

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIA EDUARDA HEINZE DE ALMEIDA

Liberdade Sindical e a Convenção n. 87 da OIT no Ordenamento Brasileiro

FLORIANÓPOLIS

2016

MARIA EDUARDA HEINZE DE ALMEIDA

Liberdade Sindical e a Convenção n. 87 da OIT no Ordenamento Brasileiro

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Graduação em Direito da Universidade Federal de
Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Juliana Wülfing

FLORIANÓPOLIS
2016

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, intitulado "A Liberdade Sindical sob a égide da constituição federal de 1988 e da oit n. 87", elaborado pelo(a) acadêmico(a) **Maria Eduarda Heinze de Almeida**, defendido em 14/07/2016 e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10 (dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 14 de Julho de 2016



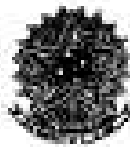
Juliana Wülfing
Professor(a) Orientador(a)



Terézinha Elisabete Padilha
Membro de Banca



Rodrigo Steinmann Bayer
Membro de Banca



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA - TRINDADE
CEP: 88040-900 - FLORIANÓPOLIS - SC
TELEFONE (048) 3721-9292 - FAX (048) 3721-9815
E-mail: cogd@ccj.ufsc.br

**TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA**

Aluno (a): MARIA EDUARDA HEINZ DE ALMEIDA

RG: 7 303 049

CPF: 026 973 710 09

Matrícula: 11200073

Título do TCC: A LIBERDADE SINDICA E A CONVENÇÃO Nº 37 DA
OIT NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Orientador (a): JULIANO WULFING

Eu, MARIA EDUARDA HEINZ DE ALMEIDA

acima qualificado(a); venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, SC, 25 de JUNHO de 2016

(nome do aluno)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha família, Mirna Utzig, Luiz Felipe Nogueira Majerkowisk (*in memoriam*) e meus irmãos Tiago Utzig e Felipe de Almeida (*in memoriam*), por todo apoio e incentivo em todos os aspectos da vida.

Ao meu melhor amigo e amor, José Guilherme de Bem Gouvêa, por ser meu apoio constante e me fazer uma pessoa melhor a cada dia. Agradeço também aos seus pais, Lúcia Ferreira de Bem Gouvêa e José Paulo da Silva Gouvêa pelo carinho imensurável.

Aos meus colegas de turma do curso de Direito da UFSC, Ariane Costa, Bruna Filomeno, Jaque Arsie, Ellora Arantes, Gabriela Cechetto, José Victor Crepaldi, Milena Monteiro e Thais Pertille, por tornarem essa caminhada mais divertida.

Às minhas amigas de sempre, Maria Agustina Del Sastre, Gabriela Man Bertoli, Vitória Agostini, Tainá Linhares. Isadora Correa, Bárbara Bitencurt, Monique Gamba, Mariana Rosa, Marina Oliveira e Cássia Linhares, por me ensinarem que o tempo e a distância não são maiores que a amizade verdadeira.

Àqueles que agregaram experiências práticas à minha vida acadêmica, minha imensa gratidão à Ana Luisa Morais da Rosa, Clenir Serly Rauen Vieira, Carlos Alberto Crispim, Francine Goll Winter e Lethícia Ferreira.

À grande mestra, Elisabete Terezinha Padilha, por compartilhar comigo o amor pelo Direito Trabalhista.

À minha orientadora, Juliana Wülfing, pela paciência e contribuição ao trabalho.

Por fim, agradeço a todos os mestres envolvidos neste processo de aprendizados. Saibam todos que tiveram contribuições no meu desenvolvimento acadêmico e pessoal.

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a liberdade sindical no Brasil frente ao ordenamento vigente e às normativas internacionais, mais especificamente a Convenção n.87 da OIT. Inicialmente, apresenta-se um panorama geral dos principais acontecimentos históricos – internacionais e nacionais – que marcaram a evolução das associações de trabalhadores, os quais, atualmente, culminaram na atual configuração dos Sindicatos. Em seguida, passa-se à observação da conjuntura da Organização Internacional do Trabalho, órgão de maior representatividade internacional em questões trabalhistas. No segundo capítulo, esmiúça-se a hodierna organização sindical brasileira, com a exposição de todos os seus componentes – Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais. Logo após, faz-se um estudo a respeito da Liberdade Sindical – seu conceito, características, manifestações e cerceamentos – para, enfim, classificá-la como corolário do direito fundamental à liberdade. Já em seu derradeiro capítulo, procede-se uma análise do conteúdo e preceitos da Convenção n. 87 da OIT, bem como se demonstra o porquê de sua não ratificação pelo Brasil. Posteriormente, traça-se de um apanhado das tentativas frustradas de reformas sindicais no Brasil, assim como as atuais propostas e suas incompatibilidades com os ideais de liberdade sindical plena estatuídos na Convenção n. 87 da OIT. Ao final, sugerem-se medidas necessárias para introdução de uma liberdade sindical mais efetiva no Brasil.

Palavras-Chave: Liberdade Sindical; Sindicato; Organização Internacional do Trabalho – OIT; Convenção nº 87; Organização Sindical; Reforma Sindical.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. SISTEMA SINDICAL	10
2.1 A História do sistema sindical.....	10
2.2 Organizações Internacional do Trabalho (OIT) e o sistema sindical.....	22
3. ORGANIZAÇÃO E LIBERDADE SINDICAIS	27
3.1 Organização sindical brasileira.....	27
3.2 Liberdade sindical.....	34
4. OS ENTRAVES À LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO VIGENTE	45
4.1 A Convenção nº 87 da OIT e a impossibilidade de ratificação.....	45
4.2 Tentativas frustradas de reforma sindical.....	50
4.3 Medidas necessárias a uma liberdade sindical mais efetiva.....	58
5. CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	66

1. INTRODUÇÃO

A liberdade sindical é amplamente reconhecida, protegida e aplicada em diversos ordenamentos jurídicos.

Nesta Monografia, primeiramente, analisa-se a evolução histórica dos Sindicatos, a fim de que se possa entender o porquê de sua estrutura atual, bem como os anseios e os acontecimentos que nos levaram às prerrogativas hoje prescritas. Tal estudo, além de abordar aspectos históricos dos Sindicatos, passará, obrigatoriamente, pela Organização Internacional do Trabalho - OIT e suas influências sobre os organismos sindicais, com destaque à Convenção nº 87 e seus paradigmas de liberdade sindical.

Em seguida, demonstra-se como se desdobra a Organização Sindical brasileira, com destaque aos elementos de sistema confederativo. Inicia-se pelos Sindicatos para, depois, rumar ao ápice da pirâmide, com considerações a respeito das Federações, e as Confederações, e, por fim, ainda que não pertencente ao sistema confederativo, observa-se a figura das Centrais Sindicais.

Imperioso, de igual forma, o exame sobre o conceito de liberdade sindical que, apesar da vasta conceituação encontrada na doutrina, encontra difícil definição, reflexo da amplitude deste direito que alcança diversas culturas e contornos. Verifica-se que a liberdade sindical tem origem na liberdade, fundamento já consagrado no preâmbulo da nossa Constituição e também no *caput* do artigo 5º, e, em razão disso, faz-se necessário seu enquadramento como direito fundamental.

Após análise de todos os aspectos da liberdade sindical e de seu caráter de direito fundamental, verificar-se-á o seu conteúdo, alcance e preceitos, assim como a sua manifestação na Convenção nº 87 da OIT, por ser esta a maior e mais expressiva normatização de efetivação da liberdade sindical no cenário internacional.

Observa-se que, apesar da referida Convenção promover “a liberdade sindical e o efetivo direito de negociação coletiva”, tal dispositivo não foi absorvido por nossa atual legislação, pois, como se extrai de nossa Constituição, há flagrantes contradições entre regras da referida convenção e o direito interno.

Averigua-se a necessidade de revisão da conjuntura sindical brasileira, ressaltando a liberdade sindical mitigada e as incongruências derivadas das propostas de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise crítica dos textos oriundos da Reforma Sindical de 2005, bem como suas propostas.

Por fim, destaca-se o relevante valor social e jurídico do tema, com foco na

discussão à luz dos direitos humanos preconizados pela Organização Internacional do Trabalho, com uma breve análise das medidas necessárias para a ratificação da Convenção nº 87 e, por conseguinte, a consagração da plena liberdade sindical.

2. SISTEMA SINDICAL

2.1 A História do Sistema Sindical

Antes mesmo de adentrar aos aspectos jurídicos que alicerçam o presente estudo, faz-se mister a realização de um aparato histórico a respeito das diversas associações de patrões e trabalhadores¹ que se manifestaram ao longo da história, e que, mais tarde, foram substituídas pelos Sindicatos nos moldes que hoje conhecemos.

Já em tempos remotos, a fim de garantir sua subsistência e de seus semelhantes, o homem, de um modo ou de outro, sempre buscou se organizar em grupos, tendo como início os clãs familiares. Posteriormente, com o desenvolvimento de técnicas agrícolas, ocorreu um maior agrupamento de pessoas, que em maior proporção deram origem, na Antiguidade, ao Egito (AROUCA, 2014, p.14).

