

NEGOCIAÇÃO COLETIVA RESTRITA AOS FILIADOS AO SINDICATO

COLLECTIVE BARGAINING RESTRICTED TO THE AFFILIATES TO THE UNION

Francisco Gérson Marques de Lima*

Resumo: A Lei nº 13.467/2017 modificou profundamente o modelo de custeio sindical no Brasil, causando enfraquecimento às entidades sindicais e levando-as a buscar novos mecanismos para obterem contribuições dos integrantes da categoria. Uma das “teses” surgidas tem sido a de que os sindicatos negociarão em benefício, apenas, dos associados ou, segundo outra corrente, apenas dos que estiverem quites com as contribuições ao sindicato. Esta última vertente abre mão, inclusive, da filiação dos membros da categoria, contentando-se com o pagamento de contribuições sindicais. Este artigo doutrinário rebate referida tese, por ser inconstitucional, discriminatória e politicamente desastrosa, ao mesmo tempo em que propicia a mais enfraquecimento e perda da legitimidade do sindicalismo brasileiro.

Palavras-chaves: Trabalho. Sindicato. Liberdade Sindical. Negociação coletiva. Filiação sindical. Discriminação.

Summary: Law Nº. 13467/2017 profoundly modified the model of trade union costing in Brazil, causing weakening of trade union entities and leading them to seek new mechanisms to obtain contributions from members of the category. One of the "theses" that have emerged has been that trade unions will negotiate only for the benefit of associates or, in another case, only those who are discharged with contributions to the union. The latter part also gives way to the membership of the category, and contributes to the payment of union contributions. This doctrinal article rebates this thesis, because it is unconstitutional, discriminatory and politically disastrous, at the same time that it propitiates to more weakening and loss of the legitimacy of Brazilian trade unionism.

Keywords: Work. Syndicate. Freedom of Association. Collective bargaining. Union membership. Discrimination.

1. Introdução

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), modificou a sistemática do financiamento sindical no Brasil, vigente havia mais de 70 anos, ao retirar a compulsoriedade da contribuição anual, o chamado “imposto sindical”. Na verdade, dita lei condicionou a que todas as contribuições sindicais sejam precedidas de autorização dos trabalhadores, a fim de possibilitar o desconto salarial (arts. 545, 578, 579, 582, 583 e 611-B, XXVI, CLT).

Esta alteração comprometeu o sistema confederativo sindical, que consiste na organização em sindicatos, federações e confederações – depois acrescido de mais uma entidade, anômala no sistema, as

* Doutor, Professor do Programa de Pós-Graduação da UFC, Procurador Regional do Trabalho (PRT-7ª Região), Tutor do GRUPE-Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista, membro da Academia Cearense de Direito do Trabalho (ACDT)

centrais, que foram formalmente reconhecidas e beneficiárias de fatia da contribuição compulsória (Lei nº 11.648/2008). A fonte básica da receita das federações, confederações e centrais era o tal “imposto sindical”, nomenclatura anterior à CF/88, que parte da doutrina e do sindicalismo fez questão de denominar, posteriormente, de “*contribuição sindical*” (para ressaltar a liberdade sindical, sem a imposição tributária do Estado), mas que nos momentos de conveniência, sobretudo nas ADIs que questionavam a inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017,¹ voltou a denominar de “*imposto sindical*” (!).

O comprometimento se deu porque mais de 90% das receitas das federações, confederações e centrais provinham do “imposto sindical”, já que a quantia arrecadada das contribuições compulsórias dos trabalhadores era dividida entre essas entidades, os sindicatos (que possuem outras fontes alternativas de custeio) e o Ministério do Trabalho (sem razão para tanto).

Quando a Lei nº 13.467/2017 tornou o *compulsório* em *facultativo*, obviamente deixou na livre vontade do membro da categoria autorizar ou não o desconto. Estando a classe trabalhadora politicamente afastada das discussões trabalhistas, apática ou descrente de seu sindicato, já dá para imaginar que o percentual de autorização se dará em números baixos, mal chegando a dois dígitos. Note-se que o índice médio de filiação, no Brasil, é próximo dos 17% da categoria, número que é puxado para cima em virtude do alto índice de filiação dos servidores públicos federais, estaduais e dos municípios mais expressivos. Estes dois fatores (baixo índice de filiação e apatia político-sindical) indicam que a autorização para os descontos de contribuição sindical será mínima. Logo, a tendência é o fechamento de federações, confederações e, até, de centrais, pondo em cheque a estrutura histórica do sistema sindical brasileiro, ao mesmo tempo em que desestimula a pulverização, o que não significa, necessariamente, sindicatos mais fortes.²

Como os sindicatos, entidades de base, possuem outras fontes de custeio (mensalidade dos filiados, taxa assistencial, contribuição confederativa e outras), o impacto da Lei da Reforma Trabalhista, neste ponto, não se deu na mesma dimensão que nas entidades de grau superior. Mas afetará, sem dúvida, suas finanças, pois o imposto sindical significa algo na casa dos 20% para os que possuem trabalho de base e grande número de filiados; enquanto para as entidades com baixo índice de filiação ou afastadas de sua base, ficará na casa dos 50%. As entidades que não cuidaram, ao longo dos anos, de terem uma administração enxuta e imóveis próprios enfrentarão dificuldades. Até a manutenção das sedes gerará problemas, a sugerir que as entidades sem sede se instalem nas demais e compartilhem custos. Algumas, serão obrigadas a fechar, fundindo-se ou sendo incorporadas por outras.

Mas, entre as entidades pouco representativas, foram atingidas, também, as entidades que se desdobravam para bem representar suas categorias, para o que era importante a contribuição sindical compulsória. Sua facultatividade e, logo, a baixa adesão dos trabalhadores causam preocupação no equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho, já que os sindicatos são essenciais no processo de conquistas e manutenção de direitos trabalhistas. Quando a legislação atual inverte a pirâmide normativa para impor a **prevalência do negociado sobre o legislado** (art. 611-A, CLT), é preciso que se tenham sindicatos à altura do poder econômico, pois não há negociação real entre desiguais. Em outras palavras, carece rediscutir o Direito sindical dos tempos atuais.

