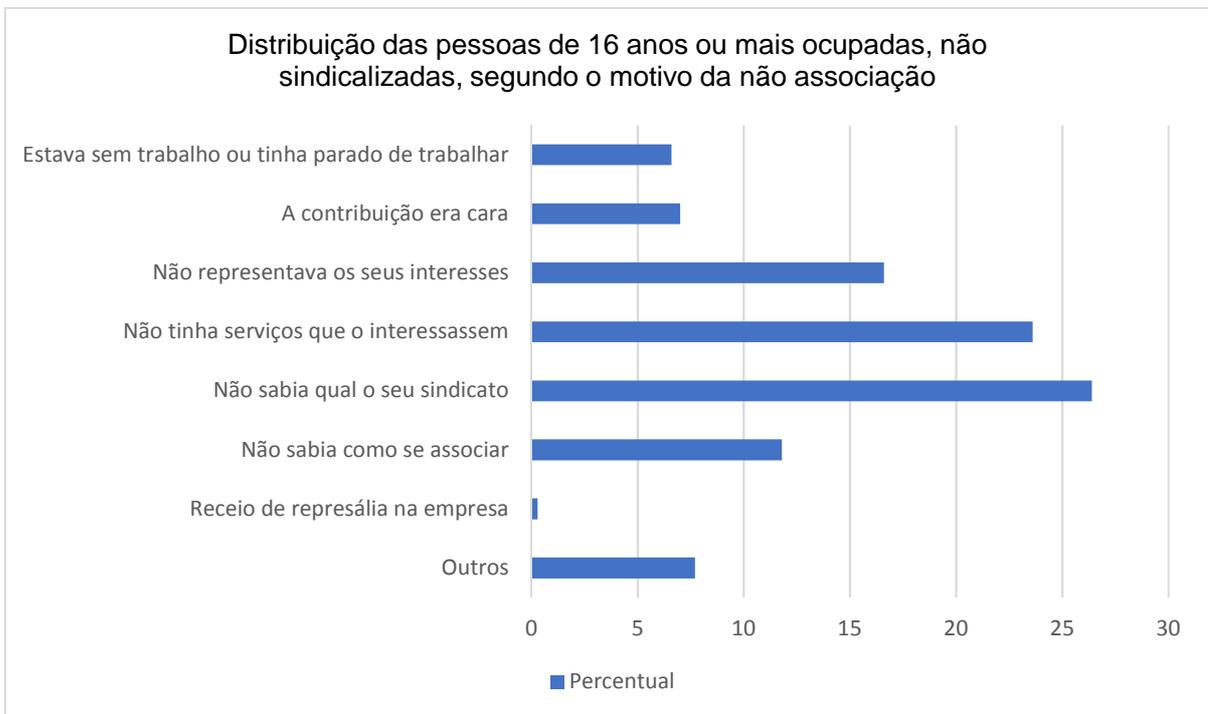
O gráfico acima deixa evidente a grande quantidade dos chamados “sindicatos de fachada”, e é um percentual alarmante, posto que do período apurado, cerca de 82,5% dos sindicatos obreiros não participaram de qualquer negociação coletiva.

Quando os pesquisadores do IBGE questionaram os trabalhadores que se declararam sindicalizados em relação à pauta de negociação, chama a atenção, e é um claro sinal de desconexão do ente para com sua base, que os sindicalizados não sabiam confirmar se tal tema foi abordado na negociação ou não. Cite-se a título de exemplo os seguintes temas e percentuais de pessoas que informaram “não sabe”: igualdade de oportunidade e de tratamento (22,9%); treinamento ou capacitação para o trabalho (21,7%); condições de saúde e segurança no trabalho (17,7%); jornada de trabalho (15,5%); e benefícios (12,5%).

Essa desconexão mostra impacto também na capacidade de mobilização da base por parte dos entes sindicais. Segundo a PNAD temos que mais da metade dos trabalhadores filiados a algum sindicato não participavam da vida da entidade, seja não comparecendo a mobilizações, debates, eventos comemorativos ou até assembleias, demonstrando uma ausência do sentimento de pertencimento.

Remetemos a análise à Tabela III juntada no anexo que traz a análise completa dos resultados sobre o comportamento dos trabalhadores sindicalizados frente ao seu ente representativo.

À época da PNAD 2015, cerca de 83,1 milhões, ou 80,9% dos trabalhadores brasileiros não eram sindicalizados, e o IBGE na mesma coleta de dados investigou quais eram os motivos dessa não associação. Os dados estão compilados no gráfico abaixo:



Algumas das justificativas chamam a atenção, em especial a quantidade de trabalhadores que sequer sabem qual é o sindicato que lhes representa. Convertendo o percentual para números absolutos, temos que 21,9 milhões de trabalhadores estão totalmente desinformados sobre seu ente representativo.

Apenas o número de trabalhadores que desconhece o seu ente é maior do que o total de trabalhadores filiados ao sistema sindical brasileiro.

Portanto, o diagnóstico do panorama sindical é talvez, ainda mais grave, do que se poderia supor.

Cabe fazer uma ressalva, vez que há um debate sobre a assertividade da utilização da taxa de sindicalização como termômetro da atividade sindical no âmbito da pesquisa. É o que nos explica CARDOSO (2003, p. 214) quando lança a questão:

[...] o que a filiação (sindical) mede? demonstrando que esta não é uma questão superada no meio acadêmico. Em suas conclusões no estudo que realizou sobre o sindicalismo brasileiro a esse respeito, "as taxas de filiação, bem como seus determinantes, são indicadores apenas aproximados do que se passa com a representatividade e o poder do sindicalismo no Brasil.

CARVALHO (2009, p. 5) menciona que para parte das pesquisas as taxas de sindicalização servem como balizas fidedignas da situação sindical. Nos referidos estudos, os níveis de sindicalização explicariam boa parte do avanço ou do recuo dos sindicatos.

Lado outro, cientistas relativizam a ideia de recuo sindical quando se trata da dessindicalização, pois, para eles, esse fenômeno não seria causa de uma crise sindical, e sim uma decorrência da nova dinâmica da sociedade.

As controvérsias acerca da eficácia do uso da taxa de sindicalização para mensuração da atuação sindical foram intensamente debatidas na doutrina, e podem ser agrupadas sob duas óticas, segundo CAMPOS (2015, p. 25), uma focada no trabalhador e outra nas entidades sindicais.

A primeira linha de pensamento, focada nos trabalhadores, aduz que a maior ou menor taxa de sindicalização demonstra quão próximos ou afastados esses profissionais estão dos seus órgãos de representação. Essa linha analisa vários aspectos da vida sindical, por exemplo a tendência de engajamento ou não em assembleias e demais mobilizações como a greve. Para essa mesma linha, cujos expoentes são CARDOSO, COMIN e CAMPOS ao optar ou não pela sindicalização, o trabalhador também expressa o seu sentimento acerca do sistema sindical e suas posturas, se crê ser efetivo ou não.

Já para a segunda ótica de discussão, a taxa de sindicalização não se mostra tão efetiva, pois o fator determinante para a aferição seria a capacidade de mobilização das bases pelo sindicato, independentemente de tais trabalhadores serem filiados ou não, com o fito de forçar as empresas a negociar melhores condições e celebrar normas coletivas. Ademais, boa parte do custeio dos entes de setores estratégicos da economia como a indústria de transformação e o setor financeiro não dependem exclusivamente ou de sobremaneira da contribuição sindical, e sim de contribuições voluntárias ou assistenciais.