Analisando tempos anteriores, nota-se que, onde existiu trabalho, houve normatização. A regulamentação das relações de trabalho que, ainda de modo informal e desordenado, deram origem a ciência laboral (CHIARELLI, 2005, p. 23).

Como exemplo, Claudio Rodrigues Morales (MORALES, 1999, p. 31 *apud* CASTAN, 2008, p. 20) explica que nos “(...) primórdios da humanidade, tem o homem procurado estar unido, seja para a proteção, defesa, desenvolvimento, ou interesses gerais. Na Idade Média², predominavam as corporações de ofício”.

Não obstante tais regulações criadas pelo convívio social, a idealização de um Direito do Trabalho (como fenômeno jurídico), somente se deu em época posterior, como demonstrado nas palavras de Evaristo de Moraes Filho:

[...] erro histórico recuar os prodomos do Direito do Trabalho à Antiguidade Classica. Lá houve, como não poderia deixar de ser, leis sobre o trabalho, como sempre aconteceu em qualquer de suas realizações coletivas. Mesmo entre os povos primitivos, nunca deixaram de existir regras para ordenamento das tarefas diárias. Tratavam-se de simples normas reguladoras da rudimentar atividade econômica, mantidas na tradição oral de cada povo, mas com o único propósito de traçar preceitos para o bom desempenho ou o bom êxito da operação coletiva. Nada mais do que isso (MORAIS FILHO, 1956, p. 356).

Existem diversas teorizações sobre a origem do Sindicato, em razão deste ser uma associação especial com características próprias e marcantes. Não é fácil comparar sua forma com as demais agregações que surgiram ao longo dos anos e se registraram na história de forma

¹ Gênero que se refere tanto aos empregados, autônomos, eventuais, o cooperados, avulsos, voluntários, estagiários.

² Período que se estendeu entre os séculos V e XV.

vaga e nem sempre comprovadas. É que, por diversas vezes, só possuíam fins meramente assistenciais e/ou também eram instituídas pelo próprio Estado, a ele servindo (AROUCA, 2014, p.14).

No entanto, é impossível negar vestígios do Direito *Juslaboral* pretérito, visto que, apesar de não existir uma correlação direta, podemos, como em qualquer evolução histórica, enxergar as influências e raízes axiológicas que nos levaram à organização jurídica que desfrutamos atualmente.

Apesar de, por vezes, transparecer individual, o Direito do Trabalho deve ser observado como um instrumento coletivo, visto que seu fenômeno de concretização, implicações e direitos/obrigações vai além dos limites individuais, devendo, assim, ser compreendido como um fenômeno de manifestação coletiva (CHIARELLI, 2005, p.26).

Assim, de forma bastante tímida e quase imperceptível se iniciou, na Antiguidade Clássica (século VIII), expressões de agrupamento em prol da organização do trabalho. Estas, surgiram como órgãos de proteção e auxílio mútuo.

Foi em Roma que o associativismo ganhou mais relevância, tendo, inclusive duas formas de entidades: as *societas*, marcada pela individualidade, em que, a simples saída de um dos associados acarretava em sua extinção, demonstrando uma forte ligação entre os associados. O *collegium*, por outro lado, subsistia mesmo com a retirada de seus associados, os quais atuavam de forma livre, desde que não infringissem a ordem pública (CHIARELLI, 2005, p. 43-44).

Com o surgimento do cristianismo³, concomitante com o surgimento do Império Romano, o sistema laboral existente em Roma entrou em crise. Assim, a Idade Média, trouxe radicais mudanças em todos os aspectos da vida, o que não foi diferente com as relações de Trabalho, culminando em uma reformulação significativa neste meio.

As Corporações de Ofício, típicas da era feudal, eram formadas por pessoas que exerciam a mesma profissão. Eram compostas pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes, os quais monopolizavam o trabalho (profissão) e regulavam a produção (CASTAN, 2008, p. 21).

³ No início do Século I.

Corroborando o pensamento, Arouca (2014, p. 15) explana que as Corporações eram compostas por três categorias (mestres, companheiros e aprendizes) que possuíam entre si hierarquias, as quais eram definidas pelo conhecimento que possuíam.

A relação era inquestionavelmente estratificada, de modo que todo o exercício de profissão passavam pela supervisão de mestre. Somente após essa lição é que o aprendiz poderia se tornar companheiro, mas sempre sobre a supervisão e o monopólio do conhecimento exercido pelo mestre.

Além disso, com o crescimento econômico dos componentes das Corporações – mormente na figura dos mestres, que exploravam a força de trabalho dos companheiros e aprendizes –, estes passaram a exercer influência social e a pagar por privilégios, passando de meros camponeses a cidadãos que, mesmo desprovidos de títulos de nobreza, gozavam de respeitável poderio econômico (AROUCA, 2014, p.15).

Contudo, as Corporações de Ofício, apesar de remontarem às suas origens, não refletiam os alicerces do Sindicato contemporâneo. Seus fins – assistencialistas -, não guardam ligação direta com os propósitos dos Sindicatos de hoje, em razão da inexistência de um embate direto entre o grupo dos trabalhadores e o dos empregadores (MORALES, Claudio Rodrigues. 1999. p.31, *apud* CASTAN, 2008, p. 20):

[...] sindicato é uma associação especial e típica, que nasceu, em sua forma atual, com a Primeira Revolução Industrial, como reação e enfrentamento com o capitalismo. Todavia, os teorizadores do Direito do Trabalho não deixam de registrar passagens da história, vagas, nem sempre aprovadas, que dão conta de organizações próximas, mas muitas vezes, de fins meramente assistenciais ou constituídas por determinação do Estado, em função do seu desígnio.

Ainda que não haja perfeita correspondência, MORALES entende que as Corporações são os primórdios dos Sindicatos, equiparando os mestres aos patrões e os companheiros aos operários, além disso, havia, à época, a ruptura entre o poder econômico e a força profissional (MORALES, Claudio Rodrigues. 1999. P.31, *apud* CASTAN,2008, p. 20).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1.145, *apud* CASTAN, 2008, p. 23):

Embora na Antiguidade Clássica e na Idade Média encontrem-se exemplos da existência de grupos sociais, respectivamente, os colégios romanos e as corporações de ofício, congregando pessoas de acordo com as singularidades profissionais, esses grupos não podem ser equiparados aos sindicatos, dada a diversidade de seus fins.

Com isso, chega-se à conclusão de que os Sindicatos, ainda que se assemelhem às Corporações de Ofício – no que condiz à agregação de determinado grupo profissional -, não são destas diretamente decorrentes. O surgimento dos Sindicatos só se daria em momento

posterior, com o advento da Revolução Industrial⁴, motivado pela drástica divisão entre a classe que detinha o poder econômico e a que possui força de trabalho.

Segundo DELGADO (2015, p. 1.350):

É claro que se pode investigar acerca da existência de tipos de associações entre seres humanos ao longo da história; muitos desses tipos terão existido desde a Antiguidade Oriental, passando pela Antiguidade Clássica, Idade Média até as proximidades de emergência histórica do capitalismo. Mas, certamente, os exemplos associativistas encontrados sempre guardarão diferenças fundamentais, essenciais, com os contemporâneos sindicatos. É que jamais houve antes na História, sistema econômico social com o conjunto de características específicas do capitalismo, assim, como jamais houve na história, relação sócio econômica de produção – relação de trabalho – com as características específicas da relação de emprego, ocupado o papel nuclear que está ocupa no sistema econômico dos últimos dois ou três séculos.

Observa-se que o nascimento do sindicalismo é a culminação de um processo histórico com diversos acontecimentos marcantes, mas que tinha em seu fim a busca pela valorização do homem e seu trabalho, tendo como objetivo a concretização de direitos essenciais à defesa de seus interesses e a expansão de sua personalidade.

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 724), em um retrospecto histórico, ensina que:

Pode-se dizer que o berço do sindicalismo foi a Inglaterra, onde, em 1720, foram formadas associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, inclusive limitação da jornada de trabalho.

Assim, para referido autor, surge em Londres a primeira associação de trabalhadores, possuindo identificação sindical por lutar por uma melhoria de salários.

Indica Pedro Paulo Teixeira Manus (2005, p. 253, *apud* CASTAN, 2008, p. 24): que a reunião de trabalhadores no mesmo local em que se dava a sua exploração é que semeou a ideia de um Sindicato.

É importante notar que a concentração dos operários num só local de trabalho, que dá origem a esta mesma exploração, é que cria as condições para esse associacionismo. Eis aqui o embrião dos sindicais atuais.

Todavia, com a eclosão da Revolução Francesa em 1789, a ideologia liberal pôs fim às Corporações de ofício, argumentando que a existência de organizações intermediárias entre Estado e indivíduos culminaria no cerceamento de liberdades, uma vez que estas seriam a expressão de uma liberdade coletiva em detrimento das individuais (NASCIMENTO, 2011, p. 1229).