Outro ponto é que não foi apenas a alteração legal na contribuição sindical, antes obrigatória. A Lei nº 13.467/2017 tornou facultativas todas as contribuições destinadas às entidades sindicais, dando a entender, inclusive, que as imposições por via assemblear, obrigando a todos da categoria, não se sustentam mais. E, de fato, neste aspecto, a tendência do STF é de que assim seja. Este complemento da Lei compromete a sobrevivência dos sindicatos, já sendo de se antever as fusões e incorporações entre entidades.

Na busca pela sobrevivência financeira, os sindicatos se socorrem de várias teses, algumas a refletir o desespero em que se encontram, como um naufrago que, iludido pela débil esperança, agarra-se à felpa de madeira que vê boiando no mar.

Este estudo trata de uma dessas teses, levantada ultimamente: a de que as negociações coletivas se aplicarão *somente* aos membros associados – ou, pior, aos que se encontrem quites com as obrigações contributivas –, de forma a “estimular” a filiação e o pagamento das contribuições sindicais. Sabe-se que, na verdade, a razão é o propósito de aumentar o número de contribuintes ao sindicato, o que passa pela filiação sindical. Ou seja, é uma tese de conveniência sindical, com toda a sua tendenciosidade.

¹ STF, ADI 5794, ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADC 55, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950, ADI 5945, julg. 29.06.2018.

² As facilidades do imposto sindical vinham estimulando a criação desbragada de entidades de toda ordem, o que gerou a máfia do registro sindical no Ministério do Trabalho, objeto de investigação pela Polícia Federal e pelo MPF.

Pedindo vênias aos discordantes, este artigo doutrinário analisa as inconveniências e inconstitucionalidade da tese restritiva, conforme as razões e fundamentos que seguem abaixo. Enquanto estudo jurídico, não se trata de versão ideologizada nem política, tampouco de defesa forense, o que é atribuição dos advogados. Outrossim, esclareça-se que, quando se faz uma pesquisa ou um estudo científico, as conclusões não são, obrigatoriamente, as desejadas. A contribuição doutrinária tem o mérito de apresentar uma versão serena do tema, sem as paixões dos envolvidos diretamente.

Portanto, o que consta deste artigo não é defesa, mas análise do contexto jurídico atual e das repercussões sociais que a Lei nº 13.467/2017 acarreta ao sindicalismo brasileiro.

2. A negociação restrita é jurídica e politicamente insustentável

Não se pode ignorar que o fim da compulsoriedade da contribuição sindical e de qualquer modalidade de custeio trouxe novas indagações ao movimento sindical e, por certo, desencadeará interpretações contraditórias ao princípio da unicidade. Destaca-se a pretensão de algumas entidades sindicais em **aplicar as cláusulas das convenções e acordos coletivos apenas aos trabalhadores filiados**. De um lado, vê-se que, a princípio, isto descaracterizaria a natureza do ato-regra, inerente às CCTs, e geraria grande desigualdade social, além da tentativa explícita de filiação compulsória, ao excluir os não-associados, o que atenta à liberdade sindical; ou que estimularia as empresas a pressionar trabalhadores para que se desfiliam, o que também viola as liberdades sindicais. No caso do Brasil, a negociação restrita aos filiados fere, ainda, o art. 8º, III, CF, segundo o qual “*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*”. De outro lado, argumenta-se que o não-filiado se beneficia, na prática, da luta e dos riscos suportados pelos sindicatos sem nenhuma contrapartida, já que a contribuição sindical não é mais compulsória. A bandeira de que as entidades negociarão, apenas, em favor dos trabalhadores **que estejam em dia com as contribuições sindicais**, é uma perspectiva ilegal, meramente financeira e superficial do problema da apatia política dos membros da categoria.

Diga-se que “a polêmica é interessante e cheia de perplexidades”, tanto nas CCTs quanto nos ACTs, gerando vários desdobramentos, como a situação em que trabalhadores *não-filiados* ao sindicato encontrem o *animus* negocial da empresa, enquanto a entidade se recusa a representá-los, apesar de a Constituição exigir sua presença. E se a empresa se dispuser a negociar diretamente com estes trabalhadores, em condições mais favoráveis do que o acordo ou a convenção coletiva firmada com o sindicato profissional?³ Bem, se o sindicato se dispuser a negociar apenas por seus **filiados**, então os não-filiados estarão livres para negociar por conta própria. Com o tempo, acabaria surgindo outra forma de organização coletiva para representar estes trabalhadores, em substituição aos sindicatos, um caminho que poderia ser aberto, por exemplo, *ad futurum*, à representação de trabalhadores nos locais de fábrica (art. 510-A e segs., CLT). É, portanto, uma complicada situação perante a Constituição Federal e o papel histórico dos sindicatos. A restrição negocial a filiados (ou, pior, aos contribuintes) estimulará as oposições sindicais (nada de mal nisso, aliás), surgimento de outras entidades representativas (talvez um novo modelo, paralelo ou concorrente ao sindical) e, sobretudo, espaço para as empresas esvaziarem os sindicatos.⁴

³ A situação descrita justificaria, certamente, a aplicação do art. 617, CLT, a propósito do qual o TST já decidiu por sua recepção pelo art. 8º, VI, CF/88, a fim de admitir que é possível a formalização de acordo diretamente “entre o empregador e empregados, sem a intermediação do sindicato da categoria profissional, desde que demonstradas a livre manifestação de vontade dos empregados em assembleia e a efetiva recusa da entidade sindical em consultar a coletividade interessada” (TST-E-ED-RR-1134676-43.2003.5.04.0900, SBDI-I, rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 19.5.2016. Também: TST/SBDI-I, E-ED-RR 1134676-43.2003.5.04.0900).