Afirma RODRIGUES (2002, p. 19) que a dessindicalização é o principal sinal da tendência de desagregação e ela é decorrente das novas tecnologias e a reorganização da produção ocorrida na Europa entre os anos 1970 e 1980 e no Brasil nos anos de 1990, e elas foram determinantes para deslocar o sindicalismo da posição em que se encontra.

Ainda para RODRIGUES, as alterações na produção e as novas tecnologias explicam a redução do poder de mobilização dos sindicatos e de organização dos trabalhadores vez que se quebrou alguns elementos que favoreciam o sentimento de grupo como a homogeneização da classe trabalhadora e de seus padrões de consumo e de ideologia, tornando o corpo obreiro cada vez mais heterogêneo, com conceitos e vontades muitas vezes individuais.

Nesse sentido também contribui ROSANVALLON (1988, p. 56): “[...] *la représentation du syndicalisme signifie en effet qu’il n’y a plus de représentation automatique, exprimée une fois pour toutes, un groupes’identifiant avec un représentant stable [...]*”, ou seja, a sindicalização importava em um laço de lealdade, confiabilidade profundo entre o trabalhador e o seu sindicato e vice-versa.

Não adentrando especificamente na discussão acerca da validade ou não da taxa de sindicalização como aferidor da capacidade de mobilização, não há como se negar que os baixos índices de filiados historicamente experimentados pelo Brasil, aliado a uma nova geração de empregados, a denominada “Geração Y” dos nascidos entre 1980 e 2000, cujas características predominantes segundo FALASTER; FERREIRA E REIS (2015, p. 9) são a autonomia, a individualidade e o uso intenso de tecnologias, deixam evidente a urgência de que as entidades sindicais repensem sua estrutura e o próprio modo como lidam e mobilizam as suas bases.

#### 4.2 DAS ALTERNATIVAS PARA REVERSÃO DO QUADRO

Em razão do panorama de baixa sindicalização os próprios entes sindicais iniciam uma busca por uma nova articulação entre modelo de desenvolvimento e marco institucional, a fim de que possa apresentar uma resposta efetiva às questões relacionadas a como efetuar a representação dos novos contingentes de assalariados frutos da realocização e internacionalização do capital, e como resolver os problemas dos trabalhadores excluídos do mercado de trabalho.

Ocorre que justamente essa realocização do capital constitui um entrave para a construção de um novo marco institucional no âmbito do sindicalismo. Isso se dá, pois, a mundialização da economia obriga que os países permanentemente fiquem readequando questões relacionadas ao custo da mão de obra, os níveis de proteção

social, a previdência, entre outros, a fim de não verem a migração de setores empresariais para outros países e apresentem, na visão do capital, custos mais baixos de produção, aumentando as margens de lucro.

Nesse sentido, o Estado abdica do papel de defensor dos direitos sociais dos trabalhadores. Como nos explica RODRIGUES (2009, p. 270):

Na difícil situação atual, os sindicatos hoje limitam-se basicamente a reagir às iniciativas das empresas, tentando evitar a perda de vantagens anteriores (em particular benefícios médicos, garantia do emprego, limitação das subcontratações), deixando de lado iniciativas para a obtenção de novos ganhos.

As sugestões para alteração deste panorama dadas pela doutrina usualmente refletem a experiência e o estágio do sindicalismo do país do pesquisador. A título de exemplo, RODRIGUES (2009, p. 279) menciona o caso dos Estados Unidos onde se percebe a necessidade de promover alterações na Lei Nacional de Relações Industriais (*National Labor Relations Act* de 1935), vez que com o passar dos anos os empregadores passaram a utilizar subterfúgios para burlar ou deixar de lado os ditames legais.

Para MOODY (1989, p. 341) “*como a composição e a natureza da classe trabalhadora e do trabalho que ela realiza mudam, o sindicalismo precisa também mudar*” e isso poderia ser feito (ao menos nos Estados Unidos, país do escritor) incorporando reivindicações que ultrapassem as demandas profissionais tradicionais de modo a atrair novos públicos para os sindicatos, sobretudo aqueles que ficavam à margem.

DURAND (1996, p. 281), refletindo sobre a situação presente do sindicalismo que conclui que a saída para que os sindicatos recuperem a legitimidade perante a base seria a “*profissionalização dos sindicalistas no mesmo nível dos especialistas empregados pelas direções das empresas...*” e ainda esclarece que mesmo que a profissionalização não conduza às grandes mobilizações do passado, mesmo assim ela teria o condão de permitir que o discurso e a prática dos entes de classe tivessem uma boa receptividade dentro das bases, legitimando a entidade sindical perante os trabalhadores.

Afora essas ações, respostas mais inovadoras têm sido sugeridas e colocadas em prática. Essas respostas podem ser divididas em três grandes grupos: i) as

respostas de natureza coletiva, voltadas aos trabalhadores enquanto grupo; ii) àquelas voltadas ao trabalhador de forma individual; e iii) as orientadas à modificação da própria estrutura sindical.

O primeiro grupo, intitulado “respostas coletivas” tem por escopo implantar métodos e técnicas voltados a aumentar os níveis de sindicalização entre categorias já sindicalizadas, seja trazendo novos segmentos profissionais, seja organizando o(s) grupo(s) existente(s), mas que por qualquer razão ainda não estão inseridos nos sindicatos, seja evitando perda de filiados naqueles sindicatos já consolidados.

MARTINS (2009, p. 272) menciona que muitas vezes aqueles que se encontram fora do movimento sindical não entendem ser vantajosa a filiação em razão, muitas vezes, do êxito de pressões sindicais anteriores, que acabaram por obter e consolidar em uma evolução de luta e mobilização, um patamar satisfatório de direito, por exemplo: salário mínimo, direitos trabalhistas, saúde e ensino públicos, seguros contra o desemprego e pensões para aposentados, e esta é a ironia, pois se não fosse a luta do movimento sindical esses benefícios não existiriam. A esses pontos o mesmo autor acresce que as empresas passaram a melhorar os canais de comunicação e interação para com seus empregados justamente para evitar insatisfações no trabalho que poderiam culminar em algum movimento paredista.

As respostas de cunho individual são, basicamente, um aprofundamento e diversificação serviços oferecidos aos sindicalizados, tais como: cursos, empréstimos, convênios de desconto com lojas, áreas de lazer e sedes campestres, entre outras, tudo com o intuito de oferecer ao trabalhador, enquanto indivíduo, uma gama de vantagens tão grande que ele tenha por certo que a sindicalização se constitui algo muito benéfico.

RODRIGUES (2009, p. 272) traz o exemplo da central sindical norte-americana “*American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*” (AFL-CIO) que empreendeu um programa chamado “*Union Privilege Benefits*” que oferece vantagens descontos em empréstimos, prêmios de seguros, benefício para aquisição de moradia, entre outros.