Propondo os ideais de fraternidade, igualdade e liberdade tentou impedir o aprisionamento dos direitos mais sagrados do homem. Derrubadas as corporações pela Lei Le Chapelier, não admitiam os líderes políticos e doutrinários da Revolução que,

⁴ Período compreendido entre os anos 1760 e 1860.

entre o indivíduo e o Estado, pudesse existir um grupo servido de intermediários. O individualismo político assentava raízes profundas, abrindo estradas para que, seguindo-o, viesse a ter guarida o liberalismo econômico (CHIARELLI, 2005, p. 78)

Como reflexo da Revolução Francesa e de seus ideais liberais, surge, em 1791, a Lei Le Chapelier⁵, que drasticamente proibiu as associações e coalisões profissionais, fulminando todas as espécies de congregações de trabalhadores e sujeitando seus membros à própria sorte (CASTAN, 2008, p. 24).

O mesmo ocorre na Inglaterra que, apesar de já possuir associações de trabalhadores que em muito se assemelhavam aos Sindicatos, acabou proibindo a organização de trabalhadores que tinham por objetivo a busca por melhores condições de trabalho e remuneração (NASCIMENTO, 2012, p. 1230).

Assim é que, em um primeiro momento (pós- revolução), sob a ótica de uma liberdade individualista, colocou-se lado a lado sujeitos que não estavam em pé de igualdade – trabalhadores e patrões –, gerando uma espécie de libertinagem que ameaçou os alicerces da sociedade. É a chamada fase da proibição (CHIARELLI, 2005, p.80).

Concomitantemente aos ideais libertários que emergia em decorrência da Revolução Francesa, a Revolução Industrial seguia seu curso, introduzindo a máquina no meio de produção, substituindo a força de trabalho humana. A transformação resultou em grande mudança no regime econômico, ocasionando profundas alterações econômicas, culturais e políticas (AROUCA, 2014, p. 17).

Segundo AROUCA (2014, p. 18), o grande marco histórico trabalhista dos tempos modernos, sem dúvida, fora a Primeira Revolução Industrial⁶ podes por em parênteses ao lado (1760-1860), pois trouxe baixos salários, longas jornadas e péssimas condições de trabalho. Não há dúvida de que a concentração industrial provocou a reação e união dos trabalhadores. Os encontros começam de forma esporádicas, passando, posteriormente, a propósitos bem definidos.

As primeiras máquinas (de tear, fundir ferro, a vapor ou de fabricação de papel) representaram um grande avanço tecnológico nos meios de produção, uma vez que resultavam na redução do cansaço do homem e o aumento da produção. Entretanto, tais avanços deram lugar ao temor a substituição, isto porque os músculos humanos, que antes eram alicerces da produção, passaram a ter papel secundário (CHIARELLI, 2005, p.86).

⁵ Nome em referência ao político francês Isaac Le Chapelier.

⁶ Período aproximadamente entre 1760 e 1860.

As máquinas – cuja força mecânica superava à de dezenas de trabalhadores – ocasionaram um enorme desemprego e, por consequência, uma expressiva oferta de mão de obra. Esse cenário de abundante força de trabalho disponível acarretou em severa exploração do trabalhador, que se sujeitava às mais degradantes condições de trabalho.

Até mesmo a família assumia novos contornos, com o ingresso de mulheres e das crianças no mercado de trabalho – ainda mais exploradas que os homens e sujeitas a trabalhos extremamente degradantes –, visto que a força física, antes essencial, dava lugar ao trabalho mecânico e exaustivo nas fábricas.

Mais tarde, à vista das consequências danosas da liberdade excessiva, bem como diante da resistência de determinados grupos unidos de trabalhadores (por meio de greves e reclamos sociais), exsurge o que a doutrina costuma denominar: a fase da tolerância (CASTAN, 2008, p.25).

De nada adiantaram as medidas restritivas contra o sindicalismo, as greves e a coalizão. A organização dos trabalhadores prosseguiu desafiando as leis e as sanções aplicadas pelo Estado. Aos poucos, as ideias foram-se modificando, por força da ação direta dos operários e das doutrinas sociais, que começavam a ter aceitação (NASCIMENTO, 2012, p. 1231)

Encabeçada pela Inglaterra, no início do século XIX, a fase da tolerância deixou de considerar como delito a coalizão de trabalhadores, permitindo, por mais uma vez, a possibilidade de agremiações (DE BRITO FILHO, 2007, p.55).

Com isso, pode-se concluir que as crises de liberdade – liberdade excessiva que levava os trabalhadores a aceitarem as mais nefastas condições de trabalho –, fortemente combatidas pela união de trabalhadores, deu início a uma lenta aceitação das associações e início à intervenção estatal para dar cabo às Leis que limitavam a liberdade de associação.

A Grã-Bretanha, em 1824, revogou suas leis que vedavam a coalizão, seguida por França (1864), Confederação da Alemanha do Norte (1864), Holanda (1872), Itália (1890) e alguns Estados dos Estados Unidos da América (NASCIMENTO, 2012, p. 1231).

Superadas as fases da proibição e da tolerância, os trabalhadores, com fortes influências de ideias comunistas, passaram a questionar o liberalismo e sua exploração massacrante. Tais questionamento foram cruciais para que o Estado, diante das explorações antes observadas, passasse a intervir nas associações de trabalhadores (CASTAN, 2008, p. 25).

Na Inglaterra, o Trade Union Act, em 1871, reconheceu amplamente as associações profissionais. O mesmo ocorreu em França em 1884, em que a Lei Waldeck-Rousseau revogou a já anacrônica e inaplicável Lei Le Chapelier (AROUCA, 2014, p. 18).

No plano Constitucional, temos como destaque o a Constituição do México de 1917, por ser pioneira na constitucionalização de direitos trabalhista. Continha, em seu texto, disposições a respeito do direito de associação de operários e patrões, de greves e conflitos econômicos (art.123, frações XVI a XIX) (AROUCA, 2014, p. 18-19).

Também merece grande destaque a Constituição de Weimar de 1919, pois contemplou a liberdade de coalização que tivesse por objetivo a defesa e melhorias das condições de trabalho, tendo inclusive, estabelecido que as medidas que buscassem impedi-la eram nulas (AROUCA, 2014, p.19).

A tendência atual é para a inclusão dos direitos coletivos nas Constituições, movimento iniciado com o constitucionalismo de que é expressão maior, de grande valor histórico, a Constituição do México (1917). Seguiu-se a Constituição de Weimar (1919), na Alemanha, de muito maior repercussão. Acrescentou-se a esse movimento, embora com um conteúdo político diferente, o modelo constitucional corporativista, de que é maior exemplo a Carta del Lavoro (1927) da Itália, com reflexos sobre Portugal, Espanha e Brasil. Os países socialistas também se ocupam das questões trabalhistas em suas Constituições. Desse modo, está bem clara a orientação das Constituições no sentido de acolherem disposições sobre relações coletivas de trabalho (NASCIMENTO, 2012, p. 1238).

Ruprecht acredita que o florescimento do sindicalismo internacional ocorreu por uma soma de motivos. Um deles é a influência realizada por diversas nações que já o previam, bem como pela criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT e pelas convenções celebradas por diversos Estados. Além disso, afirma que Karl Marx, exerceu forte influência para tal fenômeno, uma vez que seus ideais socialistas se alastravam pelo mundo, reivindicando melhores condições sociais (RUPRECHT, 1995, 74-75 *apud* DE BRITO FILHO, 2007, p.58).

O Manifesto Comunista de Karl Marx e Engels suscitava não só uma melhoria nas condições sociais, mas “luta de classes”, tendente à redução entre as desigualdades criadas pelo binômio patrão/trabalhador, fortemente agravado pela Revolução Industrial (AROUCA, 2014, p.20).

Tais ideais, potencializadas pela globalização incipiente que surgia no fim da primeira metade do século XX, fizeram com os direitos sindicais ganhassem forças – muito porque os trabalhadores eram necessários para reerguer um mundo devastado pela guerra –, tornando-se direitos transfronteiriços.

Em contraponto à evolução histórica mundial, o surgimento do Sindicato no Brasil se deu por vias transversas, pois a norma fora primeiramente positivada pelo Estado (CASTAN, 2008, p.27).

Sergio Pinto Martins (MARTINS, 2006, p.710 *apud* CASTAN, 2008, p. 27) analisa o surgimento do Sindicato no mundo e no Brasil, pois se verifica “(...) na Inglaterra, França e Alemanha, os sindicatos surgiram de baixo para cima. No Brasil, ocorreu o contrário: foi de cima para baixo, com a imposição do Estado”.

Em um ligeiro retrospecto, a carta magna de 1824 aboliu as Corporações de Ofício. Já aquela de 1891 reconheceu a licitude de associações sem armas. Ainda, o Decreto n. 1637 de 1907 facultou aos trabalhadores que exerciam profissões semelhantes o agrupamento, com objetivo de defender o desenvolvimento de seus interesses. (CASTAN, 2008, p.27).

Com a chegada dos imigrantes europeus (final do século XIX), o cenário trabalhista, com fortes resquícios escravocratas, sofre a influência dos ideais anarquistas e socialistas que afluíam no velho mundo. Munidos dos pensamentos que surtiram na Europa, instigavam a busca por melhores condições de trabalho (DELGADO, 2014, p.125).

