



JOÃO RENDA LEAL FERNANDES

O MITO EUA

**UM PAÍS SEM DIREITOS
TRABALHISTAS?**

Prefácio

Lelio Bentes Corrêa

4^a edição

Revista, atualizada e ampliada

2026



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

A MITOLOGIA QUE RONDA O SISTEMA SINDICAL NORTE-AMERICANO

3.1. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS E O MITO DOS POUCOS SINDICATOS

3.1.1. Representação por unidade apropriada de negociação: muitos sindicatos, baixos índices de sindicalização

Diferentemente do Brasil, os EUA não possuem um sistema de unicidade por base territorial, tampouco sindicatos ou federações de empregadores, muito menos representação compulsória de trabalhadores (exceto quando a maioria de uma unidade de trabalho assim o desejar), o que torna um tanto dificultosa – para um olhar habituado ao modelo brasileiro – a correta compreensão quanto ao seu complexo sistema sindical. No setor privado, ademais, não se faz uso dos conceitos de base territorial ou categoria profissional para definir a coletividade a ser representada por determinado sindicato, mas sim de “unidades apropriadas de negociação” (*appropriate bargaining units* ou simplesmente *bargaining units*), as quais podem ter abrangência bastante variável, a depender do caso concreto, sendo comum que incluam apenas os empregados de determinado setor ou setores de um estabelecimento empresarial específico, onde haja uma “comunidade de interesse”.

No Brasil, ao analisar a proposta de extinção da contribuição sindical obrigatória (também comumente referida como *imposto sindical*), o

relatório do Deputado Rogério Marinho argumentava que a existência da mencionada contribuição seria responsável direta pelo elevado número de sindicatos com registro ativo no país. De acordo com o relatório, até março de 2017, haveria no Brasil 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, enquanto nos Estados Unidos o número total de sindicatos não passaria de 130 (cento e trinta).¹

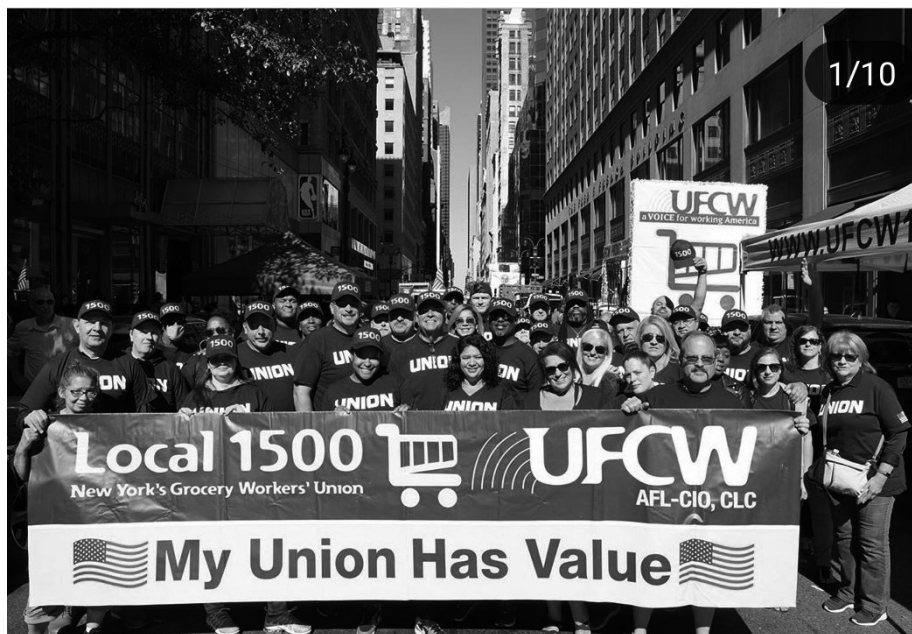
Essa mesma informação foi também veiculada nos votos dos Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes e Luís Roberto Barroso no julgamento das ações que questionavam a extinção da contribuição sindical obrigatória (encabeçadas pela ADI nº 5794/DF e ADC nº 55/DF).² No entanto, o número total de sindicatos nos EUA revela-se bastante superior ao exposto, especialmente se consideradas todas as suas ramificações locais.

Embora os índices de sindicalização estejam em vertiginoso declínio, em razão do sistema consagrado na Seção 9 (b) do NLRA de representação por “unidades apropriadas de negociação” – às quais nos referiremos aqui muitas vezes simplesmente como “unidades de trabalho” –, os sindicatos norte-americanos possuem uma multiplicidade de células locais (cada qual com certa autonomia e independência): são os chamados *locals*, *union locals* ou *local branches*, frequentemente designados por números (por exemplo: o UFCW Local nº 1500 é representativo de trabalhadores de supermercados e mercearias na cidade de Nova Iorque e deflagra campanhas de sindicalização e atividades de engajamento coletivo em unidades de trabalho situadas naquela localidade).