⁴ Segundo estudos da OIT sobre o alcance dos instrumentos coletivos de trabalho a não-filiados, o tema também é discutido em outros países. “Embora debatida na base de princípio, a questão, em geral, é resolvida por meios pragmáticos. Se há uma alta proporção de sindicalização, digamos 80%, o sindicato pode achar que a melhor atitude seria concentrar esforços para obter a sindicalização dos outros 20%. Pode até decidir por lutar por uma das várias formas de ‘closed shop’, de modo que, mais cedo ou mais tarde, não haveria mais trabalhadores não-sindicalizados. Do ponto de vista do empregador, a existência de um alto índice de organização sindical o dissuadiria de tentar substituir os sindicalizados por não-sindicalizados; de qualquer modo, pode-se imaginar os problemas administrativos na aplicação de diferentes salários, condições de trabalho e de termos de emprego dentro da mesma empresa. Uma solução parcial, com aparente grau de sucesso, foi encontrada na Suíça e em outros países: incluir no acordo um dispositivo no sentido de que uma quantia igual à subscrição sindical será deduzida dos não-sindicalizados e posta num fundo em benefício da força de trabalho como um todo” (OIT-Organização Internacional do Trabalho. *Negociações Coletivas*. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr, 1994, p. 87). Esta saída suíça provavelmente encontraria resistência na jurisprudência brasileira, inclusive do STF, ante os limites da CF/88, sobretudo em face da unicidade sindical.

A tese de que os sindicatos poderão e/ou deverão negociar em favor apenas dos membros filiados ou dos que estejam em dia com as contribuições sindicais é politicamente desastrosa e esbarra em vários empecilhos, a saber: **(a)** cria desigualdade; **(b)** estabelece cizânia na base do sindicato; **(c)** transforma o sindicato em associação; **(d)** abre margem ao pluralismo; **(e)** possibilita que os não-filiados encontrem outra forma de representação e de negociação com as empresas; **(f)** admite pedido de extensão (art. 868, CLT); **(g)** implica em “dupla folha salarial”; **(h)** engana-se em “quem serão os discriminados”: os filiados ou os não-filiados? **(i)** fomenta as ações de equiparação salarial; **(j)** estimula discriminação na admissão e na rescisão; **(l)** contraria a liberdade de filiação, na medida em que a força.

Antes de abordar estes limitadores, insta considerar dois outros aspectos prévios, o primeiro referente a *representatividade* e, o segundo, à *essência* do sindicalismo.

2.1. Impacto na representatividade sindical:

É de se chamar atenção a baixa representatividade sindical, no Brasil, que registra índice médio de filiação inferior a 17% dos membros da categoria. Em razão deste fator decisivo, o sindicato pode estar negociando por uma minoria insignificante, deixando de fora mais de 80% dos integrantes de sua base. Ou seja, negociará pela exceção, o que é algo inusitado.

Nos países que adotam o pluralismo sindical, há critérios para identificação do sindicato mais representativo, o qual é autorizado a negociar setorialmente, ficando os sindicatos menores com as negociações específicas, assegurando-se o direito à extensão dos convênios mais favoráveis. O verbete 884 da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT conclui pela importância do “*direito de negociação das organizações representativas, estejam ou não registradas*”. E permite a negociação coletiva apenas aos filiados (verbetes 911), considerando o regime de pluralidade, ao passo que privilegia critérios para definição de entes representativos, autorizados a negociar coletivamente (verbetes 949, 950 e segs.).⁵

Se o quadro brasileiro fosse o contrário do atual, isto é, se os sindicatos tivessem representatividade e contassem com 80% de filiação, poder-se-ia cogitar de representação exclusiva a filiados, pois apenas uma minoria estaria ao desabrigo dessa representação. Mesmo assim, o Direito deveria permitir um canal alternativo para os não-filiados, que precisariam contar com outro ente para representá-los. Já se vê que o pluralismo sindical bateria às portas do sistema adotado pelo Brasil.

Quando o sindicato negocia para uma minoria, abre mão da maior parte de sua representação, não podendo obrigar que, por princípio democrático, impeça a maioria de ter sua própria representação. Seria teratológico, na medida em que a minoria imporia regras a todos os demais.

Na verdade, a Política mostra que governos minoritários, em regimes representativos, são instáveis e de brevíssima duração. No caso sob análise, bastaria um mínimo de organização pelos não-filiados para retirar a representação do sindicato, afastando todos os seus diretores.

Outro ângulo considerável é que a disposição em representar somente os associados não pode se dar apenas nos pontos de conveniência da entidade. Quem definirá em que aspectos o sindicato deixará de representar os trabalhadores? Isto é, se deixará de representá-los apenas nas negociações coletivas, ou nos dissídios, ou nas ações judiciais... Se a opção for do próprio sindicato, ouvida a assembleia dos filiados,⁶ então restará discutir os critérios para a escolha do que deixará de constituir objeto da representação sindical; e quais trabalhadores serão excluídos. A escolha pelos não-filiados já é, por si só, de difícil aceitação jurídica e política; então, a exclusão dos não contribuintes se mostra ainda mais complicada, por força das prerrogativas de sócios, constantes dos estatutos sindicais.

2.2. Juridicidade: a natureza das entidades sindicais e seu monopólio de representação:

Veja-se, também, comentando as experiências do Direito italiano, com suas idas e vindas: MAZZONI, Giuliano. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: RT, 1972, p. 157-221. Pela extensão da CCT a filiados e não-filiados: RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. Trad.: Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 390.

⁵ Nos países de pluralidade sindical, é compatível a restrição negociada aos filiados, porque o sindicato não representa toda a categoria (mas apenas os associados), e os não-filiados possuem alternativas na representação por outras entidades. Logo, não ficam prejudicados na tutela material coletiva.

⁶ A decisão de abrir mão da representação sindical não pode ser tomada exclusivamente pela diretoria do sindicato, pois a nulidade seria notória por vício procedimental e de legitimidade. Se a decisão, porém, for tomada em assembleia, o vício inicial se encontrará superado, mas as demais questões restarão passíveis de apreciação pelas autoridades públicas, sendo legitimados para provocar a Justiça do Trabalho qualquer membro da categoria ou o Ministério Público do Trabalho.

No referente à essência do sindicalismo, é preciso apontar o que sejam os sindicatos, entidades que se diferenciam de outros entes associativos, destacadamente as associações civis, mesmo sendo todas de natureza privada.