Até meados de 1930, as associações se deram de forma bastante pontuais e, por isso, alguns agrupamentos tornaram-se mais fortes, principalmente por fazerem parte da dinâmica central da economia da época. Dessa forma, os setores que tiveram maior desenvolvimento foram os ligados às ferrovias e os portos (agroexportação do café) (FAUSTO, 1976, p.13 *apud* DELGADO, 2014, p.128).

Nesse mesmo período, no parque industrial que se formava em São Paulo, constatou-se a ocorrência de greves reivindicando, por exemplo, a limitação à oito horas de trabalhos diários. Tais uniões, ainda que de modo bastante tímido, expunha as fases iniciais do sindicalismo.

Em decorrência da economia desenvolvida na época (basicamente centrada no café paulista e no leite mineiro), bem como, pela baixa penetração de movimentos sociais em outros segmentos que não os mencionados, o período ficou marcado por um movimento operário sem profunda e permanente capacidade de organização e de expressão (FAUSTO, 1976, p.146-150 E 157-217 *apud* DELGADO, 2014, p.128).

Desse modo, no período anterior a 1930, o ramo just trabalhista era muito frágil, com singelas manifestações, bastante distante do arcabouço jurídico e da autonomia que possui o Direito do Trabalho atual (DELGADO, 2014, p.126).

Foi somente na primeira metade do século XX (1930), durante o Governo de Getúlio Vargas, que o modelo trabalhista brasileiro teve seu maior desenvolvimento. Nasceu como consagração dos movimentos unidos de trabalhadores, o sistema sindical, apresentando-se como as fundações do modelo atual (GUARNIERI, 2005, p. 40).

A primeira lei sindical brasileira fora considerada o Decreto n. 19.770 de 19 de março de 1931. Consagrou a unicidade sindical e também proibiu a participação de ideologias políticas e religiosas⁷, buscando manter o ideal de proteção apenas aos interesses profissionais (BARROS, 2005, p. 1149 *apud* CASTAN, 2008, p.27).

Outra medida tomada por Getúlio Vargas foi a limitação de estrangeiros na participação sindical, delimitando a formação dos Sindicatos que se tornaram colaboradores do Estado. Criou-se, nesse mesmo período, o Ministério Público do Trabalho, estabelecendo, dentre suas muitas funções, o dever de organizar e fiscalizar os obreiros e as suas corporações (DELGADO, 2014, p. 129).

O controle estatal foi amenizado com a Constituição de 1934, pois foi estabelecida uma maior liberdade e autonomia sindical, destacando-se que até mesmo a liberdade sindical fora acolhida pela carta magna (DELGADO, 2014, p. 129).

A Constituição de 1934 foi de grande importância ao implementar o pluralismo sindical e manter sua autonomia. Entretanto, estipulou um número máximo de trabalhadores que frequentassem as reuniões sindicais, assim como a criação dos Sindicatos passava por uma aprovação do Ministério Público do Trabalho, o que restringiu direitos (NASCIMENTO, 2012, p. 1242).

A liberdade instalada foi breve, pois, já em 1935, ocorreu a decretação do Estado de Sítio, fazendo com que o controle sindical voltasse ao governo federal. Esse panorama teve como seguimento a ditadura (1937), que, a fim de eliminar empecilho à sua estratégia política-jurídica, suprimiu a liberdade sindical no intuito de manter maior controle sobre os sindicatos (DELGADO, 2014, p.129).

⁷ Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da Republica e por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, os seus interesses de ordem economica, juridica, higienica e cultural, todas as classes patronaes e operarias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou connexas, e que se organisarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição ás seguintes condições: [...] f) abstenção, no seio das organizações syndicaes, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectarias, de caracter social, politico ou religioso, bem como de candidaturas a cargos electivos, extranhos á natureza e finalidade das associações.

Com o Estado de sítio, as Negociações Coletivas deixaram de ser atribuições dos Sindicatos, sendo esta nova prerrogativa do Conselho de Economia Nacional. Este órgão promovia a organização e o controle sindical, pois os Sindicatos, apesar de definidos como “livres”, apenas tinha possibilidade de exercer atividades designadas pelo Estado (NASCIMENTO, 2012, p. 1242).

Assim é que, embora a Constituição de 1934 previsse a pluralidade sindical, tendo como fulcro o liberalismo europeu, a carta magna de 1937, que teve inspirações no regime fascista, mudou totalmente as características sindicais, principalmente nos preceitos liberais. Tornou sua constituição mais rígida e estabeleceu a contribuição obrigatória, de forma que representou um grande retrocesso, principalmente por prever a unicidade sindical e considerar o estado de greve um ato anti-social (CASTAN,2008, p.27).

Apesar do das restrições decorrente da Ditadura, a produção legislativa da época fora intensificada e cuidadosamente implementada. Com isso, de 1930 a 1943, vários direitos trabalhistas foram regulamentados, como o trabalho feminino, a estipulação da jornada dos comerciários, a criação das Carteiras Profissionais, e até mesmo o estabelecimento de férias aos bancários (DELGADO, 2014, p. 130-131).

Contudo, efeito nefasto - surgido na época -, ocorreu com o sufocamento das manifestações políticas, o qual buscava a implementação do modelo trabalhista corporativista, voltado a cercear qualquer manifestação adversa à estratégia oficial concebida. A Lei de Nacionalização do Trabalho é um grande exemplo desta atividade, pois tratou de reduzir a participação dos imigrantes nos seguimentos obreiros, estabelecendo no mínimo dois terços no conjunto de cada empresa (DELGADO, 2014, p.131).

O modelo justralhista foi reunido, *a posteriori*, na Consolidação das Leis do Trabalho, ampliando e alterando alguns direitos ao longo dos anos, até se tornar a normatização mais próxima a um código trabalhista que já houve no Brasil (DELGADO, 2014, p.131).

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criada em 1943 (Decreto-lei n. 5.452), entre outros direitos, dispôs sobre os Sindicatos, tornando lícitas as associações, as quais tinham como finalidade a defesa e a coordenações de direitos profissionais e econômicos dos trabalhadores. Também discorreu sobre a liberdade sindical e seus preceitos para formação sindical, que estabeleceu que todas as associações devem ser registradas pelo Ministério do Trabalho (CASTAN, 2008, p.28).

A Constituição de 1946 prescreveu, além da livre associação, a representação sindical nas negociações coletivas de trabalho. Dando continuidade às regulamentações anteriormente estabelecidas, foi promulgada a Constituição de 1967, que implementou novos direitos, como o de greve ou o de arrecadar valores para financiamento de atividades próprias dos Sindicatos (CASTAN, 2008, p.28).

Vale ressaltar que, apesar da aparente liberdade que se deu às entidades sindicais, o Brasil passou por uma sucessão de ditaduras que, por muitas vezes, cerceou os direitos e interviu em todo tipo de atuação particular. Não se deve, por isso, iludir-se com os dispositivos legais emanados pelo Estado, uma vez que a repressão política era extremamente presente, inclusive nas entidades Sindicais.

Nesse contexto, Martins Leoncio Martins Rodrigues afirma:

Um dos fatos que chama a atenção na história do sindicalismo brasileiro é a extraordinária persistência do tipo de sindicato esboçado após a vitória de Vargas e completado durante o Estado Novo. Atribuiu-se sua criação a influência das doutrinas fascistas então em moda, principalmente à Carta do Trabalho italiana. No entanto, depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista (sob influência fascista) não sofreu alteração que afetasse sua essência (MARTINS, 1974, p.94 *apud* DELGADO, 2014, p.131-132).

Não obstante as inovações trazidas pelas ordens constitucionais anteriores, foi somente com a Constituição Federal de 1988, na busca da efetivação da democracia, que se deu continuidade ao processo libertário. Grandes passos foram dados, um deles foi consagrado com o afastamento da intervenção estatal sobre as entidades sindicais. Normatização revolucionária, visto que o controle-administrativo do Estado era um dos grandes pilares do velho modelo (GUARNIERI, 2005, p. 49).

Contudo, apesar de termos evoluído muito ao tratarmos de normatizações constitucionais, a mesma Constituição ainda possui resquícios da era ditatorial. Veja, apesar das inovações, não tratou de assegurar ampla liberdade sindical, uma vez que, a despeito de garantir a não intervenção Estatal, permitia a contribuição compulsória e a unicidade sindical restrita a uma base territorial (CASTAN, 2008, p.28).

Na seara trabalhista, a Constituição de 1988 reservou o Capítulo II, título II, favorecendo a normatização autônoma, em especial os artigos, 7, 8, 9, 10 e 11, todos valorizando a participação obreira, seja nas decisões ou no local de trabalho (DELGADO, 2014, p.133-135).