Por fim, as respostas relacionadas à reorganização sindical buscam traçar estratégias para que entes ganhem corpo e força nesse tempo difícil pelo qual o movimento sindical navega, basicamente essas respostas são a união, aliança ou

fusão entre entes sindicais. RODRIGUES (2009, p. 273) traz a experiência do Reino Unido onde o número de sindicatos baixou de 453 para 268 em 1992 e para 243 em fins de 1994 em decorrência da fusão de entes sindicais, sobretudo naqueles sindicatos cujas categorias foram fortemente atingidas pela automação e mecanização das atividades.

Porém, essas fusões trazem consigo problemas relacionados à distribuição de postos de comando na futura organização e o destino dos empregados das entidades sindicais que se fundiram.

CHAINSON (1996, p. 254) em estudo realizados nos países cuja fusão das entidades sindicais foi mais acentuado (Estados Unidos, Canadá, Grã-Bretanha, Austrália e Nova Zelândia), esse movimento de agrupamento foi incapaz de resolver os problemas propostos, sobretudo porque as fusões acabam por criar “sindicatos generalistas”, multiprofissionais, que acabam por perder a identidade com a base.

RODRIGUES (2009, p. 284) cita que os sindicatos nos dias atuais podem se valer de quatro estratégias para sobreviver às mudanças do panorama sindical. A primeira delas explica que a ótica dos movimentos sindicais deve se deslocar do coletivismo para o individualismo, de forma a oferecer uma ampla gama de serviços aos trabalhadores enquanto indivíduos, estratégia semelhante à de Henry Durand já mencionada neste capítulo; nessa situação o sindicato se transmutaria para uma espécie de sociedade de auxílio mútuo.

A segunda estratégia seria uma um realce na dimensão cooperativista, onde o sindicato colaboraria com a direção das empresas em uma espécie de “coalizão produtiva”, a fim de auxiliar na elevação da produtividade e do lucro. Esta experiência já não é nova, vez que já foi colocada em prática na Alemanha; para o sucesso dessa implantação, há a necessidade de que a modalidade sindical seja o “sindicato de empresa” (*company union*), ou seja, entes que tenham uma visão mais concernente com a empresa e um espírito de não embate.

A terceira alternativa seria fazer da entidade sindical um interlocutor do governo, espécie de “parceiro social”. Essa alternativa é restrita àqueles Estados nos quais os sindicatos detêm um papel de auxílio ao governo nas políticas sociais relativas à benefícios para trabalhadores doentes, aposentados ou desempregados. Porém, essa estratégia padece de problemas, vez que o aumento da

representatividade sindical passaria inegavelmente pela realização de ações afirmativas governamentais, de forma que o sindicato não teria como, sozinho, garantir um aumento na representatividade.

Por fim, a última estratégia seria transformar o sindicalismo em uma “organização de movimento popular”. O autor considera que o sindicalismo deu muita ênfase nas últimas décadas à defesa de interesses profissionais particulares de certos grupos de trabalhadores, de forma que nos dias atuais seria necessário reabilitar os sindicatos como movimento não só de caráter econômico, porém também social; dando ênfase à defesa de metas mais amplas, tais como no caso de políticas de restrições à empresas poluidoras do ambiente, ou seja, orientações dirigidas ao trabalhador e ao cidadão.

Outrossim, o próprio HYMAN esclarece que as alternativas não podem ser assumidas isoladamente e sim os sindicatos deveriam adotar um modelo como cerne e povoá-lo com as demais estratégias como forma de complementar e perfectibilizar o seu trabalho e, a reboque, a sua atratividade para a classe trabalhadora.

Há ainda a possibilidade de renovação do sindicalismo através de uma intensificação da ação de embate, de militância mais agressiva. Exemplo encontrado nesse sentido é o chamado “sindicalismo associativo” (*associational unionism*), pensado por HECKSCHER (1996, p. 10) ao analisar a situação específica dos Estados Unidos ante a alteração do panorama produtivo inserido pelo *New Deal* o que fez com que o sindicalismo andasse em descompasso com a situação da sua base, pois as empresas estavam passando a segmentar seus trabalhadores em dois estamentos, de um lado, cujas atividades eram mais braçais e menos especializadas e de outro os técnicos e trabalhadores altamente especializados.

Dessa forma, na visão de HECKSCHER (1996, p. 166) os sindicatos deveriam incorporar esses segmentos profissionais altamente qualificados de forma que o sindicalismo associativo de Heckscher, não seria de colaboração de classes e sim de atuação junto a organismos legislativos e governos, deixando a greve de ter o papel principal como forma de pressão. O modelo de Heckscher é uma mescla da segunda e terceira estratégias de Hyman anteriormente detalhadas.

RODRIGUES (2009, p. 288) traz um interessante estudo de Horst Kern e Charles Sabel sobre a atuação específica do sindicalismo na indústria automotiva

alemã, no qual os resultados apurados concluíram que as táticas sindicais de maior resultado prático são aquelas que os autores chamam de “intermediárias”; estratégias apresentam às empresas propostas que, ao mesmo tempo, servem de defesa para grupos de trabalhadores prejudicados por ações empresariais e ofertam aos titulares dos meios de produção alternativas capazes de melhorar a capacidade de competição da companhia e, dessa forma, encontrando menos resistência das administrações.

No mesmo rumo foram os sindicatos espanhóis que, conforme RIBEIRO DA SILVA (2006, p. 274) ao verificarem a queda das taxas de sindicalização passaram a atuar mais fortemente na promoção de interesses mais abrangentes, mormente na elaboração das chamadas “leis negociadas”, que são uma espécie de acordo coletivo, porém com a chancela do poder executivo, o que lhe confere força de lei.

Trazendo essas questões para dentro da esfera do sindicalismo brasileiro, podemos citar o trabalho realizado por OLIVEIRA (2002, p. 298), que, analisando o sindicalismo brasileiro com especial enfoque na Central Única dos Trabalhadores (CUT), identificou que o chamado “novo sindicalismo”, iniciante no final da década de 1970, está se convertendo no que o autor chama de “sindicato cidadão”, explicando que:

De um lado o sindicalismo CUT adquire um perfil cada vez mais institucional e, de outro, uma nova institucionalidade passa a prever espaços de participação com certa abertura às organizações da sociedade, na forma de conselhos, comissões, fóruns. O resultado tem sido uma ampliação significativa da representação sindical no plano institucional.

Esses espaços de participação, para o mesmo OLIVEIRA (2002, p. 298-299) decorrem da própria conjuntura político-econômico-social que se instala no Brasil, fazendo com que as entidades de classe passem buscar influir mais fortemente no campo político, sobretudo no que toca à políticas públicas sociais, de desenvolvimento entre outras, tudo no intuito de mitigar ou compensar eventuais perdas de direitos trazidas pela consolidação de um modelo de economia liberal ou neoliberal.

Com o avanço da esquerda ao poder no Brasil, a partir de 2002 com a posse de Luiz Inácio Lula da Silva, o movimento sindical passa a ganhar mais visibilidade e poder, vez que sindicalistas e ex-sindicalistas passam a ocupar cargos de importância na estrutura política nacional. Mas é de relevo mencionar que em que pese tal

ascensão, o movimento sindical não experimentou melhora nos índices de representatividade perante a base trabalhadora.