As **associações** são entidades coletivas desprovidas de fins lucrativos, que têm por finalidade defender os “associados” e, excepcionalmente, seres ou bens que constituam seu objetivo. Daí, é possível a existência de associações que protejam os animais, o meio ambiente ou os consumidores. Regidas pela legislação comum (art. 53 e ss., Cód. Civil),⁷ sua essência é voltada à defesa de interesses inerentes aos seus “associados”, o que se compatibiliza com o princípio do livre associacionismo. Essencialmente, as associações possuem fins culturais, desportivos e de lazer, não possuindo, *a priori*, representação política. No plano do Direito do Trabalho, não representam os trabalhadores, não podem ajuizar defesas administrativas nem judiciais, não podem promover dissídios coletivos, são proibidas de celebrar negociações coletivas de trabalho etc., porque estas são prerrogativas dos sindicatos (art. 8º, III, CF; art. 513, CLT).⁸

Os **sindicatos** são entidades coletivas que defendem a “categoria”, não apenas os associados (art. 8º, III, CF), e desempenham importante papel político. Tal representação é própria do modelo de unicidade sindical que o Brasil adota.⁹ Afinal, se os trabalhadores ou empresários não têm a opção de ser representados por nenhuma outra entidade sindical senão exclusivamente por aquela existente na base territorial, destinada a representá-los (art. 8º, II, CF), é sinal de que a liberdade de associação é restringida e, portanto, o sindicato representa a própria categoria, queira o membro ou não. Se o trabalhador ou o empregador não têm outra alternativa, em face do monopólio do sindicato, então o mecanismo de representação também é imperioso, de modo que o sindicato não pode deixar de representar o trabalhador. A não ser assim, será preciso que a legislação abra uma válvula de escape no regime de representação única e obrigatória. Mas, então, soterraria o princípio da unicidade.

Nas contradições sobre temas sindicais, é de se lembrar que, nos anos 1980, os sindicatos refutavam o imposto sindical, por comprometer a liberdade sindical, eis que justificava a ingerência do Estado na organização sindical. Sobrevindo a CF/88, algumas entidades se manifestavam contra a compulsoriedade de contribuições sindicais... até que a Lei nº 13.467/2017 tornou facultativo o imposto sindical, que, portanto, perdeu de vez o caráter tributário. Vigente a CF/88, o sindicalismo brasileiro defende ferrenhamente a unicidade sindical, em que *somente os sindicatos* – e, mais, *somente um deles* – representa a categoria. Mas, agora, defende que só representará os associados ou os contribuintes, embora sem querer abrir mão da unicidade. E isto é, sem dúvida alguma, uma contradição insuperável.

De seu turno, o pensamento da representação restrita aos filiados ou pagantes aproxima-se da realidade das associações, que só representam os associados. Mas, referente às associações, o ordenamento brasileiro não adota o modelo da associação única; logo, é possível co-existirem várias associações com mesmo âmbito de representação e mesmo objetivo, sendo facultativo aos interessados se filiarem a uma ou a outra, ou mesmo a todas ou a algumas delas. Como se vê, o ordenamento brasileiro trata as associações de forma muito diferente do que destina aos sindicatos, os quais possuem muito mais prerrogativas e faculdade do que elas.¹⁰

⁷ Na Constituição Federal de 1988, as associações estão previstas no art. 5º, XVII a XXI, estabelecendo o inc. XVIII que “a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”.

⁸ Os sindicatos são, originariamente, espécies de associação. No entanto, sua evolução histórica os levou a assumir natureza própria, enquanto as associações civis possuem regras diferentes de constituição, funcionamento e representação. Confira-se: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 215 e segs.

⁹ Constituição Federal de 1988: “**Art. 8º.** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: **I** – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; **II** – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; **III** – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (...)”.

O sindicato pode defender interesses coletivos e individuais de membros da categoria inclusive como substituto processual: STF, MI 347-5/SC; STF 202.063-0/PR e RE 182543-0/SP, que interpretaram a CF, art. 8º, III, e o art. 3º da Lei nº 8.073/90. Com base nestes julgados, o TST cancelou a Súmula 310, que era restritiva à prerrogativa da substituição sindical. Veja-se TST/8ª T., RR 1581/2000-012-15-00.3, Min. Dora Maria da Costa, j. 13.05.2009.

¹⁰ As prerrogativas dos sindicatos só foram concedidas pelo constituinte e assimiladas pelo legislador ordinário em razão das peculiaridades dessas entidades e do âmbito de sua representação (da categoria). Querê-las pela metade, apenas na parte das conveniências, rompe a sistemática e a coerência normativas, gerando uma ruptura das razões do sindicalismo e, portanto, justificando a revisão da princiologia constitucional que rege o modelo sindical brasileiro.

É neste contexto – e apesar dele – que se tem fomentado o entendimento de que os sindicatos poderão negociar em benefício exclusivo de seus associados ou, mais restritivamente ainda, dos que estiverem em dia com as contribuições sindicais. As páginas seguintes demonstrarão, porém, o desacerto deste entendimento.

2.3. Desigualdade:

A negociação coletiva restrita aos filiados (ou aos trabalhadores que estiverem atualizados com o pagamento de suas contribuições) tem, ao fundo, a intenção de compeli-los a se filiarem. Para tanto, o sindicalismo propugna por fazer uma nítida divisão entre filiados (=associados, sindicalizados) e não-filiados (= não-associados, não sindicalizados), estabelecendo negociações coletivas que criam *apartheid* sindical.

No entender dos sindicalistas que defendem o *apartheid*, os trabalhadores não-filiados serão “estimulados” a se filiarem, quando se depararem com benefícios que alcançarão apenas os associados. Ficando os primeiros à margem desses benefícios oriundos de ACTs ou CCTs, acabariam por se filiarem também. E isso fortaleceria a entidade sindical.

Qualquer política de segregação, porém, não é favorável aos movimentos sociais, incluído o sindicalismo, especialmente se partir dele próprio, porque o capital se apoderará dessa “deixa” para ir muito adiante e acabar com a representação coletiva, estimulando e instigando o ódio entre os trabalhadores.