Proibiu de maneira expressa a intervenção estatal nos Sindicatos (art. 8, I). Preceituou também a estabilidade no de emprego as dirigentes sindicais e cria criou novas modalidades de

representação, quando dispõem no artigo 11 que as: “(...) empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de prover-lhe o entendimento direto com os empregadores”. (DELGADO, 2014, p.135)

Apesar de criar uma nova representação, falhou ao se calar acerca das garantias deste representante, sendo esta lacuna suprida com um preceito maior, advindo da Convenção 135 da OIT, que vige no Brasil desde 1991. A mencionada Convenção estatui que qualquer representante dos trabalhadores possui proteção contra ações que possam deliberadamente prejudicá-lo (SUSSKIND, 2007, P.215-216, *apud* DELGADO, 2014, P.135).

De maneira enumerativa, Amauri Mascaro do Nascimento (2012, p. 1243) definiu os princípios sindicais advindos da Constituição de 1988:

a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical; b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais; c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; a base territorial fixada pelos trabalhadores não poderá ser inferior à área de um Município; d) a livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado; e) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado; f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, sem prejuízo da contribuição fixada em lei; g) a liberdade individual de filiação e desfiliação; h) a unificação do modelo urbano, rural e de colônias de pescadores; i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados; j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato; l) o direito de negociação coletiva; m) o direito de greve, com maior flexibilidade; n) o direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de certo número de empregados.

No entanto, apesar das inovações prescritas na Constituição de 1988, é patente que a soma de diversos fatores nos levam à formação do Sindicato da era moderna, de modo que se pode observar que os pilares da representação dos obreiros foram resquícios de décadas era e de governos.

2.2 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Sistema Sindical

O início do século XX, foi marcado pelo rápido crescimento da mídia – em decorrência da difusão dos meios de comunicação –, bem como, pela destruição causada pela primeira grande Guerra Mundial.

O Tratado de Versalhes que pôs fim a Primeira Guerra Mundial, em 1919, criou a OIT que, utilizando-se do poder e influência decorrente de tratados e convenções internacionais, a OIT tem por objetivo a proteção da relação trabalhista, principalmente no âmbito internacional (CASTAN, 2008, p.26).

Mais precisamente, a OIT é resultado do Tratado de Versalhes, que fora o instrumento pacificador da Primeira Guerra Mundial. Assim, seu surgimento ocorreu nos meses de janeiro e de abril 1919, através da Conferência da Paz, que instituiu uma Comissão de Trabalho (NICOLADI, 2013, p.33).

O local escolhido para a primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho foi Washington e contou com a presença de delegações de diversos países, em sua grande maioria europeus. Houve, ainda, a participação de nações latino americanas, dentre as quais o Brasil, e nações de outros continentes, proporcionando a dimensão internacional que espera ter a organização (SANTOS, 1994, p.30).

Tem por objetivo geral criar um sistema internacional de proteção ao trabalhador, e por objetivo específico, possui características diferenciadoras das demais organizações internacionais, mormente no que se refere à tutela dos direitos trabalhistas e os meios utilizados para garanti-los (PASSOS E FRIEDRICH, 2013, p.25).

Diversas foram as Convenções realizadas pela OIT, com ampla discussão de temas de relevância internacional (jornada de trabalho de 8 horas diárias, proteção à maternidade, luta contra o desemprego, dentre outros).

Seus ideais tinham uma função humanitária, buscavam superar a situação de exploração do empregador aos trabalhadores. Também possuía caráter político, pois a exploração, que crescia de maneira desordenada em função da industrialização, claramente resultaria em uma revolução.

Em razão do seu surgimento no pós-guerra, bem como sua estreita relação com a Organização das Nações Unidas - ONU, tinha como ideal a busca pela paz. Concomitante com

a internacionalização e universalização dos direitos humanos, buscava, como manifestação desses direitos, proteger os trabalhadores no plano internacional, consagrando a dignidade da pessoa humana. (PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p.25)

A OIT é, inclusive, um dos poucos resultados que ainda perdura do Tratado de *Versailles*. Atua por meio da edição de normas internacionais, que são convertidas e convenções e recomendações, que versam sobre condições mínimas de trabalho, além de prestar assistência técnica. (STURMER, 2007, p.125-126)

Assim é que, entre Primeira e Segunda Guerras Mundiais, surge a OIT como um braço das Nações Unidas. Já em seus primeiros anos, teve a adesão de diversos Estados que, preocupados com o cenário de exploração laboral que se difundia, passaram a aderir às suas normativas e recomendações.

Em sua composição, há a presença de 187 países⁸, que são representados em assembleias por dois delegados governamentais, um dos empregadores e outro dos trabalhadores. De forma colegiada é formado por vinte e quatro membros, doze representantes dos empregados e doze por parte dos empregadores (AROUCA, 2014, p.474).

A OIT possui três órgãos principais para realizar seu trabalho, com representação tanto dos empregados, empregadores e do governo de cada Estado-membro. Em primeiro lugar, temos a Conferência Internacional do Trabalho, de periodicidade anual, com a participação de dois delegados (um representando os empregados e outro os empregadores) para cada Estado membro. Para o acompanhamento destes dois representantes, há, ainda, um conselheiro técnico (STURMER, 2007, p.130-132).

É no berço da Conferência Internacional do Trabalho, órgão mais importante da organização, que são discutidos, redigidos e aprovados por meio de votação os textos referentes às normas internacionais.

O segundo órgão chama-se Conselho de Administração. Dotado de funções executivas de elaboração e de controle de políticas e programas da OIT, é formado por cinquenta e seis membros, composto por representantes do governo (vinte e oito), também representantes dos empregadores (quatorze) e dos empregados (quatorze) (PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p.26).

⁸ Dado extraído de <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> em 27/06/2016.

O terceiro órgão é o Secretariado, o qual, como órgão de função operadora que é, “concentra atividades de administração, de pesquisa, de produção de estudos/publicações e de controle das reuniões” (MARTINEZ, 2012, p. 93).

Há também a Repartição (Bureau) Internacional do Trabalho, com sede em Genebra, sob a direção de um Diretor Geral designado pelo Conselho de Administração, onde trabalham mil e novecentos servidores públicos. Além da sede, tem quarenta escritórios espalhados pelo mundo. A par dos afazeres burocráticos, desenvolve a publicação de uma ampla gama de estudos especializados (STURMER, 2007, p.131).

Conforme instituído em seu art. 16, a organização adota três atos de caráter normativo. As Convenções, que são internalizadas pelos Estados-membros por meio de ratificação. Tratam de referênciais, princípios e comportamentos que devem ser observados pelos Estados; as Recomendações, que complementam as Convenções e determinam diretrizes; e os Protocolos, aplicados para a revisão parcial dos convênios firmados pelos Estados-membros (MARTINEZ, 2012, p. 93).

As Convenções da OIT apresentam aspectos específicos que as diferenciam dos demais Tratados Internacionais celebrados pelos Estados, vez que respeitam as seguintes regras:

- a) convenções entrara em vigor, em relação cada Estado –membro, doze meses após a data em que houver sido registrada sua ratificação, desde que já vigore no âmbito internacional.
- b) o prazo de validade de cada ratificação é de 10 anos,
- c) após a fluência dos dez anos, o Estado-membro poderá denunciar a ratificação , mediante comunicação oficial dirigida sua ratificação, desde que já vigore no âmbito internacional;
- d) decorrido o prazo de doze meses após o período de validade da ratificação, sem que o respectivo Estado use da faculdade de oferecer denúncia, verificar-se-á a renovação tácita da ratificação, por mas 10 anos. Nesta hipótese, a faculdade de denuncia renascerá após o decurso de segundo decênio que se sucederem. (SUSSEKIND, 1991, P.39-40 *apud*, PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p.27).

Ao ratificar uma convenção, os Estados-membros, por meio do consentimento expresso com os termos acordados, são obrigados a seguir formal e materialmente todas as suas disposições. Nesse sentido, MARTINEZ (2012, p. 94) rememora que a “(...) ratificação não pode ser feita com reservas, vale dizer, um governo não está autorizado a selecionar, segundo lhe pareçam melhores, alguns artigos de determinado convênio para aplicar em detrimento de outros”.

No cenário nacional, a política externa brasileira vem mudando ao longo dos anos, de modo a privilegiar maior participação na Comunidade Internacional. Apesar da grande adesão, ainda nos resta um problema, pois há uma grande morosidade na internação destes Tratados,

uma vez que, nos termos do art. 49 da Constituição Federal de 1988, é necessária a sua apreciação pelo Congresso Nacional (PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p.31).

Em determinados casos, o Estado-membro, valendo-se e respeitando os próprios dispositivos contidos na Convenção, pode denunciar o Tratado, isto é, declarar que não deseja mais se obrigar às suas disposições. Há, porém, situações em que, em detrimento de denunciar o Tratado, os Estados-membros podem propor a sua revisão e sua adequação (MARTINEZ, 2012, p. 94).

O controle de aplicação das normas pelos Estados é realizado pela OIT através de relatórios enviados periodicamente. A partir destes relatórios será analisado se o normativo da OIT está sendo aplicado de forma correta pelos Estados-membros país (PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p.27).