-
1. BRASIL, CÂMARA DOS DEPUTADOS (Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, do Poder Executivo). Relatório do Deputado Federal Rogério Marinho. Disponível em: www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 26 abr. 2019.
 2. Os votos escritos dos Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes e Luís Roberto Barroso também reproduziram a informação de que o número total de sindicatos de trabalhadores nos EUA não passaria de 130 (cento e trinta) – BRASIL, STF (Pleno), ADI nº 5794/DF. Relator: Min. Edson Fachin, Redator do acórdão: Min. Luiz Fux, 29 jun. 2018, v.m., DJE 23 abr. 2019.



ufcw1500



Desfile de *Labor Day*, no ano de 2019, da Unidade Local nº 1.500 do UFCW (Sindicato Unificado dos Comerciantes e Trabalhadores em Alimentação), na cidade de Nova Iorque, NY.

Fonte: Reprodução *Instagram* (https://www.instagram.com/p/B2XnYtLgL4r/?utm_source=ig_web_copy_link).

Acesso em: 20 set. 2020.

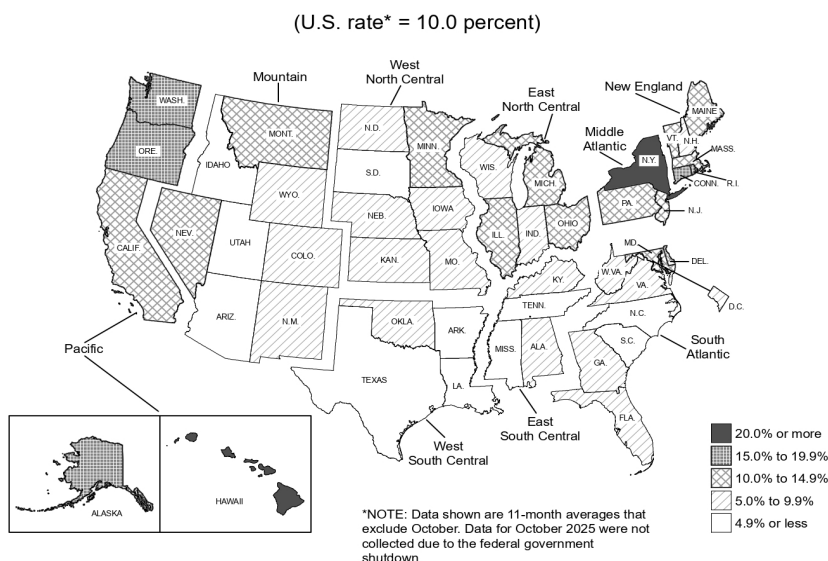
Em 2025, estima-se que 14,7 milhões de empregados exercessem suas atividades em ambientes sindicalizados nos EUA, percentual total equivalente a 10,0% (32,9% no setor público e 5,9% no setor privado). Em 1983, por exemplo, eram 17,7 milhões de trabalhadores nessas condições, em percentual geral correspondente a 20,1%. Vale lembrar que esses índices se referem aos percentuais de trabalhadores que exercem suas atividades em unidades onde uma entidade sindical foi majoritariamente escolhida para conduzir a negociação coletiva em nome dos empregados, ainda que alguns trabalhadores não sejam formalmente filiados ao respectivo sindicato.³

3. Cf. U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. Union Members – 2025, 18 fev. 2026. Disponível em: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2026.

O mapa abaixo mostra a densidade sindical, de acordo com os índices de sindicalização em cada estado da federação estadunidense. No ano de 2025, Havaí e Nova Iorque continuaram a ter as taxas mais altas de sindicalização do país (26% e 22,5%, respectivamente), enquanto Carolina do Norte e Dakota do Sul tiveram as mais baixas (3,1% em ambos os casos):

Índices totais e densidade de sindicalização por estado

Chart 1. Union membership rates by state, 2025 averages*



Fonte: U.S. Bureau of Labor Statistics. Acesso em: 2 mar. 2026.

Apesar desses baixos índices de sindicalização, e em que pese nossos sistemas de Direito Coletivo do Trabalho sejam bastante distintos entre si, caso analisados os números absolutos e totais de sindicatos, os próprios julgados da NLRB, das Cortes de Apelações e da Suprema Corte facilmente corroboram a existência de dezenas de milhares de sindicatos de trabalhadores também nos EUA. Nesse sentido, vejam-se exemplificativamente os sindicatos envolvidos em alguns casos:

- *Tennessee Coal Co. v. Muscoda Local No. 123*, 321 U.S. 590 (1944)
- *NLRB v. Local No. 1229, Intern. B. of Electrical Workers*, 346 U.S. 464 (1953);