CARVALHO (2009, p. 13), inicialmente previu que ocorreria essa melhora quando representantes do movimento sindical subissem ao poder. Para o autor, quando o trabalhador vê representantes dos seus entes sindicais participando ativamente da construção de políticas estatais, o próprio trabalhador passaria a crer ser partícipe, ainda que por via indireta, da construção dessas políticas, nesse sentido o sentimento de pertencimento do trabalhador para com seu ente sindical cresceria e, por consequência, o número de filiações também.

Ocorre que, na realidade não ocorreu como previsto por CARVALHO no parágrafo antecedente. Ao mesmo tempo que os representantes sindicais participam ativamente da construção de políticas públicas, não só referentes ao trabalho, mas também dos mais diversos temas, como de gênero, homossexualidade, racial, desemprego, questões urbanas, entre outros; caem os índices de sindicalização, e as greves se tornam cada vez mais raras, assim como a renovação das diretorias sindicais.

Na busca pelo resgate do protagonismo dos sindicatos, menciona-se, também, a possibilidade de que os sindicatos se abram às demandas de novos grupos, fugindo da exclusividade dos detentores de trabalho formal, abrindo-se aos desempregados, trabalhadores informais entre outros. Tal ideia é sustentada, dentre outros por Paul Singer (1999, p. 43), que traz como exemplo de tal abertura projeto da Central Única dos Trabalhadores de conceder educação primária a trabalhadores desempregados, bem como cursos de geração de renda e fomento a cooperativas populares.

Encampando a teoria, AROUCA (2003, p. 981) entende que o embate de forças do movimento sindical deve deixar de ser o capital x trabalho passando a ser o capital x todos os que dependem dele, independentemente de serem trabalhadores ou não.

Mas a reformulação do movimento sindical não é algo apenas a ser pensado de forma interna ao Brasil, sobretudo vez que os dias atuais são marcados pelos signos da globalização, podendo ser melhor referidos como era da mundialização do capital, de empresas e de mercados.

A internacionalização da produção e do trabalho importa na ocorrência do efeito da perda por parte dos Estados do poder regulatório, o qual passa para as mãos das

organizações empresariais transnacionais as quais, pela via do poder econômico passam a tentar impor suas regras de forma unilateral e autoritária.

Como produto disto, as reformulações a serem executadas no sindicalismo não de passar pelas atuações transnacional ou internacional, com foco na cooperação ente os entes de todos os níveis (locais, regionais, nacionais e internacionais) como forma de viabilizar a defesa dos interesses dos trabalhadores não mais em âmbito local, mas em um contexto mais amplo, impedindo a discriminação dos trabalhadores com base no seu país de origem, em outras palavras, estabelecendo normas equivalentes aos trabalhadores independentemente do país em que realize o labor.

Esta atuação internacional conjugada entre os entes é de suma importância para que o capital não fique migrando entre países e servindo como moeda de troca em busca de nações que estabeleçam patamares menores de proteção social.

Sobre isto nos esclarece ESPINOSA (2001, p. 117), mencionado que aos sindicatos cumprirá *“no solo fortalecer su presencia interna, sino también moverse en un mundo globalizado, donde los aprendizajes y las alianzas de la parte laboral alcancen a la fusión, por arriba que ha realizado los agentes económicos”*.

Pela falta de um olhar na internacionalização do sindicalismo é que as reformas efetuadas até agora no Brasil, pouco serviram à melhora da representatividade sindical e do sentimento da classe trabalhadora de “não pertencimento”.

#### 4.3 AS REFORMAS SINDICAIS BRASILEIRAS

A questão da necessidade de uma reforma no sistema sindical nacional não é nova, muito já se debateu e se lançaram proposições legislativas nesse sentido.

A primeira tentativa de reforma sindical remonta ainda as primeiras décadas após o início da vigência da CLT. Em 1955 o Deputado Carlos Lacerda da UDN/RJ apresentou o Projeto de Lei nº. 429, cujo escopo era garantir a liberdade de associação a qualquer sindicato acabando com o enquadramento sindical, a unicidade e a contribuição sindical obrigatória. Buscava o legislador dar força àquelas entidades sindicais que demonstrassem maior força de expressão frente à base dos trabalhadores.

Passadas algumas décadas quando da redemocratização brasileira o Presidente José Sarney iniciou os estudos para uma reforma ampla do sistema sindical, a fim de colocar o país em consonância com o disposto na Convenção nº. 87 da OIT firmada pelo Brasil. Não obstante a intenção de colocar o país em conformidade com os acordos internacionais, a reforma trazia um maior controle estatal sobre a atividade, possibilitando até a dissolução de entidades a pedido de qualquer interessado, independentemente de ser filiado ou não.

O governo de Fernando Collor de Mello, apesar de curto dado o “impeachment” ocorrido, foi rendoso na questão da reforma sindical. Nos relata AROUCA (2006 426-431) que no ano de 1990 chegou a ser editada uma medida provisória – Medida Provisória nº. 215/1990) que extinguiu a contribuição sindical. Tal medida foi reeditada posteriormente sob o número 236 de 28 de setembro de 1990 e em 31 de outubro e 1990 sob o número 258. Outrossim, tais medidas não foram convertidas em lei e perderam sua vigência.

Mas a questão não se restringiu à contribuição sindical, tanto que o Ministério do Trabalho, sob a titularidade de Antônio Rogério Magri, instituiu uma comissão para modernizar a legislação trabalhista, sendo uma das sugestões apresentadas a pluralidade sindical para uma mesma base territorial. O texto final da comissão deu força ao disposto na Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho, extinguindo a contribuição sindical e fixando as premissas da boa-fé, responsabilidade civil e definição da conduta obstativa à negociação coletiva.

Outrossim, o texto final foi duramente criticado pelas centrais sindicais, que acabaram por apresentar um substitutivo de contornos mais serenos. Porém, dada a deflagração do processo de “impeachment”, a questão acabou sendo arquivada no governo de Itamar Franco.

Em 1998 Fernando Henrique Cardoso é eleito Presidente da República e seu plano de governo retoma as medidas de cunhos liberal e neoliberal iniciadas com Fernando Collor de Mello dentre as quais a criação do Conselho Nacional do Trabalho através do Decreto nº. 1.617/1995 que tinha por desígnio elaborar um projeto de alteração legislativa, modernizando a legislação laboral e introduzindo nas normas pátrias o preceituado nas convenções ratificadas da Organização Internacional do Trabalho. Com os trabalhos do conselho, robusteceu-se o entendimento de que a

alteração a ser proposta deveria contemplar a pluralidade dos entes sindicais, uma nova sistemática de financiamento que fosse voluntária e não compulsória e que se estabelecesse o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Porém, tais estudos nunca se cristalizaram em propostas efetivas.

Por fim, no ano de 2002 vemos o primeiro líder sindical ser eleito Presidente da República. Da mesma forma que os anteriores, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva era promover uma reforma sindical e trabalhista, fazendo tal premissa constar, inclusive, de seu programa de governo<sup>27</sup>.

Com o início de seu mandato a atribuição de repensar o sistema sindical foi atribuída ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social o qual elencou as questões prioritárias, dentre as quais a eliminação da contribuição sindical, recomendação de adoção integral das Convenções nºs. 87 e 135 da OIT, o reconhecimento das centrais sindicais; dentre outros.