Como nas demais áreas abrangidas pelas normas internacionais, existe um controle regulamentacional que é realizado por duas instâncias. O primeiro controle é feito pela comissão de Perito, que é composta por vinte juristas independentes e tem o dever de indicar o nível de conformidade de cada Estado com a convenção ratificada. Em segundo, há o Comitê de Aplicação de Normas da Conferência, que considera o relatório dos Comitês dos Peritos e os convida-os a dar explicações (ACKERMAN, 2010, P. 84-85 *apud* NICOLADI, 2013, p.35).

Deve-se destacar que os Estados-membros, mesmo que não tenham ratificado todas as Convenções, possuem os deveres e o compromisso de “(...) respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções” (PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p. 31).

A OIT tem como princípios: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de toda as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em material de emprego e ocupação (PASSOS; FRIEDRICH, 2013, p.31-32).

A liberdade sindical, definida, inclusive, como princípio da OIT, é a espinha dorsal do Direito Coletivo. Sobre o panorama liberdade, a OIT reconheceu que a “(...) liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável ao progresso ininterrupto” (REIS, 2008, p.32). Já a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, afirma, no artigo 23, inciso 4º, que “(...) toda pessoa tem o direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

NICOLADI afirma que a vinculação entre liberdade sindical e a proteção do direito sindical é tão fundamental que seria impensável um sistema democrático que não reconhecesse esta liberdade. E, ao mesmo tempo, não podemos pensar no funcionamento dessa liberdade sem o sistema democrático (NICOLADI, 2013, p.34).

Ao tratarmos a liberdade sindical nos planos coletivos, individuais e institucionais, no âmbito de atuação da OIT, faz-se mister destacar a Convenção de n. 87. Em linhas gerais, esta estabeleceu que trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações associativas em prol de seus interesses laborais, com a única condição de observar seus estatutos e a ela se filiarem (art. 2º da Convenção nº 87 da OIT).

Além disso, prevê a abstenção das autoridades públicas em limitar seu direito de organização, assim como impede a dissolução através do meio administrativo. Prevê ainda a possibilidade de criação de federações e confederações das organizações e a aquisição de personalidade jurídica por essas associações (art. 3º, inciso 2º, da Convenção nº 87 da OIT).

Em suma, a Liberdade Sindical – que encontra vasta disposição na Convenção 87 da OIT – implica na ampla liberdade de organização dos trabalhadores, sem qualquer consulta ou intervenção do Estado.

Seja qual for o sistema de representação sindical ideal, é certo que a OIT se encontra na linha de frente da proteção aos direitos do trabalhador e, em especial, de sua possibilidade associativa - em busca de seus interesses.

3. ORGANIZAÇÃO E LIBERDADE SINDICAIS

3.1 Organização Sindical Brasileira

A Organização Sindical Brasileira é baseada no Sistema Confederativo, isto é, uma organização vertical, que ocorre por grupo de categoria ou ramo. Tem o Sindicato como base, seguida pelas figuras da Federação e Confederação (entidades de grau superior), sendo a última o ápice do sistema piramidal (GUARNIERI, 2004, p. 53).

Ao abordar a base da pirâmide, DELGADO (2015, p. 1346), partindo de uma definição construída com alicerce no Sindicato obreiro – ainda que admita que possam existir definições que abarquem os dois polos das relações trabalhista -, entende que os Sindicatos podem ser definidos como:

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

Já GUARNIERI, valendo-se das lições de MORALES (2000, p. 280, *apud* GUARNIERI, 2004, p. 148), entende que o Sindicato – ampla e genericamente considerado – é a “(...) organização social de direito privado, constituída para defender os interesses do seguimento a que representa”.

É, portanto, uma associação constituída pela união voluntária de trabalhadores ou empregadores para a defesa dos interesses do grupo ao qual representa. Acrescenta o autor que o movimento sindical é uma das modernas soluções às questões sociais decorrentes da luta de classes (MORALES, Claudio Rodrigues, 2000, p. 280 *apud* Guarnieri, 2004, 148).

AROUCA (2014, p. 13), por sua vez, parte de uma análise etimológica do termo, remontando a origem da palavra Sindicato ao termo latim *syndicus*, que significa o encarregado de tutelar um Direito Comunitário. Outras origens também são discutidas, como a grega, na qual a palavra originária seria *sundiké* e tem como tradução justiça.

Afirma que a conceituação de Sindicato varia em virtude da sua construção, observados os aspectos dos sócio-econômicos em cada país. Por essa razão, sua organização assume fins diversificados dependendo do sistema político vigente, mas sua base fundamental é a coletividade de trabalhadores organizadas em função da atividade profissional, cuja finalidade consiste na defesa desses interesses coletivos e comuns (AROUCA (2014, p. 13).

Extrai-se da CLT (art. 511) que o Sindicato é uma ” (...) associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais” tanto dos empregadores,

empregados, agentes trabalhadores autônomos ou profissionais liberais que exerçam a mesma atividade ou profissão similares ou conexas.

Sindicatos são, portanto, associações com objetivo precípua de zelo pelos direitos e interesses da categoria ao qual representa, seja ela de trabalhadores ou empregadores, e cujo ingresso se dá de forma voluntária.

No que tange à sua natureza, GUARNIERI (2008, p. 57) salienta que há duas tendências para determinar a natureza jurídica do Sindicato. A primeira, decorrente de um regime ditatorial, na qual a legislação busca fixá-lo com um órgão de colaboração estatal, sendo assim pessoa jurídica de direito público. Já a segunda, advinda de um sistema democrático, a natureza jurídica do Sindicato é determinada como privada, em que os trabalhadores é que ditam seu rumo.

Atualmente, não se têm dúvidas de que o Sindicato possui natureza privada, isto porque há uma separação entre o órgão e o Estado. Tanto que há a vedação da interferência estatal na criação de Sindicatos pelos órgãos públicos, devendo apenas realizar seu registro, para fins de controle (art. 8º, inciso I, da CF⁹). Assim, os órgãos sindicais nascem da vontade do grupo de constituí-lo e não por uma imposição estatal.

Octavio Bueno Magno (1993, p. 351, *apud* GUARNIERI, 2008, p. 58) afirma que, em razão da proibição de interferência do Estado na criação dos Sindicatos, o poder disposto pelo estes não é mais delegado, mas sim autônomo. Já SUSSKIND (2000, p. 1129) afirma que não só a criação, mas o Sindicato deveria exercer suas atividades livremente, sem quaisquer limitações, a não ser aquelas prevista para o interesse da ordem e segurança nacional, ou para a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros.

Quanto à sua estrutura, DELGADO (2015, p. 1424) afirma que os Sindicatos possuem critérios de agregações. No caso dos Sindicatos de trabalhadores, há quatro padrões que não são, essencialmente, excludentes entre si, de forma que podem ser combinados. O primeiro deles é o Sindicato por ofício ou profissão, que, no Brasil, é representado pelos Sindicatos de categorias diferenciadas, como professores, motoristas, jornalistas e outros. O modelo foi o mais utilizado com o surgimento do sindicalismo, mas perdeu sua expressão nos períodos subsequentes.

⁹ 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;

Tais associações profissionais possuem uma extensão horizontal, visto que dificilmente abrangem todos os empregados de uma mesma empresa. Na CLT, é prevista no artigo 511, §2º como a expressão social elementar e é composta pela similitude de condições da vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situações de emprego na mesma atividade econômica similares ou conexas (art. 511, § 2º, da CLT).

Há, em segundo lugar, aqueles referentes à categoria profissional, que se identificam pela similitude laborativa. Decorrem de uma vinculação a empregadores que tenham a mesma atividade econômica, ou seja, a vinculação não ocorre pela atividade exercida pelo obreiro, mas sim pela vinculação por aquele pertinente ao empregador (DELGADO, 2015, p. 1425).

Para Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 227) o Sindicato por Categoria é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas, do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente. Também são denominadas como Sindicato vertical, pois abrangem a grande maioria dos empregados das várias empresas, na respectiva base territorial da entidade.

A Constituição de 1988, todavia, pôs fim ao enquadramento sindical do Ministério do Trabalho e Emprego, o que ocasionou uma interpretação restritiva das categorias profissionais e fracionou os Sindicatos, alguns de grande importância. Mas também é possível uma interpretação ampliada, reforçando assim a atuação dos Sindicatos.

Há, ainda, os Sindicatos por Empresas, que no Brasil são juridicamente inviáveis, pois a Constituição fixa o critério de categoria profissional para a estruturação. Além disso, ainda é estabelecido uma base territorial de um município (DELGADO, 2015, p. 1427).

Por fim, temos aqueles por ramo empresarial de atividade, os quais representam geralmente um segmento como, por exemplo, industrial ou financeiro. Esta forma de agrupamento favorece uma grande abrangência territorial e, por isso, significativamente forte, pois possuem sensível poder de negociação coletiva. Este tipo de agregação busca promover a solidariedade entre empregados de empresas distintas (DELGADO, 2015, p. 1428).

AROUCA (2014, p. 122) divide a organização dos Sindicatos em verticais e horizontais. Podem ser verticais: é a modalidade de agrupamento profissional em função da atividade empresarial, isto é, em virtude do ramo de produção, que é o sistema adotado pelo Brasil. Também podem ser horizontais, que possuem como ponto de aglutinação a profissão. No Brasil apresentam-se na forma de categorias profissionais diferenciadas, como os professores ou motoristas.