Entidades sindicais pressupõem que as negociações coletivas proporcionarão mais benefícios aos trabalhadores do que a legislação em vigor e dos contratos individuais. Estes privilégios, então, seriam dádivas exclusivas dos filiados. Contudo, a se perceber que, no Brasil, mais da metade dos sindicatos profissionais não negociam¹¹ ou negociam mal, é fácil se concluir que os sindicalizados podem ser agraciados com vantagens **inferiores** aos não sindicalizados, a quem as empresas poderão destinar melhores condições salariais e de trabalho, pois o próprio sindicato criara a distorção no tratamento. Partindo a *desigualização* do próprio sindicato, as empresas não seriam responsáveis, em princípio, por aplicar o tratamento discriminatório aos trabalhadores. Culpado na discriminação seria o sindicato e, ironicamente, estaria legitimando que os não-filiados recebessem tratamento mais benéfico. No máximo, os sindicatos poderiam promover ações de extensão dos direitos dos **não-filiados** aos **filiados**, mas, então, sua vitória (se a obtivessem) seria provar judicialmente que negociaram mal.

2.4. Divisão e conflituosidade na base do sindicato, e negociações desvantajosas:

“Dividir para conquistar” é um lema antigo e dos mais básicos na arte da guerra. Qualquer grupo que é dividido se enfraquece. Os sindicatos separatistas contribuem para este quadro, fragilizando-se também. Para fortalecer os trabalhadores, é preciso estimular a união, o que vem pelo convencimento, pela conscientização política, não por expedientes de força ou de segregação. Tendo o sindicato decidido negociar em favor, apenas, dos associados, no todo ou em parte do ACT ou da CCT, a base será dividida entre associados e não-associados, com direitos diferentes e cizânia. Em escala maior de gravidade, pode estimular o ódio dentro da própria categoria. Os que porventura se filiem talvez não o façam por consciência política, mas por mero interesse imediatista – e a separação entre o sindicato e a base continuará, com a mesma alienação política. Aprofundando-se no sindicalismo de resultados, o trabalho político junto aos trabalhadores seria esquecido de vez, porquanto tais sindicatos se restringiriam a obter conquistas econômicas e vantagens imediatas (cesta básica, auxílio-funeral etc.), sem se preocupar com a conscientização e emancipação dos trabalhadores. Mais do que conquistando filiados, estar-se-ia “*comprando*” associados, numa relação de escambo trabalhista.

A prática ensejaria a criação de **listas negras**, com tendência a se estender aos critérios de admissão e de permanência no emprego, o que constitui conduta antissindical, eis que evidenciada a “parceria” entre o sindicato e a empresa, a atrair, destarte, a responsabilidade solidária destas entidades, tanto individual, quanto coletivamente. Ou, talvez, a empresa efetive e intensifique tais distinções, a seu gosto e modo.

Antes disso, porém, há de se ver se, de fato, o instrumento coletivo de trabalho trará mais vantagens para os associados. Porque se as cláusulas coletivas, no todo, não forem mais vantajosas do que os descontos e outras nuances dos filiados, será melhor não se filiar à entidade sindical. Esta conta será realizada facilmente pelos membros da categoria, para os quais a *teoria dos jogos* flui naturalmente. Esta verificação poderá ocorrer

¹¹ Dados anteriores à Reforma Trabalhista, que tendem a se agravar no quadro atual, pois muitas entidades patronais não precisam mais de negociações coletivas para implementarem jornada 12h x 36h, banco de horas, flexibilização de jornada, repousos, divisão de férias etc.

em dois planos: (a) se o sindicato negocia abaixo do que estabelece a legislação; e (b) se a empresa privilegia os não-filiados.

Não são todas as negociações coletivas que, de fato, representam vantagens para os trabalhadores. Há sindicatos que renunciam a direitos como aviso prévio e multa do FGTS (TST/7ª T., RR 362-26.2013.5.10.0007; TRT-24ª Reg., MS 8500-52.2009.5.24.0), a estabilidade gestante (TRT-24 e TST/SDC, RODC-796.714/01), concordam com jornada de 34 horas consecutivas (TRT-15 Reg., 0012217-93.2015.5.15.0006), admitem o trabalho perigoso e insalubre a menores de 18 anos (TST/SDC, RO 386700-55.2009.5.04.0000) etc.

Por seu turno, as vantagens podem estar com os não-sindicalizados, a quem as empresas poderão conceder benefícios maiores, sem que isso implique em discriminação por parte delas, já que a iniciativa discriminatória partira da própria entidade associativa. Configurando-se este quadro, os filiados padecerão de provocações e receberão atributos pessoais nada confortáveis. E isso, a curto ou médio prazo, fará com que se desfilie dos sindicatos, esvaziando estas entidades. E migrarão para o rol dos desfiliaados, com raiva ou desprezo por sua entidade.

2.5. O sindicato como associação e o direito de greve

Conforme já demonstrado há pouco, o papel e as prerrogativas dos sindicatos são diferentes das associações civis. As associações representam os **associados** e se regem pelo **pluralismo**; os sindicatos representam a **categoria** e detêm o monopólio dessa representação (**unicidade**). Muitas das prerrogativas dos sindicatos não são estendidas às associações, como as negociações coletivas, o direito de ação, a representação administrativa, o direito de greve e os dissídios coletivos.

Logo, no sistema de unicidade sindical, os sindicatos não podem negociar apenas para os filiados, pois negariam a estes o direito à negociação coletiva, ao dissídio coletivo, à greve etc. Se o sindicalismo brasileiro, todavia, enveredar por este caminho, a representação única será abalada, pois outras atividades e prerrogativas (art. 513, CLT) também sofrerão seus efeitos. Justificará, por exemplo, o retrocesso da substituição processual da categoria, que se restringirá à substituição dos associados; a representação dos trabalhadores nos órgãos colegiados¹² etc. Ou seja, sua atuação será similar à das associações civis. Sucede que, para agirem como estas, os sindicatos terão de ser equiparados a elas e, portanto, renunciarem à prerrogativa de exclusividade, aceitando a concorrência da representação.