- *NLRB v. Business Machine & Office Appliance Mechanics Local 459 [Royal Typewriter Co.]*, 228 F.2d 553 (2d Cir. 1955), cert. den. 351 U.S. 962 (1956);
- *Retail Fruit & Vegetable Clerks Local 1017 (Crystal Palace Market)*, 116 N.L.R.B. 856 (1956), enforced 249 F.2d 591 (9th Cir. 1957);
- *NLRB v. Drivers Local 639*, 362 U.S. 274, 278 (1960);
- *Local 761, Int'l Union of Electrical, Radio & Machine Workers v. NLRB [General Electric or "GE"]* 366 U.S. 667 (1961);
- *Teamsters Local 182 (Woodward Motors)*, 135 N.L.R.B. 851 (1962), enforced sub nom. *NLRB v. Teamsters Local 182*, 314 F.2d 53 (2d Cir. 1963);
- *NLRB v. Fruit & Vegetable Packers & Warehousemen, Local 760 ("Tree Fruits")* 377 U.S. 58 (1964);
- *Lumber & Sawmill Workers Local 2797*, 156 N.L.R.B. 388, 394 (1965);
- *Teamsters Local 327 [American Bread Co.]*, 170 N.L.R.B. 91, enforced 411 F.2d 147 (6th Cir. 1969);
- *Laborers Local 859 (Thomas S. Byrne, Inc.)*, 180 N.L.R.B. 502 (1969), enforced in part, 446 F.2d 1319 (D.C. Cir. 1971) [The Citadel];
- *NLRB v. International Union of Operating Engineers Local 825, (Burns and Roe, Inc.)*, 400 U.S. 297, 304 (1971);
- *Teamsters Local 688 (Levitz Furniture Co.)*, 205 N.L.R.B. 1131, 1133 (1973);
- *Teamsters Local 560 (Curtin Matheson Scientific)*, 248 N.L.R.B. 1212 (1980);
- *Local 137, Sheet Metal Workers (Walter Sign Co.)*, 260 N.L.R.B. 1332 (1982);
- *Service Employees Local 525 (General Maintenance Co.)*, 329 NLRB 638, 665, 680 (1999);
- *Sheet Metal Workers' Local 15 v. NLRB*, 491 F.3d 429, 438 (D.C. Cir. 2007);
- *United Brotherhood of Carpenters, Local 1506 [Eliason & Knuth of Arizona, Inc.]*, 355 N.L.R.B. 797 (2010).

Ainda que muitas dessas ramificações locais possam se encontrar desativadas, e apesar de o número de trabalhadores em ambientes sindicalizados permanecer em declínio, não há dúvidas de que as características próprias do sistema sindical americano também favorecem o aparecimento de milhares de células locais dos sindicatos ao redor de todo o país.

De acordo com ALVIN GOLDMAN e ROBERTO CORRADA, em 1978 havia aproximadamente 75 mil sindicatos locais (*local unions*) nos EUA. Na década de 1990, aproximadamente 41 mil unidades locais submetiam relatórios financeiros anuais ao Departamento do Trabalho (*DOL*), em atendimento às exigências do *Labor-Management Reporting and Disclosure Act – LMRDA*.⁴

Em que pese o *DOL* não compile mais os dados estatísticos sobre o total de sindicatos locais existentes no país, uma simples consulta aos relatórios financeiros recebidos anualmente é capaz de confirmar a expressividade desses números.⁵ A título de exemplo, ao buscar relatórios apresentados apenas por entidades sindicais ativas referentes ao ano fiscal de 2018, há indicação de 20.462 resultados, o que serve como um indicativo quanto à existência de milhares de sindicatos (ramificações locais) que prestaram informações financeiras ao *DOL* relativas a tal período.⁶

3.1.2. Descentralidade e fragmentariedade do sistema

O fato de a representação dos trabalhadores se dar por unidades apropriadas de negociação (correspondentes, em geral, a um ou alguns setores de uma determinada empresa onde exista uma “comunidade de interesse”) faz com que o sistema sindical norte-americano seja um tanto pulverizado e descentralizado (*decentralized bargaining system*). Isso facilita o exercício de pressão contrária pelos empregadores em cada campanha de organização sindical ou processo de negociação coletiva, além de possibilitar o manejo de mecanismos procrastinatórios a dificultarem as medidas de engajamento coletivo entre os trabalhadores.

4. GOLDMAN, Alvin L.; CORRADA, Roberto L. *Labour law in the USA*, 4th ed. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, 2014, p. 293.

5. U.S. DEPARTMENT OF LABOR – OFFICE OF LABOR-MANAGEMENT AND STANDARDS (OLMS). Union reports, and constitutions and bylaws (OLPDR). Disponível em: <https://olms.dol-esa.gov/olpdr/>. Acesso em: 5 fev. 2020.

6. Busca realizada em U.S. DEPARTMENT OF LABOR – OFFICE OF LABOR-MANAGEMENT AND STANDARDS (OLMS). Union search. Disponível em: <https://olms.dol-esa.gov/query/getOrgQry.do>. Acesso em: 5 fev. 2020.