O enquadramento sindical se dá, conforme os artigos 511 e 570 da CLT, no momento de sua formação, e esta depende de um número razoável de interessados que lhe garantam a sobrevivência. Cumpre observar, ainda, que, na forma do art. 571, “(...) qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico”.

No que concerne aos seus fins, o é uma instituição que faz parte da sociedade como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Seus objetivos, conforme a Carta Magna, são os de defender os direitos e interesses individuais e coletivos de seus membros, ou seja, um misto de prerrogativas básicas e dever (AROUCA, 2014, p.29). A CLT restringe os fins sindicais para “estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos e profissionais” (art. 511).

AROUCA (2014, p. 24) assevera que os objetivos sindicais também variam com o tempo e com as novas necessidades da coletividade, não ficam mais, apenas, na obtenção de resultados ou na reforma do sistema capitalista. Suas lutas vão além das profissionais, uma vez que buscam melhorias para áreas individuais do trabalhador, como a habitação, ou também interesses políticos e econômicos.

Assim, não há como negar que as transformações no mundo mudam as perspectivas do Sindicato, dependendo da forma que se apresenta a conjuntura econômica, social e política. É patente que, em Estados ditatoriais, o Estado exercerá maior influência sobre os Sindicatos, ainda que esta não advenha de Lei. Já em países cuja economia se encontra afetada, com altos índices de desemprego, é bastante provável que os Sindicatos percam um pouco da influência em razão da necessidade de se proporcionarem empregos, ainda que aquém das expectativas.

Não obstante esses fatores que levam a um dinamismo das funções os objetivos dos Sindicatos, MARTINEZ (2012, p. 933) ensina que, independentemente do tempo em que se encontrem, seu objetivo precípua sempre será sempre o de “(...)defender os integrantes da categoria e empreender melhorias em suas condições de vida social”.

MARTINEZ (2012, p. 934) ainda salienta que, com o fito de garantir seu objetivo principal, isto é, a representação da categoria associada, o Sindicato desenvolve atividades secundárias, as quais o autor divide em: a) representativas; b) negociais; c) assistenciais; e d) políticas.

A função representativa – a qual entende o autor ser a mais importante – é aquela referente à atuação do Sindicato em nome de seus integrantes, buscando seus interesses. Tal atuação pode, nos termos do art. 5º, XXI, da CF, se dar tanto no campo extrajudicial, perante

as autoridades administrativas, como judicial, na seara processual junto ao Poder Judiciário (MARTINEZ, 2012, p. 934).

Judicialmente, desenvolvem tanto o papel de representante processual como substituto. Nesse sentido, assevera MARTINEZ (2012, p. 934) que, malgrado haja a possibilidade de representação, o art. 8º, inciso III, da Constituição de 1988, confere amplos poderes de substituição, - independentemente de autorização nos casos de direitos transindividuais -, de forma que a função de representação foi bastante esvaziada, cingindo-se a casos isolados, como ocorre com o previsto no § 2º, do art. 843, da CLT.

Já no que se refere à substituição processual (em que o sindicato atua em nome próprio em defesa de direito alheio), tem-se o cerne de sua atuação. Aqui, mesmo sem autorização dos substituídos – possibilidade amplamente reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal- STF (por exemplo: RE n. 2010.029-3) –, os Sindicatos, autorizados por sua assembleia geral, podem zelar pelo interesse de seus associados, buscando em juízo seus interesses (MARTINEZ, 2012, p. 935).

A função negocial, por sua vez, exsurge de dispositivos como os artigos 513, *b*, da CLT, e 7º, XXVI, da Constituição de 1988 CF, que possibilitam – e incentivam – os Sindicatos a buscarem, por meio de convenções coletivas de trabalho ou quaisquer outros instrumentos de negociação coletiva, os direitos, interesses e melhores condições de trabalho de seus associados (MARTINEZ, 2012, p. 936).

No que se refere à função assistencial, os Sindicatos a exercem em casos como aqueles de emissão e entregas de Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS, assistência judiciária – que não se confunde com aquela prestada em litígios, mas se refere ao acesso à justiça e aconselhamento jurídico prévio -, bem como o acompanhamento nas cessações contratuais (MARTINEZ, 2012, p. 937).

Por fim, ressalta o autor a função política dos Sindicatos que, ao desenvolverem seu objetivo primordial de buscar os interesses de seus associados, acabam exercendo influência perante órgãos do poder judiciário, legislativo e executivo, de modo que suas reivindicações acabam se revestindo também desse caráter (MARTINEZ, 2012, p. 937).

Agora, como antes explanado, cumpre rememorar que a organização das entidades sindicais se dá em formato piramidal. Na base, temos os Sindicatos e, acima, encontramos as associações sindicais de grau superior, consistentes nas Federações e nas Confederações.

Veja, aqui importa salientar que, a despeito da nomenclatura utilizada – associações de grau superior -, bem como da analogia piramidal empregada – para fins de organização –, MARTINEZ recorda que “(...) não se imagine existente qualquer hierarquia entre sindicato e federação ou entre federação e confederação”, uma vez que “(...) as mencionadas entidades sindicais se agrupam apenas para melhor coordenarem seus interesses” (MARTINEZ, 2012, p. 938)

Ao discorrer sobre as Federações, SUSSEKIND (2000, p.1130) define-as como sendo a entidade sindical, de caráter facultativo (art. 534 da CLT), no âmbito estadual – e a ele limitado -, que congrega pelo menos cinco Sindicatos de categorias ainda e que devem representar a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões.

As Federações têm como principal objetivo coordenar os interesses dos Sindicatos a elas filiados, e podem representa-los apenas supletivamente, limitando-se a realização de contratações coletivas e ajuizamento de dissídio coletivo:

As federações poderão agrupar sindicatos de determinado Município ou região a ela filiados para o fim de lhes coordenar os interesses, porém a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas (§ 3a do art. 534 da CLT). As federações poderão celebrar, em certos casos, convenções coletivas (§ 2a do art. 611 da CLT), acordos coletivos (§ I a do art. 617 da CLT) e instaurar dissídios coletivos (parágrafo único do art. 857 da CLT), quando as categorias não forem organizadas em sindicatos (MARTINS, 2012, p. 765).

Na ponta da pirâmide, temos as Confederações, as quais abrangem todo o território nacional e possuem sede na capital da República. São constituídas pela reunião de, no mínimo, três federações, e cuja atuação também se dá de maneira supletiva, para categorias não organizadas em Sindicato e que não exista federação que lhes represente (MARTINS, 2012, p. 766).

Para finalizar a análise da organização sindical brasileira, vale destacar a figura das Centrais Sindicais, que, na lição de Martinez (2012, p. 940), são:

(...) entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores e que têm o objetivo de coordenar a representação operária e de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores

Estas surgiram como uma evolução natural dos organismos, e não como uma imposição pela lei. Todavia, a Constituição fora omissa sobre as Centrais, isto porque não são parte do sistema confederativo, uma vez que estas ostentam o caráter de associações civis.

Sussekind afirma que:

A posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é no mínimo, extravagante. Elas não integram o sistema confederativo previsto na Constituição e na CLT, o qual se esteia no princípio previsto na Constituição e na CLT, o qual se esteia no princípio da unicidade de representação em todos os níveis. São, por conseguinte, associações civis de que tratam os incisos XVII e XXI do art. 5º da Carta Magna. Entretanto, quase todas as entidades sindicais- a maioria dos sindicatos, muitas federações, algumas confederações- estão filiadas a uma das cinco centrais e seguem as suas diretrizes. E, de fato, elas comandam o movimento sindical. Eis um paradoxo que resulta do art.8º da Constituição, cuja alteração se impõem para adequar-se á realidade sindical brasileira (SUSSEKID,200, p.1131).

Assim, por não estarem subordinadas ao princípio da unicidade sindical, as Centrais Sindicais se desenvolvem em meio a uma rica pluralidade, sendo assim, um ótimo local para o desenvolvimento dos ideais sindicais em nosso país.

Por fim, o sistema de financiamento dos Sindicatos ocorre por meio das seguintes receitas: a) contribuição sindical (art. 8º, inciso IV, da CF, e artigos 578 a 610 da CLT); b) contribuição confederativa (art. 8º, inciso IV, da CF); c) contribuição assistencial (art. 513, e, da CLT); d) mensalidade dos sócios do Sindicato (art. 548, b, da CLT).

A contribuição sindical possui natureza tributária, ou seja, é instituída por Lei *strictu sensu*, exigida em pecúnia, não constitui sanção por ato ilícito e tem caráter obrigatório (art. 3º do CTN), de modo que a obrigação dela oriunda independe da vontade do contribuinte. Caracteriza-se como uma Contribuição de Interesse das Categorias Profissionais e sua competência tributária é da União, que a instituiu por meio da CLT (PAULSEN, 2014, p. 380-381).