Para aprofundar a discussão e transformá-la em propostas concretas, no ano de 2003 foi criado, através do Decreto nº. 4.796, o Fórum Nacional do Trabalho, cujo relatório diagnosticou a necessidade de: i) o estímulo a entidades sindicais plenamente livres, assim como a liberdade individual de associação; ii) uma maior efetividade da legislação trabalhista, em adequação à realidade do mundo e como forma de se combater a informalidade e gerar renda; iii) a autocomposição.

Para isso, fixava-se como fundamental a adoção integral das convenções da OIT, a atualização da legislação trabalhista e a modernização do Ministério do Trabalho e da própria Justiça do Trabalho.

Dentre todas essas medidas a que se tornou concreta foi o reconhecimento das Centrais Sindicais com a Lei n. 11.648 de 31 de março de 2008, já no segundo mandato do governo de Luiz Inácio Lula da Silva.

Como visto, as inovações no sistema sindical brasileiro ainda andam a passos muito lentos, alargando o abismo existente entre a entidade sindical e sua base, contribuindo sobremaneira para o patamar atual de baixa representatividade.

---

<sup>27</sup> Programa de Governo 2002. Disponível em: <<http://csbh.fpabramo.org.br/node/5881>>. Acesso em 13 jul. 2018.

## CONCLUSÃO

No decorrer do presente trabalho se procurou demonstrar a evolução do panorama sindical brasileiro, com todos os seus problemas e as perspectivas de futuro para o sindicalismo, sem ter a pretensão de realizar qualquer exercício de futurologia.

Dado o panorama atual das relações sindicais experimentadas em nosso país, o movimento sindical se encontra em uma grande encruzilhada: ou busca sobreviver reinventando o seu modelo de atuação de arrecimação de filiados, sobretudo após a extinção da compulsoriedade da contribuição provisória; ou virará assunto de livro de história do direito do trabalho.

Importante rememorar que a origem do sindicalismo é a união de trabalhadores em busca de condições mais benéficas de trabalho. Ou seja, o sindicalismo existe pelos trabalhadores e para os trabalhadores.

Nesse sentido, a atividade sindical para ser exercida a contento pressupõe a liberdade de atuação, liberdade no sentido mais amplo que a palavra possa ter; livre da intervenção estatal ou de qualquer ente externo à sua estrutura.

Não por outra razão que a liberdade sindical vem insculpada em diversos instrumentos internacionais, não só ligados ao Direito do Trabalho como aos próprios Direitos Humanos, destacando-se as Convenções nºs. 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho.

É dessa liberdade de escolha entre as entidades sindicais existentes (pluralidade sindical), que advém, da mesma forma, o direito de eleger a qual ente sindical se contribuirá. Nesse sentido, ao se impor que o trabalhador poderá contribuir apenas a determinado sindicato há uma violação inequívoca à liberdade sindical.

Ainda, dada a garantia constitucional que detém o indivíduo de não se filiar a nenhum dos sindicatos existentes (liberdade sindical negativa), não se sustenta a obrigação de contribuição para determinado sindicato, pois confrontando com a liberdade sindical negativa há de se concluir que isto implicaria em uma espécie de cláusula de sindicalização forçada.

Mais prudente e salutar teria sido a elaboração de uma ampla reforma sindical, com o fito de aproximar o país dos preceitos da Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho, garantindo o direito de opção do trabalhador, o que, a

reboque, levaria à diminuição do número de entes, vez que apenas aqueles de maior força representativa permaneceriam; rompendo-se com as amarras que sufocam a atividade.

Somente o sentimento e a vontade coletiva poderão frear a onda de precarização das relações de trabalho, e sentimento e vontade coletiva pressupõem representatividade.

Mas é inegável que o fim da compulsoriedade já é um passo na direção da renovação do movimento sindical.

A adoção de um sistema mais democrático, participativo e transparente poderia viabilizar a construção de novas formas de realização dos afazeres sindicais até porque a forma de produção mudou e continuará mudando em uma velocidade cada vez maior.

Os sindicatos irão desenvolver um trabalho coerente, livre e democrático somente se o Estado não detiver ingerência sobre o custeio sindical. Essa não intromissão deveria refletir, especialmente, na liberdade de escolha quanto aos mecanismos de financiamento, os quais deveriam ser regulados exclusivamente em instrumentos coletivos.

A ingerência não deve haver do Estado para com os sindicatos, porém é de relevo mencionar que os sindicatos devem se utilizar tanto dos partidos políticos como das instâncias e poderes do Estado para angariar apoio às suas demandas.

Atualmente o trabalhador dedica cada vez mais tempo ao seu labor, alienando-o de outras atividades que não sejam às correlatas à sua sobrevivência. Talvez isso explique, ao menos em parte, a diminuição da participação da classe nos entes sindicais.

Com o uso da internet e celular, trabalha-se 24 horas, e com isso, se estabelece uma parceria com a empresa. Essa realidade aliada a outros fatores exige que o sindicato se reinvente.

Essa reinvenção poderia passar por uma rearticulação de forças sindicais, com a finalidade de abarcar as demandas de toda a sociedade, por exemplo o emprego formal e a estabilidade econômica.

O movimento sindical deve elaborar métodos de agitação e publicidade de suas ações, para ser visível à base, como forma de lhe agregar valor. Os trabalhadores e

a sociedade precisam saber que o sindicato existe, e quais são os seus projetos, não só aqueles inerentes ao âmbito salarial, como também os da seara cultural, educacional, de formação, etc.

Para fazer frente à reestruturação produtiva que acaba por afastar o trabalhador do sindicato como, também, a nova geração de trabalhadores de perfil menos corporativista, há de se buscar uma nova roupagem ao sindicato: de abertura, inclusão e agregação da sua base.

Como demonstrado no trabalho não há uma fórmula única a ser seguida, existem diversas teorias e sugestões de caminhos a serem buscados. É claro que a situação especificamente do Brasil é ainda mais difícil, vez que convivemos com um sistema de estrutura sindical amorfo, posto que foi extinta a compulsoriedade da contribuição sindical, sob o argumento da liberdade sindical, mas ao mesmo tempo vige em nosso país o princípio da unicidade sindical e o sistema de categorias de empregados, o que é antagônico ao direito dos trabalhadores à liberdade sindical.

Neste rumo, as projeções relativas ao futuro do sindicalismo, em específico o brasileiro, derivam, em ampla medida, da ênfase que se atribuirá aos elementos de caráter estrutural frente aos de caráter conjuntural.