Esse sistema é tão fragmentado que traz a possibilidade, em tese, de que um empregador precise lidar, ao mesmo tempo, com campanhas de sindicalização em diferentes setores de seu estabelecimento, deflagradas por sindicatos inclusive distintos. Por exemplo, em uma mesma fábrica, é possível que o empregador se depare com campanha de sindicalização levada a efeito pelos empregados do setor de produção e, simultaneamente, com outra campanha conduzida pelos trabalhadores de escritório (*office clerical workers*). Nada impede, ainda, que eletricitistas ou carpinteiros dessa mesma fábrica decidam deflagrar campanhas próprias entre seus pares e em seus respectivos setores de trabalho.

3.1.3. Princípio majoritário e representação exclusiva da unidade

Após a constatação de que a presença da organização sindical possui apoio majoritário por parte dos empregados (mais da metade) – reconhecimento este que pode ocorrer de forma voluntária, pelo empregador, ou após êxito do sindicato em uma eleição de representação conduzida pela NLRB – o *union local* (essa célula local independente do sindicato) passa a contar com autonomia para negociar coletivamente com o respectivo empregador, como representante exclusivo da unidade. Diz-se, portanto, que os pilares a sustentarem o sistema sindical americano são a *majority rule* (necessidade de apoio pela maioria simples dos empregados em uma determinada unidade apropriada de negociação = mais da metade) e a *exclusive bargaining representation* (conquista da condição de representante exclusivo dos trabalhadores, caso constatado o apoio majoritário). Conforme explica STANLEY GACEK,

Ao contrário do Brasil, a definição de escopo e jurisdição de um sindicato pela NLRA não se baseia na categoria profissional correspondente a uma base territorial não inferior a um município. Em vez disso, o padrão legal é a “comunidade de interesse” dos trabalhadores, correspondendo a “uma unidade de negociação apropriada”, e tudo isso pode variar conforme as circunstâncias específicas. Geralmente, a unidade de negociação consiste naqueles trabalhadores empregados em uma única empresa ou setores da empresa – por exemplo, os trabalhadores empregados em um supermercado ou cadeia de supermercados do mesmo empregador em uma única área metropolitana. Uma vez determinada a unidade de negociação adequada, o sindicato deve demonstrar que tem a autorização de pelo menos

50% mais um dos trabalhadores para que possa representá-los para fins de negociação coletiva. Se o sindicato organiza os trabalhadores em conformidade, ele pode ser certificado como o agente exclusivo de negociação, com status de negociação exclusiva, uma espécie de unicidade, de certo modo. Se um sindicato é incapaz de demonstrar tal status de maioria, ele não tem direito executório à negociação coletiva. Um empregador não tem nenhuma obrigação legal de reconhecer e negociar com um sindicato sem essa maioria simples.⁷

Outro ponto a se destacar é a inexistência de sindicatos representativos de empresas, o que inviabiliza a existência de convenções coletivas de trabalho (pacto entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal) ou algo parecido. Apesar de os índices de sindicalização estarem em declínio nos EUA, continuam a existir em larga escala os acordos coletivos de trabalho (*collective bargaining agreements*) celebrados entre empresa e sindicato local representativo de uma unidade de trabalho.

3.1.4. Sindicalização: onde querer não é poder

Esse sistema tão pulverizado e descentralizado, de organização por unidade apropriada de negociação, é alvo de inúmeras críticas, pois facilita o exercício de pressão contrária por parte dos empregadores e dificulta sobremaneira a organização e o êxito dos sindicatos em campanhas de representação e em negociações coletivas.

O instituto Gallup realiza, a cada ano, uma pesquisa que mede a aprovação dos sindicatos pela população estadunidense. Em 2025, essa aprovação atingiu 68%, (em 2022, o índice havia chegado a 71%, nível mais alto desde 1965). O gráfico abaixo revela a evolução histórica, no período de 1936 a 2025, do percentual de pessoas que manifestaram apoio aos sindicatos nas pesquisas:⁸

7. GACEK, Stanley. São realistas as esperanças de uma recuperação dos direitos e poderes sindicais nos Estados Unidos? – Uma visão crítica. *Democracia e Mundo do Trabalho em Debate*, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.dntemdebate.com.br/sao-realistas-as-esperancas-de-uma-recuperacao-dos-direitos-e-poderes-sindicais-nos-estados-unidos-uma-visao-critica/>. Acesso em: 20 dez. 2022.

8. Os percentuais e o gráfico foram divulgados pelo Instituto Gallup em agosto de 2025. Nesse sentido, BRENAN, Megan. Labor Union approval relatively steady at 68% in U.S., 28 ago. 2025. Disponível em: <https://news.gallup.com/poll/694472/labor-union-approval-relatively-steady.aspx>. Acesso em: 10 jan. 2026.