Predisposição a negociar apenas para os associados significa, por outro lado, que eventual **greve** não será mais abrangente de toda a categoria, mas, apenas, dos associados. Quem participará das assembleias para decidir sobre a deflagração de greve? Pelo raciocínio da representação restrita, somente os filiados terão este direito, que passará a ser mais ônus do que direito. Com um número menor de trabalhadores para decidir sobre a greve, o movimento já nasceria fragilizado, pois o sindicato não poderia sequer praticar atos de persuasão e aliciamento dos não-filiados a aderirem à greve, porque estes não se beneficiariam do instrumento coletivo de trabalho final. Os piquetes, por exemplo, não poderiam afetar a tranquilidade dos trabalhadores que fossem potencialmente beneficiários do movimento paredista. E isso será terrível, porque os não-filiados (a maioria, portanto) dificilmente adeririam aos interesses alheios, dos filiados (a minoria).

¹² CF/88: “Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.” Daí as representações previstas no art. 3º e seus §§ da Lei nº 8.036/90 (Conselho Curador do FGTS), no art. 3º e seu § 2º da Lei nº 8.213 (Conselho Nacional de Previdência Social-CNPS), no art. 18 e seu § 3º da Lei nº 7.998/90 (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador-CODEFAT), no art. 702, §§ 3º e 4º, da CLT (sustentação em processos de elaboração, revisão ou alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais nos Tribunais) e em outras normas que estabelecem a representação dos trabalhadores e empregadores no Ministério do Trabalho (p. ex., nas comissões sobre NRs).

No referente ao ajuizamento de ações sobre controle de constitucionalidade pelas Confederações (art. 103, IX, CF), a representação sindical limitada aos associados (cerca de 17% dos trabalhadores) provavelmente levaria à perda de legitimidade para discutir eventual norma que ferisse direitos constitucionais de todos os trabalhadores ou empregadores, ante a especificidade da representação sindical. A pertinência temática e a abrangência da representação são requisitos objetivos para o ajuizamento dessas ações (STF, ADIn 396-DF, Rel. Min. Paulo Brossard; ADIn 839-PR, Rel. Min. Carlos Velloso, RTJ 133/1011, Rel. Min. Sidney Sanches; ADIn 1114-DF, Min. Ilmar Galvão; ADI 15, Rel. Min. Sepúlveda Pertence; ADIn 4.459, Min. Celso de Mello; ADI 3.906-AgR/DF, Min. Menezes Direito). Considere-se, ainda, que, na condição de legitimadas especiais, as Confederações precisam demonstrar a relação de representação e do interesse categorial para ajuizamento dessas ações: STF, ADI 305-RN; ADI-MC 1096/RS; ADI 1151/MG; ADI 1996-RS; ADI-MC 1519/AL).

Noutro giro, os não associados poderiam deflagrar greve independentemente do sindicato e da assembleia dos associados? Parece que sim, ante a segregação gerada e porque não perdem o direito constitucional de paralisação coletiva, que não é privilégio dos filiados.

2.6. Abertura ao pluralismo sindical:

Se o sindicato se dispuser a negociar – e, de resto, a representar – apenas os filiados ou os contribuintes, então terá de admitir que os demais trabalhadores possam se organizar por conta própria, abrindo mão do monopólio sindical. Afinal, sendo fundamental o direito de organização coletiva, não pode uma entidade, por decisão de sua diretoria ou dos associados (os tais 17%, em média), impor um modelo a todos os trabalhadores ou empregadores, sem nenhuma lei permissiva (pelo contrário, a Constituição Federal se refere a representação da “categoria”).

No Estado de Direito, os cidadãos e entidades (públicas ou privadas) não se comportam como querem ou segundo suas conveniências, mas sim como o ordenamento determina ou permita. No caso em tela, o ordenamento brasileiro adota um modelo sindical, defendido pelas próprias entidades sindicais, erguido na unicidade e no monopólio de representação da categoria. Mudanças neste cenário só podem ocorrer pela via legislativa, iniciando-se por modificar o art. 8º, CF.

Quem detém o monopólio de qualquer atividade, possui atribuições específicas e peculiares, pois não se submete ao regime de concorrência nem dá outra oportunidade aos beneficiários do serviço. Este raciocínio, tão antigo quanto simples e direto, rege o sindicalismo que se baseia no regime da unicidade, uma forma de monopólio de representação dos trabalhadores e empregadores. Deveras, monopólio não é privilégio eivado apenas de direitos; há obrigações, deveres e responsabilidades. A ditadura dos monopólios é contemporizada com regime de deveres, a fim de balancear a falta de opção da sociedade.

No plano sindical, a unicidade impõe o dever de representação da **categoria**, a qual não dispõe de outras opções associativas, pois é compelida ao sindicato único, seja ele bom ou ruim.

Abrir mão da representação, total ou parcial, significa permitir que os trabalhadores *desrepresentados* possam se organizar paralelamente, pois não podem ficar alijados da defesa coletiva de seus direitos nem da reivindicação fundada na atuação coletivista. A fissura causada pelos sindicatos restritivistas abriria um formidável espaço para o pluralismo sindical, o que seria, aliás, muito simpático à Organização Internacional do Trabalho (Convenção 87, que o Brasil ainda não ratificou). O caminho para a pluralidade estaria aberto, mas dependeria do Legislativo para sua sedimentação. Aliás, a previsão do art. 617 da CLT, autorizando que a comissão de trabalhadores possa negociar na recusa de sua entidade sindical, tenderia a ser amplamente utilizado, constituindo o primeiro grande degrau para a pluralidade, que, aliás, não é de se deixar de considerar na atual circunstância da realidade sindical brasileira.

Neste mar de incertezas e de possibilidades, o pluralismo se manifestaria como uma exigência de compatibilização jurídica, ante a necessidade de proteção coletiva dos não-filiados e de lhes assegurar o direito de organização coletiva. Nestas circunstâncias, ocorreria uma situação fática a implementar o pluralismo, mesmo que de forma desordenada, no princípio. A tendência seria o surgimento de novas formas de representação, sindicatos paralelos (p. ex.: *sindicato dos trabalhadores não-filiados a outras entidades sindicais*), reivindicação de associações para representar os trabalhadores “esquecidos” ou “renegados” pelos sindicatos, além de outras formas que a criatividade faria valer.

2.7. Organização, representação e negociação dos não-filiados:

Na esteira do que foi dito neste estudo, o caminho natural dos “excluídos” seria se organizarem em entidades paralelas ao sindicato excludente e, por constituírem número maior do que os 17% de filiados (média nacional), estabelecerem-se como mais representativas, maiores e, quiçá, mais fortes. Poderiam até “engolirem” o sindicato supressor. E este não poderia fazer nada, porque dera causa ao fenômeno.