Por fim, acima de tudo é importante destacar que os sindicatos são essenciais ao mundo do trabalho, e mais do que nunca no atual estágio de economia globalizada para que as necessárias correções sejam feitas a fim de que as forças capital e trabalho sejam as mais equânimes possível.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000**. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006, pp. 461-474.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. ed. Campinas: Editorial Boitempo, 2001.
- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.
- AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho Sindical**. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995.
- BABACE, Héctor. **La representación sindical**. Montevideu: FCU, 1993.
- BALEEIRO, Aliomar. **Direito tributário brasileiro**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- BAGLIONI, Guido; CROUCH, Colin. **European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility**. Dublin: Sage Publicity, 1990.
- BARROS CARVALHO, Paulo de. **Curso de Direito Tributário**. São Paulo: Saraiva, 1997.
- BOITO JÚNIOR, Armando. Neoliberalismo e Corporativismo de Estado no Brasil. In: CARNEIRO, Ângela Maria Araújo (org.). **Do corporativismo ao neoliberalismo — Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002, pp. 59-87.
- BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.
- BRASIL. Lei nº. 5.172, de 25 de outubro de 1966. Institui o Código Tributário Nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 27 out. 1966. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 10 dez. 2017.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2012.
- CAMPOS, André Gambier. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Ipea, 2015. Disponível em: <[goo.gl/EevHcl](http://goo.gl/EevHcl)>. Acesso em: 20 out. 2017.
- CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARVALHO, Guilherme. Dessindicalização, institucionalização e representação

- sindical. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**. Araraquara, v. 1, n. 2, jan./jul. 2009, pp. 1-17
- CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1992.
- CESARINO JÚNIOR, Antônio. **Direito social brasileiro**. 1ª. vol, 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1943.
- CORDEIRO, Wolney de Macedo. A regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas no âmbito do MERCOSUL, São Paulo: LTr, 2000.
- CHAINSON, Gary N. **Union mergers in hard times: The view from five countries**. London: ILR Press. 1996.
- DAGNINO, Evelina. Cultura, cidadania e democracia: a transformação dos discursos e práticas na esquerda latino-americana. *In: Álvarez, Sonia E., Escobar, Arturo (Orgs).* **Cultura e política nos movimentos sociais latino-americanos: novas leituras**. Belo Horizonte: editora da UFMG, 2000, pp. 61-102
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, vol. 70, n. 06, Junho de 2006.
- DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical: os critérios de legitimação social e sua concretização pela jurisprudência trabalhista**. Tese USP. 2014.
- DURAND, Jean-Pierre. **Le syndicalisme au futur**. Paris: Syros, 1996.
- ESPINOSA, Malva. América Latina y la Globalización: reflexiones desde los márgenes. *In: LIMA E SILVA, Diana de; PASSOS, Edésio (coord.).* **Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa**. São Paulo: LTR, 2001, pp. 117-145.
- FALASTER, Christian; FERREIRA, Manuel Ferreira; REIS, Clóvis. Atributos que atraem a geração Y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. Fortaleza, v. 13, n. 3, pp. 7-31
- FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: Vunesp. 1997.
- FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. Pactos sociais e modelos de relações

- coletivas do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 12, pp. 18-30, 1987.
- GABARDO, Emerson. **Interesse público e subsidiariedade**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.
- GIANNINI, Massimo Severo. **Diritto Amministrativo**, v. 2, 3. ed. Milão: Dott. A. Giuffrè Editore, 1993.
- GOMES, Ângela De Castro. **Cidadania e direitos do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Fim do enquadramento sindical e a proliferação de sindicatos**. Disponível em <<http://www.juslaboral.net/2012/03/fim-do-enquadramento-sindical-e.html>>. Acesso em 20 mar. 2018.
- GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense, 1982.
- \_\_\_\_\_. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2007.
- GRECO, Marco Aurélio. **Contribuições: uma figura *sui generis***. São Paulo: Dialética, 2000.
- HECKSCHER, Charles C. **The new unionism**. Employee involvement in the changing Corporation. Ithaca: Cornell University Press, 1996.
- HORN, Carlos Henrique; COUTINHO, Sayonara Grillo; SILVA, Leonardo Da. **Ensaio sobre sindicatos e a reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.
- HYMAN, Richard. Changing union identities in Europe. In HYMAN, Richard; FERNER, Anthony. **New Frontiers in European Industrial Relations**. Oxford: Blackwell
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. 101 p. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>>. Acesso em 20 dez. 2017.
- KANE, Elimane; MARSDEN, David. The future of trade unionism in industrialised Market economies, **Labour and Society**, v. 13, nº. 2, Abril, 1988.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. **Revista**

- do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 76, nº. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010.
- LA GARZA, Enrique. **El trabajo del futuro, el futuro del trabajo**. Buenos Aires: Clacso, 2004.
- LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003.
- LASSALE, Ferdinand. **A essência da constituição**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.
- LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- \_\_\_\_\_. Sistema jurídico de custeio dos sindicatos. São Paulo: Iglu, 1997.
- LEFRANC, Georges. **O sindicalismo no mundo**. Braga: Publicações Europa-América, 1974.
- LOBO, V. M. **Fronteiras da Cidadania: sindicatos e (des)mercantilização do trabalho no Brasil (1950-2000)**. 1 ed. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2010.
- LOSSANO, Maria Izabel Lorenzetti. **Contribuição confederativa e liberdade sindical**. São Paulo: Editora Arte e Ciência, 1999.
- MAGALHÃES, Leluana Maria. O atual sistema de organização sindical como patrocinador da fragmentação das categorias sindicais. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/leluana\\_magalhaes/leluana\\_magalhaes\\_direito\\_sindical.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/leluana_magalhaes/leluana_magalhaes_direito_sindical.pdf)>. Acesso em 01 fev. 2018.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990.
- MANGABEIRA, Wilma. Dilemas do novo sindicalismo. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1993.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Contribuição confederativa**. São Paulo: LTr, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Dialética, 1998.
- MASSONI, Tulio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.
- MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no brasil**. Rio de Janeiro: Vício de leitura, 2002.
- MATTOSO, J. E. L. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.
- MELHADO, Rginado. Os sindicatos e a mundialização do capital: desafios, horizontes e utopias. In: VIDOTTI, Tácio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. (Org.).

**Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial:** estudos em homenagem ao Ministro José Barros Levenhagen, São Paulo: LTr, 2003, pp. 81-93.

MELLO, Flávio Citro Vieira de. Os avanços tecnológicos – impacto sobre o direito individual e direito coletivo do trabalho. *In*: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (Org.).

**Relações coletivas de trabalho:** estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989, pp. 161-173.

MOODY, Kim. **Na injury to all. The decline of american unionism.** New York: Verso, 1989

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil.** São Paulo: editora Alfa Ômega, 1978.

MOURA, Paulo C. **A crise no emprego: uma visão além da Economia.** Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de direito sindical.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. **Direito sindical.** São Paulo: Saraiva, 1989.

\_\_\_\_\_. Evolução histórica do sindicalismo. *In*: ROMITA, Arion Sayão (Org.).

**Sindicalismo.** São Paulo: LTr, 1986, pp. 3-30

NETO, Alberto Emiliano De Oliveira. **Contribuições sindicais:** Modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical. 1 ed. São Paulo: LTr, 2010.

NEVES, Magda de Almeida. A agenda sindical mineira nas últimas décadas: permanências e desafios. *In*: Rodrigues, Iram Jácome (Org.) **O novo sindicalismo vinte anos depois.** Petrópolis: Vozes, 1999, pp. 185-210

NORONHA, Eduardo. A explosão de greves na década de 80 *In*: BOITO JR., Armando (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 1980.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

OLIVEIRA, Ana Maria Soares de. A reestruturação produtiva do capital na agroindústria canavieira paulista e os desdobramentos para o trabalho. *In*: THOMAZ JÚNIOR, A. **Geografia e Trabalho no Século XXI.** Presidente Prudente: Editorial Centelha/CEGeT, 2004, pp. 69-104.