Evolução histórica da aprovação popular dos sindicatos nos EUA (Instituto Gallup)



Fonte: Instituto Gallup. Acesso em: 10 jan. 2026.

A diferença gritante entre o total de pessoas que declara apoiar os sindicatos (68%) e o percentual de trabalhadores que efetivamente exercem suas atividades em ambientes sindicalizados (5,9% no setor privado e 32,9% no setor público, com uma taxa global de 10,0% em 2025) constitui claro indicativo das dificuldades de sindicalização no sistema de Direito Coletivo do Trabalho vigente nos EUA.

Os dados divulgados pelo *U.S. Bureau of Labor Statistics* (Secretaria de Estatísticas Trabalhistas, do Departamento do Trabalho) revelam que trabalhadores em ambientes não sindicalizados costumam perceber salários em níveis sensivelmente mais baixos do que aqueles de obreiros em unidades sindicalizadas (média semanal de US\$ 1.174 contra US\$ 1.404).⁹ Além disso, o acesso a outros benefícios (como licença remu-

9. U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. Union Members – 2025, 18 fev. 2026. Disponível em: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2026.

nerada por motivos de saúde ou familiares, ou indenizações em caso de dispensa imotivada) costuma ser bem mais amplo para trabalhadores sindicalizados, especialmente quando previstos em acordos coletivos. Ou seja, embora múltiplos estados permitam a cobrança compulsória de contribuições assistenciais previstas em normas coletivas (como veremos mais adiante), costuma revelar-se bastante vantajoso – em termos de salário e benefícios – o exercício de atividades laborais em ambientes sindicalizados. Contudo, ainda assim, os índices de sindicalização permanecem em percentuais extremamente baixos, em mais um indicativo das dificuldades de sindicalização e dos problemas relacionados ao atual modelo de Direito Coletivo do Trabalho vigente nos EUA.

Se os norte-americanos manifestam substancial apoio popular aos sindicatos (68% em 2025) e se a sindicalização, em regra, lhes assegura melhores salários, benefícios e condições de trabalho, algo parece funcionar mal se apenas 10,0% dos trabalhadores (5,9% no setor privado) conseguem efetivamente exercer suas atividades em ambientes sindicalizados.

Não obstante políticos e acadêmicos venham defendendo alterações legislativas a permitirem a negociação sob a forma chamada de *sectoral bargaining* ou *industrywide bargaining* (capaz de criar normas coletivas abrangendo simultaneamente uma coletividade de trabalhadores que exerçam atividades em mais de uma empresa do mesmo setor econômico),¹⁰⁻¹¹ nos EUA as negociações coletivas continuam a ocorrer empresa por empresa (*employer by employer* ou *firm by firm bargaining*) ou até mesmo estabelecimento por estabelecimento, fábrica por fábrica (*plant by plant bargaining*), entre o sindicato representativo dos empregados de uma unidade de negociação e o respectivo

10. Em 2019, diversos pré-candidatos democratas à Presidência da República declararam apoio à adoção de legislação federal que chancelasse a *sectoral bargaining* ou *industrywide bargaining*. Nesse sentido, veja-se SCHEIBER, Noam. Candidates grow bolder on labor, and not just Bernie Sanders, *The New York Times*, 11 out. 2019. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/10/11/business/economy/democratic-candidates-labor-unions.html>. Acesso em: 15 out. 2019.

11. A adoção de um modelo de sindicalização setorial ou por categoria é também uma das propostas defendidas no relatório do projeto *Clean Slate for Worker Power* (“Lousa Limpa para o Poder do Trabalhador”), divulgado em janeiro de 2020 pelo *Labor and Worklife Program* da Universidade de Harvard. Tal projeto contou com a participação de mais de 70 acadêmicos, ativistas e líderes relacionados ao universo trabalhista (cf. CLEAN SLATE FOR WORKER POWER: BUILDING A JUST ECONOMY AND DEMOCRACY. Disponível em: <https://www.cleanslateworkerpower.org/>. Acesso em: 14 abr. 2020).

empregador, o que contribuiu para o elevadíssimo número de ramificações locais dos sindicatos.

A análise desse sistema e a superação de alguns mitos – como o do ínfimo número absoluto de sindicatos – exigem a compreensão de algumas noções introdutórias. Primeiro, no setor privado norte-americano, com base na disciplina do NLRA, em teoria os empregados são “livres” para escolher se desejam majoritariamente ser representados ou não por um sindicato nas negociações a respeito de salários, jornada, benefícios e demais condições de trabalho. Contudo, a tentativa de preservação dessa liberdade de escolha (*free choice*) depende da existência de uma série de institutos.

Ao longo das campanhas de sindicalização (*organizing drives*), não raramente surgem, nas empresas, violações a direitos de organização coletiva assegurados aos empregados. Por este motivo, ao mesmo tempo em que a Seção 7 do NLRA confere especial proteção a condutas de engajamento coletivo dos trabalhadores, a Seção 8 (a) capitula as chamadas práticas trabalhistas injustas (*unfair labor practices*) perpetradas pelos empregadores ou sindicatos.