Sob o ponto de vista empresarial, é melhor negociar com quem tem legitimidade e representatividade, porque uniformiza em maior amplitude as regras e direitos, ao passo que negociações com minorias são mais frágeis e tendem a se dissolver mais facilmente. As empresas buscam segurança, o que é essencial para sua estratégia comercial e seu planejamento financeiro. Negociações coletivas inseguras põem em dúvida a validade e a aceitabilidade das cláusulas negociadas.

Mesmo que se reconheça que os acordos e convenções coletivas sejam instrumentos inerentes aos sindicatos, a criatividade jurídica encontraria um meio de admitir negociações com outras entidades, para alcançar os trabalhadores não-filiados. Sem chamar de ACT ou CCT, logo mais surgiria alguma concepção de negócios jurídicos inominados celebrados com entidades associativas representantes dos não-filiados.

2.8. Pedido de extensão (art. 868, CLT):

Segundo o art. 868, CLT, “em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.”

Tendo o sindicato se recusado a negociar pelos não-filiados, restaria a estes pedir a extensão dos mesmos benefícios no âmbito da empresa, ao que seria invocável o art. 617, CLT.¹³ Nada impede que a própria empresa promova a extensão ao grupo desrepresentado, pelo prazo do ACT e nas mesmas condições dele, a fim de assegurar a igualdade de tratamento entre filiados e não-filiados. Além da possibilidade de aditivos (se vantajosos) aos contratos individuais, a medida da empresa cumpriria uma função social mais relevante do que a pretensão restritiva do sindicato.¹⁴

2.9. A “dupla folha salarial”

As empresas que aceitassem negociar apenas quanto aos filiados do sindicato teriam de se organizarem para terem dupla folha salarial, considerando que haveria trabalhadores com determinados benefícios (ex.: cesta básica, folga de campo, auxílio creche, plano de saúde etc.) e, outros, não. Tal situação requereria mais disciplina e extremo cuidado dos gestores, administradores e RHs, gerando mais custo operacional.

É pouco provável que as empresas caíssem nessa cilada administrativa. E se elas não concordarem com negociações coletivas restritivas, não há como o sindicato lhe impor a restrição.

2.10. Fomento às ações de equiparação salarial

Considerando a questão da “dupla folha salarial”, restaria juridicamente difícil que os trabalhadores filiados tivessem salários maiores do que os não-filiados; recebessem adicionais de horas extras ou jornada noturna superiores; sua cesta básica fosse maior; a jornada fosse diferenciada; etc.

A negociação coletiva não pode gerar discriminação. E, portanto, justificaria que os demais trabalhadores, por ações individuais ou coletivas – para as quais seria legitimado inclusive o Ministério Público do Trabalho na defesa de interesses metaindividuais constitucionais – , demandassem equiparação salarial, sem prejuízo de pedidos próprios de responsabilização aos sindicatos (a) por fomentarem a discriminação e (b) por se recusar a cumprir os deveres de representação da categoria.

2.11. Discriminação de filiados e não-filiados

Na prática, a opção dos sindicatos em negociarem apenas para os filiados (ou para os pagantes) gera discriminação, o que ofende o princípio de igualdade (art. 5º, I, CF), a liberdade de filiação (art. 8º, V, CF) e os limites da negociação coletiva.¹⁵ Seria uma discriminação gerada por reciprocidade entre sindicatos e empresas. Ambos são responsáveis pelos termos negociados.

¹³ CLT: “Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º. Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.”

¹⁴ Os verbetes 1052, 1053 e 1058 da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (2006) tratam do direito de extensão de vantagens e benefícios trabalhistas aos trabalhadores.

¹⁵ CLT: “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

Enquanto os sindicatos pretendam discriminar os não-filiados (ou não-pagantes), as empresas poderão raciocinar de forma contrária e discriminar os filiados e, se tiverem informação suficiente, os pagantes.

Para as empresas é mais fácil (e conveniente) discriminar os filiados (minoridade) do que os não-filiados (maioria). Então, o estratagema dos sindicatos pode ter efeito contrário, ao justificar a discriminação empresarial, que terá elementos para conceder benefícios aos não-filiados, em patamares maiores do que aos filiados, uma típica manobra de esvaziamento eficaz de sindicatos.

Os sindicatos terão de encaminhar às empresas a relação dos filiados (ou dos pagantes), municiando-as com as informações para a discriminação. E elas manusearam tais informações conforme suas conveniências.

2.12. Discriminação na admissão e na dispensa (rescisão)

A discriminação estabelecida por instrumento negocial coletivo tenderia a evoluir para a segregação admissional e demissional. Ou seja, poderia constituir justificativa para que a prática de cláusulas, explícitas ou implícitas, como a *closed shop*, *preferential shop* e a *union shop*.

A cláusula *closed shop* foi proibida nos EUA e, a partir desse precedente, em vários outros países. Segundo esta cláusula, é exigida a filiação a determinado sindicato como condição para a admissão no emprego. A *preferential shop* é cláusula pela qual se cria prioridade aos filiados na admissão no emprego. Na CLT, era permitida pelo art. 644, I, depois rechaçada pelo TST, na OJ 20/SDC, pois cláusulas preferenciais são inconstitucionais. A *Union shop* se caracteriza pela exigência para que o trabalhador seja filiado ao sindicato, como condição para manter o emprego, mesmo que esta condição não tenha sido imposta no ato da admissão. É dado, então, prazo para filiação, sob pena de rescisão do contrato de trabalho. Também é cláusula rebatida pelos tribunais de vários países.¹⁶

Enfim, a odiosa prática de discriminação se revela incompatível com os direitos fundamentais previstos nas Constituições e com o princípio de liberdade sindical.

3. Liberdade sindical de filiação e desfiliação:

A negociação coletiva restrita aos filiados (ou aos trabalhadores quites com suas contribuições) tem, ao fundo, a intenção de compeli-los a se filiarem. Ora, qualquer ação ou prática que tenha por consequência **forçar** a filiação ou a desfiliação fere a liberdade sindical, porquanto a decisão de se filiar ou não há de emanar da vontade do membro da categoria, sem pressões ou coações. Se parte do movimento sindical brasileiro não consegue convencer um mínimo de integrantes a se filiarem, é porque perdeu a legitimidade. E não será com expedientes de força que a restabelecerá.