OLIVEIRA, R. V. de. **Sindicalismo e democracia no Brasil:** atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. 2002. 551 f. Tese (Doutorado de Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São

Paulo, 2002.

PARTIDO DOS TRABALHADORES. **Programa de Governo 2002**. Disponível em: <<http://csbh.fpabramo.org.br/node/5881>>. Acesso em 13 jul. 2018.

POCHMANN, Marcio. **Relações de Trabalho e Padrões de Organização Sindical no Brasil**. São Paulo: LTR, 2007.

PRADO, Roberto Barreto. **Curso de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **O destino do sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: Fapesp, 2002.

\_\_\_\_\_. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. *In*: BOITO JR., Armando (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 1980**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

ROMANO, J. O. Atores e processos sociais agrários no Mercosul. **Estudos Sociedade e Agricultura**. Rio de Janeiro, n. 6. 1996, pp. 91-113.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: 1976.

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

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Ariovaldo. **O financiamento sindical e outros estudos**. Bauru: Canal 6, 2013.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 101. 2006, pp. 259-280.

SINGER, PAUL. **O Brasil na crise: perigos e oportunidades**. São Paulo: Contexto, 1999.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

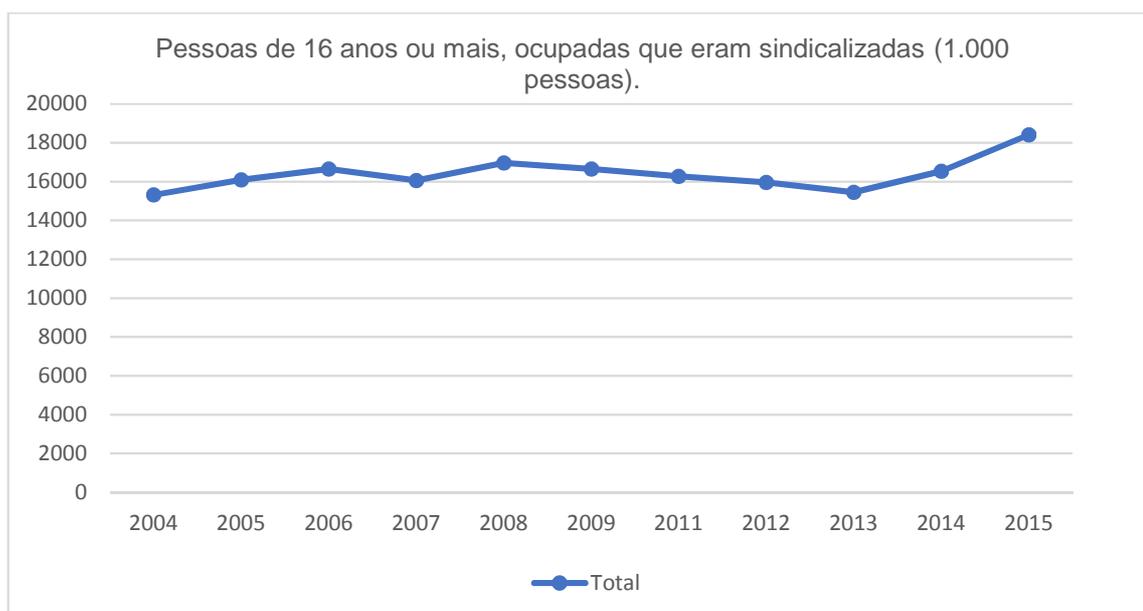
SOUSA, Livia Pereira Alves De. **Representatividade sindical**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj043558.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2017.

STÜMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização**

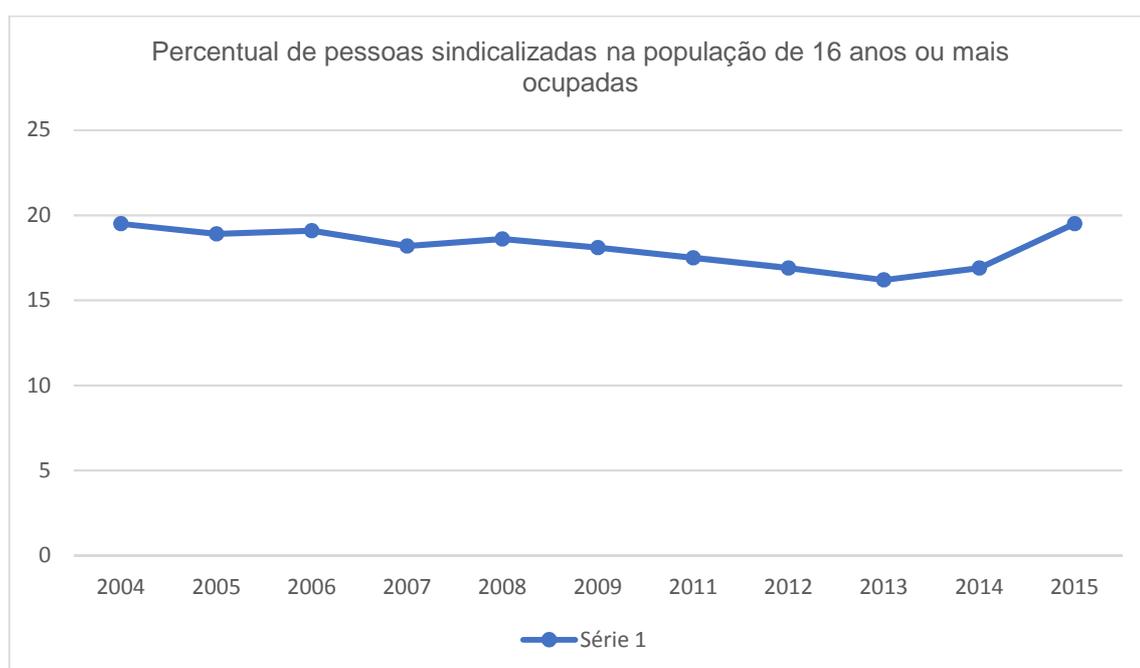
- Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. A OIT e o princípio da liberdade sindical. *In* FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho** – Estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998, pp. 48-60.
- \_\_\_\_\_. Convenções da OIT. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.
- \_\_\_\_\_. **Direito constitucional do trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.
- \_\_\_\_\_; VIANNA, Segadas; MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho.** 17 ed. São Paulo LTr, 1997.
- TOURAINÉ, Alain. **O que é democracia?** Petrópolis: Vozes, 2011.
- ULLMANN, Reinhold; BOHNEN, Aloysio. **O solidarismo.** São Leopoldo: Unisinos, 1993
- VENEZIANI, Bruno. **Stato e autonomia collettiva: diritto sindacale comparato.** Bari: Cacucci, 1992.
- VÉRAS, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações do novo sindicalismo ao cidadão.** Tese, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2002.
- VERLENGIA, Rachel. **Representatividade sindical no modelo brasileiro: Crise e efetividade.** São Paulo: LTr, 2011.
- VIGEVANI, Tullo.; VEIGA, João Paulo Candia. Mercosul: interesses e mobilização sindical. **Revista Brasileira de Política Internacional**, Brasília, v. 39, p. 48-71, 1996.
- VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil.** 3. ed. Rio de Janeiro: Paz na terra, 1989.
- VIANNA, Márcio Túlio (coord); PORTO, Lorena Vasconcelos; OLIVEIRA, Florença Dumont (Colab). **Reforma Sindical, no âmbito da nova competência trabalhista.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.
- VISSER, Jelle. Union membership statistics in 24 countries. **Labor economics commons**, Cornell University, New York, jan/2006, p. 01-14.