3.1.5. Cartões de apoio ao sindicato, reconhecimento voluntário, eleições de representação sindical e as campanhas de voto “sim” e “não”

Ao reunir apoio majoritário (mais da metade) de uma gama de trabalhadores em determinada unidade, os sindicatos muitas vezes buscam reconhecimento voluntário, pelo empregador, quanto à sua condição de representante exclusivo (*exclusive bargaining representative*) para fins de negociação coletiva – *status* assegurado pela Seção 9 (a) do NLRA àquele sindicato que conta com suporte majoritário dos empregados em determinada unidade apropriada de negociação.

Na vasta maioria dos casos, ao se constatar a existência fática desse suporte majoritário ao sindicato (por exemplo, através da verificação de cartões de suporte sindical – procedimento de *card check*), o empregador pode proceder ao reconhecimento voluntário quanto à sua condição de representante exclusivo, nos termos da referida Seção 9 (a). Quando isso não é possível, ou quando o empregador se recusa a tal reconhecimento espontâneo, o sindicato procura reunir cartões de suporte sindical (*union authorization cards*) subscritos por

ao menos 30% dos empregados em determinada unidade,¹² para apresentação à NLRB. Trata-se do procedimento denominado *showing of interest* (demonstração de interesse) a justificar a convocação de uma eleição de representação pela NLRB. Esses cartões geralmente ainda são físicos, em papel, mas há sindicatos, como é o caso do *UFCW – United Food and Commercial Workers International Union* (Sindicato Unificado dos Comerciantes e Trabalhadores em Alimentação), que começaram a adotar sistemas de preenchimento e assinatura dos cartões sob forma digital.

Ao decidir o caso *Joy Silk Mills, Inc.*, 85 NLRB 1263 (1949), a NLRB havia entendido que os empregadores incorreriam em prática trabalhista injusta capitulada na Seção 8 (a) (5) do NLRA e estariam obrigados a negociar coletivamente com um sindicato, caso lhes fosse apresentado um pedido de reconhecimento voluntário e não houvesse uma “dúvida de boa-fé” quanto ao apoio majoritário do sindicato na unidade. Sob *Joy Silk*, a NLRB deveria determinar a certificação do sindicato quando: (1) uma prova de apoio majoritário pudesse ser estabelecida por meio de cartões de suporte assinados e (2) o empregador não tivesse demonstrado uma “dúvida de boa fé” quanto ao *status* majoritário do sindicato.

Em *NLRB v. Gissel Packing Co.* 395 U.S. 575 (1969), a Suprema Corte estabeleceu que a demonstração de suporte pela maioria dos empregados em uma unidade de trabalho e o consequente reconhecimento do sindicato como representante exclusivo – Seção 9 (a) do NLRA – não precisam ser atingidos necessária e exclusivamente por meio de uma eleição de representação sindical conduzida pela NLRB. A conferência de cartões de suporte (*card check*), por exemplo, pode servir para tal fim. No entanto, diferente do entendimento externado pela NLRB em *Joy Silk*, a Suprema Corte estabeleceu que o empregador pode recusar-se ao reconhecimento voluntário por *card check* sem a necessidade de apresentar uma “dúvida de boa-fé” para tanto, insistindo, assim, na realização de uma eleição de representação sindical.¹³

12. Uma vitoriosa campanha de sindicalização em uma indústria têxtil, incluindo a assinatura de cartões de suporte sindical, é retratada no filme *Norma Rae* (1979), que recebe o nome da líder sindical representada pela consagrada atriz Sally Field, cuja atuação lhe rendeu seu primeiro Oscar.

13. Os fatos envolvidos no caso *Gissel Packing* serão objeto de análise pormenorizada no item 3.7 *infra*.

Essa possibilidade de recusa injustificada, pelo empregador, ganhou ainda mais força com as decisões da NLRB em *Linden Lumber Division, Sumner & Co.*, 190 NLRB 718 (1971) e da Suprema Corte em *Linden Lumber Division, Sumner & Co. v. NLRB*, 419 U.S. 301 (1974). Nesses casos, estabeleceu-se entendimento no sentido de que um empregador que não tenha incorrido em prática trabalhista injusta (*unfair labor practice*) não viola a Seção 8 (a) (5) do NLRA simplesmente por se recusar a aceitar provas do apoio majoritário do sindicato diferentes do resultado de uma eleição de representação. Na ausência de um acordo para permitir que o *status* de maioria seja determinado por outros meios diferentes de uma eleição da NLRB (como a exibição de cartões de suporte, por exemplo), o próprio sindicato que teve seu reconhecimento recusado é quem teria o ônus de dar o próximo passo e requerer à NLRB a realização de uma eleição de representação sindical. Ou seja, de acordo com esse entendimento de *Linden Lumber* que prevaleceu por mais de cinco décadas, independentemente da existência de uma “dúvida de boa-fé”, o empregador podia dizer que só reconheceria o sindicato como representante da unidade caso houvesse uma eleição de representação sindical conduzida pela NLRB, o que contribuía para a grande dificuldade de sindicalização dos ambientes de trabalho nos EUA, em especial por conta das agressivas campanhas contrárias aos sindicatos conduzidas por empregadores durante o período que antecede as eleições.