Juridicamente, a pressão empreendida sobre os trabalhadores ofenderá a liberdade de filiação e desfiliação e, conseqüentemente, inconstitucional, ante o art. 8º da CF/88, cujo inciso V dispõe que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Segundo o art. 22-1, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Dec. 592/92), “toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses”. Disposição similar encontra-se no art. 8º-1, “a”, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que prevê a pluralidade sindical (Dec. 591/92). E o Pacto de San José da Costa Rica (Dec. 678/92) assegura que “1 - todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer natureza. 2 – O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas” (art. 16). O mesmo Pacto de San José proíbe as interpretações restritivas ou que visem a suprir tais direitos (art. 29).

Estando, pois, configurado que a discriminação entre associados e não-associados tem por finalidade compeli-los a se filiarem ou empregadores a se filiarem às respectivas entidades sindicais, tem-se por ofendido o princípio da liberdade de filiação e desfiliação sindical.

4. Representação negociação restrita aos “pagantes”

¹⁶ Na OIT, é bastante mencionar as decisões adotadas pelo Comitê de Liberdade Sindical nos verbetes 779, 780 e segs., de sua Recopilação 2006, rechaçando estas formas de discriminação sindical.

A tese de que os sindicatos negociarão apenas para os “pagantes” das contribuições sindicais potencializa e agrava tudo quanto aqui se expôs, eis que cria distinção entre associados, impondo tratamento desigual entre contribuintes e não contribuintes. Se o filiado não estiver em dia com sua obrigação financeira, o remédio próprio é a ação de cobrança, ao invés de negar-lhe um direito natural de associado. O passo ainda mais agravante é permitir que os não-filiados, desde que paguem contribuições sindicais ou taxas específicas ou pontuais, beneficiem-se das negociações coletivas, enquanto o membro filiado, só porque se encontra em atraso, não terá o mesmo direito.

Tal quadro revelaria a face temerária do sindicato, demonstrando que sua verdadeira preocupação seria com as contribuições sindicais, muito mais do que a defesa dos interesses dos associados, indo na contramão da função dos sindicatos.

5. Conclusões:

Sem dúvida alguma, a Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) causou grande estrago no sistema de financiamento sindical, o que levará ao fechamento de muitas entidades, sobretudo as de grau superior (federações, confederações e, provavelmente, centrais). O custeio compulsório foi definitivamente enterrado, selado e sobre ele posto uma pá de cal.

A “tese” (sentido *lato*) de que os sindicatos negociem em benefício apenas dos filiados ou dos pagantes pode ser entendida como não estando essas entidades na busca de legitimidade nem de representatividade, mas, sim, de *contribuintes*, dando continuidade à comodidade do imposto sindical. Mas, além deste aspecto, há inconstitucionalidade e ilegalidade neste pensar, porque cria discriminação nas relações de trabalho, ofende a liberdade de filiação e fere os deveres inerentes ao monopólio de representação sindical.

De seu turno, a negociação restrita só é compatível com os modelos de pluralidade sindical, o que não é o caso do Brasil (art. 8º, CF). No entanto, se os sindicatos começarem a abrir mão dessa representação dos membros da categoria, criando segregação e estimulando divisão interna, então será chegada a hora de se pensar na adequação da Constituição e se ratificar a Convenção 87-OIT.

Sob o ponto de vista de política sindical, o raciocínio da representação ou negociação coletiva restrita gerará inversão na pirâmide formada por filiados (minoridade, 17% em média) e dos não-filiados (maioria, 83% em média), ensejando que estes encontrem formas próprias de organização e representação, já que não podem ficar alijados de negociações coletivas nem de defenderem coletivamente seus direitos.

Contribuições compulsórias, diretas ou disfarçadas, estão desautorizadas pelo ordenamento jurídico. Só por alteração da lei elas poderão ser novamente institucionalizadas. E isso, na atual conjuntura política do país, será muito difícil. Então, resta aos sindicatos trabalharem com o que têm, pedindo auxílio aos membros da categoria, convencendo-os e conscientizando-os da importância de terem sindicatos fortes, e não dispersando-os nem afastando os trabalhadores ou empregadores por atitudes antipáticas nem democráticas, pela via da segregação.

Ante todo o exposto, vê-se que, juridicamente, a representação restrita viola a liberdade de associação e estimula a desigualdade, implicando em recusa do sindicato em cumprir seu dever de representação da categoria. Em face destas ilegalidades, a entidade sindical poderá ser acionada judicialmente pelos trabalhadores interessados, pelos grupos de oposição, pelas entidades de grau superior ou pelo MPT para adequarem sua conduta, sem prejuízo das reparações pelos danos coletivos à categoria.

Embora não faça parte deste estudo – mas considerando as dificuldades atuais das entidades sindicais –, pode-se apontar que o caminho adequado, legal e politicamente correto do sindicalismo brasileiro, para sobreviver aos novos desafios, é investir na conscientização política dos trabalhadores, e não na compulsoriedade de filiação, mesmo que quase sutil ou disfarçada. Para tanto, nada melhor como se (re)aproximar ainda mais da base, aplicando e desenvolvendo mecanismos tecnológicos, repaginando as assembleias, usando a criatividade para aprimorar a comunicação com os trabalhadores.

O discurso dos sindicatos, ao negociar coletivamente, não pode ser pautado no tema central da contribuição, porque inverte a ordem das coisas, além de não ser simpático à categoria. Dá a ideia de que a pretensão negocial é, na verdade, a contribuição para o sindicato e seus diretores. É preciso passar claramente para os trabalhadores que a atuação sindical se pauta na defesa e benefício da categoria, sendo a questão do custeio um tema consequencial, não primário.

Referências:

OIT-Organização Internacional do Trabalho. *Negociações Coletivas*. Tradução: Sandra Valle. São Paulo: LTr, 1994.

MAZZONI, Giuliano. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: RT, 1972.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000.
RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. Trad.: Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.