## ANEXOS

Tabela I – Evolução da taxa de sindicalização brasileira



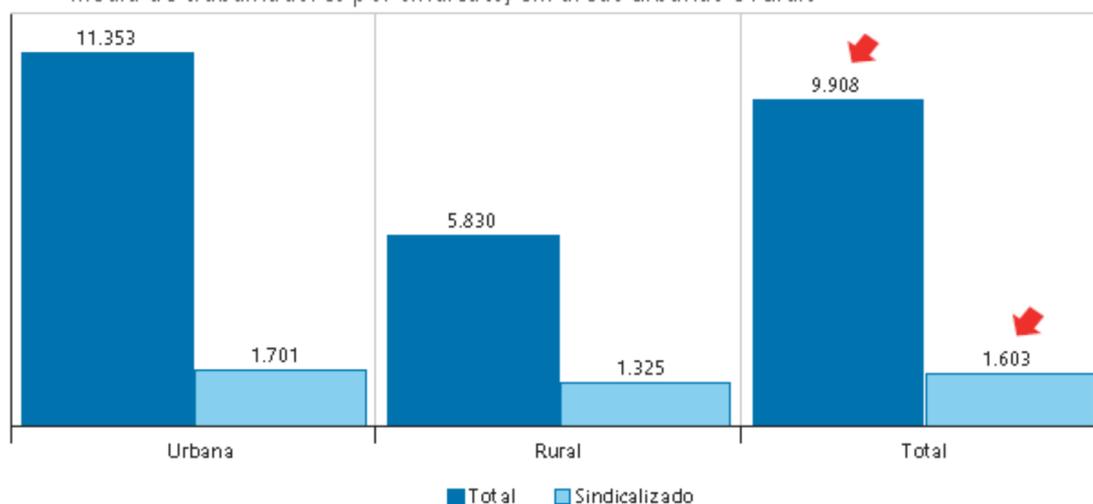
Fonte: IBGE, PNAD 2015



Fonte: IBGE, PNAD 2015

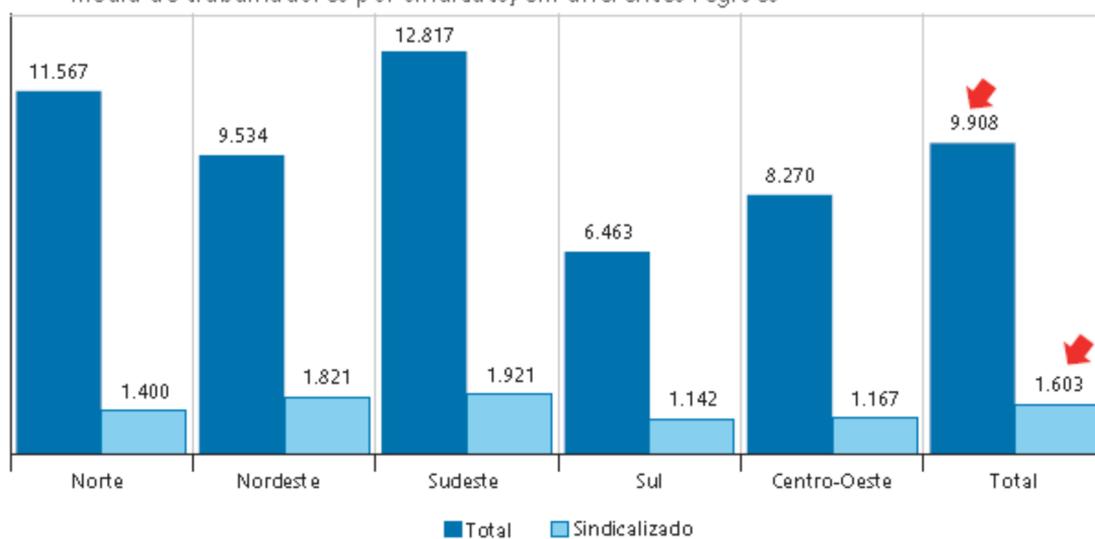
Tabela II – Média de trabalhadores por sindicato

Média de trabalhadores por sindicato, em áreas urbanas e rurais



Fonte: Brasil (2015a) e IBGE (2014).

Média de trabalhadores por sindicato, em diferentes regiões



Fonte: Brasil (2015a) e IBGE (2014).

Tabela III – Estudo sobre o comportamento dos trabalhadores filiados frente ao seu sindicato

Tipo de atividade de que costumava participar	Pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas no período de referência de 365 dias, sindicalizadas no mês de referência, que costumavam participar de alguma atividade promovida por sindicato ligado a algum trabalho tido no período de referência de 365 dias					
	Brasil	Grandes Regiões				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
<b>Valores absolutos (1 000 pessoas)</b>						
<b>Total</b>	<b>3 566</b>	<b>287</b>	<b>1 364</b>	<b>989</b>	<b>629</b>	<b>297</b>
<b>Assembleias</b>						
Participavam	2 737	222	1 139	673	470	233
Não participavam	828	65	225	316	158	64
<b>Manifestações</b>						
Participavam	1 175	112	441	295	199	128
Não participavam	2 390	175	923	694	430	169
<b>Palestras, cursos ou debates</b>						
Participavam	2 008	150	749	519	398	192
Não participavam	1 557	138	614	471	230	104
<b>Eventos comemorativos</b>						
Participavam	1 644	142	533	484	340	145
Não participavam	1 922	146	830	505	289	152
<b>Atividades de lazer ou esportivas</b>						
Participavam	959	91	258	319	200	90
Não participavam	2 607	196	1 105	670	428	207
<b>Outra</b>						
Participavam	43	2	13	16	10	1
Não participavam	3 523	285	1 351	973	618	295
<b>Valores relativos (%)</b>						
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Assembleias</b>						
Participavam	76,8	77,2	83,5	68,1	74,8	78,6
Não participavam	23,2	22,8	16,5	31,9	25,2	21,4
<b>Manifestações</b>						
Participavam	33,0	39,2	32,3	29,9	31,7	43,0
Não participavam	67,0	60,8	67,7	70,1	68,3	57,0
<b>Palestras, cursos ou debates</b>						
Participavam	56,3	52,1	55,0	52,4	63,4	64,8
Não participavam	43,7	47,9	45,0	47,6	36,6	35,2
<b>Eventos comemorativos</b>						
Participavam	46,1	49,3	39,1	48,9	54,1	48,8
Não participavam	53,9	50,7	60,9	51,1	45,9	51,2
<b>Atividades de lazer ou esportivas</b>						
Participavam	26,9	31,6	18,9	32,3	31,9	30,3
Não participavam	73,1	68,4	81,1	67,7	68,1	69,7
<b>Outra</b>						
Participavam	1,2	0,8	0,9	1,6	1,7	0,5
Não participavam	98,8	99,2	99,1	98,4	98,3	99,5

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015.