Recusar-se a reconhecer voluntariamente o apoio majoritário do sindicato e forçar a realização de uma eleição de representação sindical são posturas estratégicas que quase sempre favorecem empregadores desejosos de rechaçar a presença do sindicato, diante da possibilidade de iniciar essas vigorosas campanhas contrárias à sindicalização (*cf.* item 3.7 *infra*).

Uma vez entregue pelo sindicato o requerimento para início do processo eleitoral, se a NLRB constata suporte por pelo menos 30% dos empregados em determinada unidade,¹⁴ são convocadas as eleições de representação, dando início a duras campanhas pelo voto “sim” (pela

14. Apesar desse percentual mínimo de 30%, os sindicatos geralmente entregam cartões de apoio subscritos por majorias bem mais elevadas (geralmente em torno de 70%) ao apresentarem à NLRB requerimentos de realização de uma eleição de representação sindical. De igual sorte, quando tentam reconhecimento voluntário perante o empregador, também costumam tentar apresentar cartões que materializem ao menos 70% de apoio na unidade.

presença do sindicato como representante exclusivo na negociação coletiva) e pelo voto “não” (pelo rechaço à presença do sindicato e manutenção da negociação individual, conforme analisaremos mais detidamente no tópico 3.7).

Há frequentemente, ainda, inúmeras controvérsias quanto à definição da unidade apropriada de negociação (*appropriate bargaining unit*) que servirá como distrito eleitoral e definirá não apenas os empregados aptos a votar, como também o grupo de empregados a ser representado pelo sindicato em caso de vitória eleitoral deste último. Supervisores e empregados em nível gerencial, por exemplo, devem estar excluídos do distrito eleitoral, mas não raro surgem questionamentos quanto ao enquadramento de determinados trabalhadores nessas categorias, o que dá ensejo a impugnações (*challenges*) e ao depósito de seus respectivos votos em urnas apartadas, cuja validade estará sujeita a posterior decisão da NLRB. A tendência é o empregador buscar que as unidades apropriadas de negociação sejam fixadas – abrangendo mais ou menos setores e empregados – de acordo com sua avaliação quanto às maiores chances de derrota do sindicato. O sindicato, por sua vez, procura que tal unidade seja delimitada de maneira a aumentar suas chances de êxito.

O lapso temporal entre a apresentação à NLRB do requerimento para uma eleição de representação sindical e a efetiva realização dessa eleição é que permite aos empregadores a deflagração de campanhas contrárias ao sindicato, que procuram persuadir os empregados sobre os malefícios advindos de eventual sindicalização da unidade, consoante descreveremos mais adiante. STANLEY GACEK e ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES assim descrevem esse processo:

O empregador americano pode, por lei, assegurar o reconhecimento de um sindicato, se, a metade mais um dos trabalhadores da unidade de negociação autorizarem a organização sindical a representa-los para fins de negociação coletiva. Entretanto, a lei não obriga o empregador a reconhecer esse sindicato. Após a sentença do Supremo Tribunal Federal no caso NLRB v. Linden Lumber, 1974, o empregador nem precisa demonstrar uma razão de ‘boa-fé’ para recusar o reconhecimento voluntário: pode simplesmente insistir em que o sindicato solicite uma eleição de representação conduzida pelo NLRB.

É o lapso de tempo que transcorre entre a solicitação e a eleição, geralmente em torno de dois meses, que ‘dá ao empregador

a oportunidade de tentar voltar seus trabalhadores contra o sindicato.¹⁵

As eleições geralmente ocorrem de forma presencial, em horário e ambiente de trabalho, sob os olhos do empregador e de seus prepostos, o que acaba por exercer natural pressão sobre os trabalhadores, muito embora o voto seja sigiloso (sistema de *secret-ballot*).¹⁶ Para vitória do sindicato, é necessária a obtenção de maioria simples, correspondente ao primeiro número inteiro superior à metade dos votos válidos (*majority rule*). Quando alcançada essa maioria, a NLRB certificará o resultado das eleições e a condição de representante exclusivo (*exclusive bargaining representative*) atingida pelo sindicato, que ficará responsável por representar todos os trabalhadores da unidade (inclusive aqueles que rechaçavam sua presença) na negociação coletiva a ser travada com o empregador – trata-se do dever de representação justa de todos os integrantes de uma unidade sindicalizada (*duty of fair representation*).¹⁷

Uma vez reconhecido ao sindicato o *status* de representante exclusivo da unidade – Seção 9 (a) do NLRA – o empregador encontra-se obrigado a com ele negociar coletivamente, de boa-fé, quanto a salário e demais condições de trabalho,¹⁸ devendo se abster de negociar individualmente com cada empregado, exceto se o próprio sindicato emitir autorização nesse sentido.¹⁹ Se o sindicato é o representante exclusivo de determinada unidade, o empregador não pode, por exemplo,

-
15. GACEK, Stanley Arthur; GOMES, Ana Virginia Moreira. *Sistemas de relações de trabalho: exame dos modelos Brasil – Estados Unidos*, 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 27.
 16. Apenas em alguns casos isolados e excepcionais, a NLRB autoriza a realização de eleições mediante o envio de cédulas e votos pelo correio, o que geralmente é objeto de forte resistência e descontentamento por parte do empregador.
 17. STANLEY GACEK e ANA VIRGINIA GOMES afirmam que “a lei cria o *dever de representação justa*, que força o sindicato a estender a proteção do acordo resultante da negociação coletiva a todos os trabalhadores da unidade de negociação, *independentemente de serem* ou não associados ao sindicato” (*Op cit.*, p. 32).
 18. Em *J. I. Case Co. v. NLRB* 321 U.S. 332 (1944), a Suprema Corte entendeu que a existência de contratos individuais de trabalho (ainda em vigor) não poderia justificar que a empresa se recusasse a negociar coletivamente, quando um sindicato tiver vencido uma eleição de representação e adquirido o *status* de representante exclusivo dos empregados em determinada unidade de trabalho.
 19. Em ambientes sindicalizados, é comum a autorização para negociação individual em relações que envolvam artistas, esportistas ou profissionais do setor de entretenimento com altos salários. Nesses casos, em caráter bastante excepcional, os trabalhadores costumam ter maior poder de barganha quando negociam individualmente seus respectivos contratos.

conceder aumentos de salário individualmente a seus empregados sem prévia negociação com a entidade sindical, sob o risco de incorrer na prática trabalhista injusta prevista na Seção 8 (a) (5) do NLRA (recusa à negociação coletiva com os representantes dos empregados).

Em agosto de 2023, depois de mais de 50 anos de aplicação dos padrões fixados em *Linden Lumber*, uma NLRB com composição majoritária democrata (indicada por Joe Biden) passou a adotar entendimento sensivelmente diverso e que altera a sistemática relativa ao reconhecimento de um sindicato como representante de uma unidade apropriada de negociação. Ao apreciar o caso *Cemex Construction Materials Pacific, LLC*, 372 NLRB No. 157 (2023), a *Board* definiu que, quando um sindicato solicita reconhecimento com base no apoio majoritário dos empregados, o empregador terá duas opções possíveis: (1) concordar em reconhecer o sindicato como representante de negociação da unidade de trabalho e, conseqüentemente, com ele negociar; ou (2) o próprio empregador apresentar prontamente uma *RM Petition*²⁰ à NLRB, no exíguo prazo de duas semanas a contar do pedido de reconhecimento formulado pelo sindicato, a fim de contestar a alegação de apoio majoritário supostamente obtido pelo sindicato, requerendo a realização de uma eleição de representação, conforme previsto na Seção 9(c)(1)(B) do NLRA, a não ser que o próprio sindicato já tenha apresentado uma petição para uma eleição de representação conforme a Seção 9(c)(1)(A) da mesma lei.

Em *Cemex*, a NLRB também decidiu que, se o empregador deixar de apresentar a *RM Petition* dentro do referido prazo, sua recusa será considerada uma violação do NLRA e poderá resultar na emissão de uma ordem de reconhecimento e negociação com o sindicato. Adicionalmente, a NLRB estabeleceu que, se um empregador cometer práticas trabalhistas injustas (*unfair labor practices*) durante o “período crítico”

20. A *RM Petition* (“Petição RM”) é apresentada à NLRB por um empregador, com duas possíveis alegações: (1) uma organização ou sindicato trabalhista exigiu ser reconhecido como o representante da unidade de negociação para a negociação coletiva; ou (2) o empregador tem dúvidas quanto ao fato de um sindicato ainda ter apoio majoritário dentro da unidade de negociação. Em ambos os casos, o empregador busca uma eleição para resolver a questão da representação coletiva. Destaca-se que um empregador não pode apresentar uma *RM Petition* buscando uma eleição inicial, a não ser que o sindicato tenha primeiro exigido reconhecimento. Este requisito impede que um empregador derrote um esforço organizacional incipiente apresentando uma petição antes que o sindicato tenha contado com a oportunidade de obter apoio suficiente. [29 U.S.C. § 159(c)(1)(B); 29 C.F.R. § 102.61(b); NLRB Casehandling Manual § 11042 (2020).]