Apesar de representarem interesse público, os Sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, de modo que não pode a União delegar a capacidade tributária – poder de fiscalização e constituição do tributo – a estas entidades. Com isso, os Sindicatos são apenas os destinatários do produto angariado na arrecadação pela União (PAULSEN, 2014, p. 381).

Em decorrência da natureza tributária (compulsória, portanto), não se confunde com a contribuição confederativa que, na forma da súmula nº 666, “(...) só é exigível dos filiados do sindicato respectivo”. Basta, à vista disso, que o trabalhador pertença à categoria profissional respectiva para ser obrigado a efetuar pagamento da contribuição sindical, independentemente de sua filiação ao Sindicato (PAULSEN, 2014, p. 381).

Pagaram a contribuição todos aqueles pertencentes à categoria, independentemente de serem sindicalizados, por se tratar de prestação compulsória, que independe da vontade dos contribuintes - daí sua natureza tributária (MARTINS, 2012, p. 782).

Nos termos do art. 580 da CLT, a contribuição sindical tem periodicidade anual e é devida: a) no caso do empregado, na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho (inciso I); b) pelos agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo (inciso II); c) pelo empregador numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa mediante a aplicação de alíquotas, conforme progressiva (inciso III).

Já a contribuição confederativa, como ressaltado, não possui natureza tributária, uma vez que é fixada pela assembleia geral – e não pela Lei, como ocorre com os tributos. É cobrada – por meio de desconto em folha – da categoria profissional para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva¹⁰.

Em terceiro lugar, a contribuição assistencial, nos dizeres de MARTINS (2012, p. 794), consiste:

(...) num pagamento feito pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas, de ter incorrido em custos para esse fim, ou para pagar determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação.

Por fim, a mensalidade dos sócios possui previsão estatutária nos próprios Sindicatos, e é cobrada apenas de seus associados. É destinada ao custeio dos serviços prestados pelos Sindicatos, como planos de assistência médica, dentário, judicial, dentre outros (MARTINS, 2012, p. 799).

Definidos os aspectos primordiais da organização sindical brasileira, passar-se-á à análise do conceito e características da liberdade sindical.

3.2 Liberdade Sindical

A liberdade, como direito fundamental que é, encontra consagração já no preâmbulo de nossa Constituição. É igualmente posta a lume, ao lado de outros direitos fundamentais, no *caput* do art. 5º, que dá seguimento a uma longa lista de cláusulas pétreas de nosso ordenamento, afigurando-se como metaprincípio do nosso e de qualquer ordenamento jurídico.

¹⁰ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Por deter riquíssimo e abrangente conteúdo, o termo “liberdade”, por vezes, assume os mais diferentes contornos. É o que ocorre, por exemplo, nas Relações Trabalhistas, em que o princípio, por mais relevante que seja o seu valor, deve ser limitado, mormente no que se refere às relações contratuais, de modo que o Estado deve intervir a fim de coibir certos abusos (v. g., limite máximo de jornada).

Conquanto o tema a respeito da liberdade seja demasiadamente relevante, deve-se, a fim de manter a delimitação do tema proposto, centrá-lo na perspectiva sindical.

A liberdade sindical, antes de seu reconhecimento como categoria de liberdade autônoma – ainda que para fins didáticos –, é oriunda da liberdade de associação, consagrada no art. 5º, incisos XVII a XXI, da Constituição Federal, cujo cerne reside no seguinte predicado: “(...) é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”.

Embora a ordem jurídica hoje estabelecida homenageie a liberdade de associação, vale lembrar que as associações de trabalhadores sofreram, ao longo dos séculos, intensa influência do Estado (vide capítulo anterior). Com isso, seja em decorrência de sua proibição – como ocorreu com a Lei Le Chapelier, na França –, ou com o intervencionismo exagerado – e. g., na Ditadura Militar (de 1964-1985) –, em que a submissão dos Sindicatos ao Estado levava à subversão política de seus fins, a liberdade sindical sempre se viu ameaçada.

Atualmente, o problema não se centra mais na proibição das associações – pelo menos não em Estados cujo ideal seja democrático –, de forma que os limites à liberdade sindical ocorrem justamente em razão de atuação positiva do Estado:

Em um ordenamento jurídico que haja plena liberdade sindical, a defesa e a promoção dos interesses trabalhistas é atribuída aos próprios sujeitos protagonistas do conflito, como afirmação de sua posição de liberdade. A eles é reconhecida a faculdade de unirem-se voluntariamente para promover a defesa dos próprios interesses, escolhendo livremente, no exercício da própria autonomia, os meios convenientes para tal fim, sem o intervencionismo legal repressivo e destruidor da autêntica liberdade (GUARNIERI, 2005, p. 93).

Nem tanto ao céu, nem tanto a terra, é patente que a intervenção estatal deve se dar de modo isento, a fim de não resultar em um poder repressor sobre o livre arbítrio do indivíduo quando associado aos seus semelhantes, assim como, por outro lado, não deve deixá-lo à própria sorte. Deve, portanto, oferecer o aparato e ambiente necessários para que o trabalhador, dotado de sua própria faculdade, se organize em grupos em prol dos interesses que julgar pertinentes:

Não existe melhor forma de garantir efetivamente o respeito à liberdade sindical do que livrar os sindicatos do excesso de regulação estatal, aparentemente protetiva. [...] O sindicato pode seguramente prescindir de “uma lei que lhe diga o que fazer”, para realizar, no contexto de uma complexidade social nunca vista antes, a exigência

comum a todos os grupos organizados de vincular a cada indivíduo sem matar a exigência desses indivíduos participarem e se organizarem autonomamente (FIORAVANTE, 2008, p. 45).

Como assinalam GUARNIERI (2005, p. 93) e NASCIMENTO (2015, p. 35), a definição do que é liberdade sindical não é das tarefas, a mais fácil, haja vista as abundantes classificações doutrinárias a respeito. Parte-se, à vista disso, de sua conceituação genérica, a fim de posteriormente ingressar em suas classificações desenvolvidas pela doutrina.

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 727) ensina que:

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

A própria CLT, ainda que de forma mais restrita, consagra a liberdade sindical como direito do trabalhador:

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

A despeito de sua conceituação mais abrangente e genérica, é comum a classificação e subdivisão da liberdade sindical em espécies e subespécies, tendo em vista a amplitude e o tratamento diferenciado dado ao tema pela doutrina nacional e estrangeira (NASCIMENTO, 2015, p. 35).

STÜRMER, valendo-se das lições de MANGLANO (1996, p. 270-278 *apud* STURMER, 2007, p. 62-63), classifica a liberdade sindical em três espécies: liberdade individual, liberdade coletiva e liberdade em face ao Estado.

Para o autor, a liberdade individual se manifesta nos seguintes pontos: a) constituição de Sindicatos (direito individual manifestado de forma coletiva), em que o indivíduo é livre para erigir o Sindicato que bem entender; b) livre ingresso e saída; c) exercício do direito de greve (STURMER, 2007, p. 62).

Essa liberdade individual ainda é dividida em duas pela doutrina: positiva e negativa. A liberdade positiva é o direito de constituir Sindicatos, bem como o de se filiar e participar daquele seu interesse. Já a negativa é a possibilidade de se abster, isto é, de não se filiar em Sindicato nenhum, ou de desfiliação (STURMER, 2007, p. 62).

MARTINEZ (2012, p. 885), partindo da premissa de que a liberdade sindical é dividida em individual e coletiva, elucida que:

Fala-se em liberdade sindical de dimensão individual para referir-se ao conjunto de direitos de que são titulares os indivíduos em suas múltiplas relações de natureza sindical, especialmente aquelas estabelecidas com o Estado, com os empregadores e com as organizações sindicais. Os direitos e faculdades que emergem dessa faceta individual garantem faculdades de tríplice conteúdo: a) constituição da entidade sindical; b) filiação positiva e negativa; e c) atividade ou participação sindical.

A liberdade de constituição da entidade sindical se reporta ao direito do indivíduo de, sem a intervenção do Estado, criar uma associação em busca de seus interesses e dos demais membros. A filiação positiva, por sua vez, refere-se à possibilidade do indivíduo ingressar ou se desfiliar livremente do Sindicato que o represente. A liberdade de participação, por fim, é relativa à faculdade e garantia ao trabalhador de intervir nos rumos tomados pelo Sindicato (MARTINEZ, 2012, p. 886).

Um flagrante exemplo de violação à liberdade negativa de filiação é aquele concernente à contribuição sindical obrigatória, uma vez que o trabalhador, ainda que decida não se vincular a nenhum Sindicato, será obrigado a suportar o seu financiamento (MARTINEZ, 2012, p. 886).

Em complemento à liberdade individual, verifica-se a presença da liberdade coletiva. GUARNIERI (2007, p. 62) expõe que esta tem por fundamento a possibilidade de: a) fundar um Sindicato (direito também individual); b) firmar relações entre Sindicatos; c) fixar as regulamentações dentro sua estrutura interna; d) determinar seu quadro; e) intervir nas relações entre o sindicalizado e o grupo profissional; f) representação do grupo profissional.

STÜRMER (2007, p. 62) assevera que a liberdade coletiva se funda nos seguintes primados: a) constituição de Sindicatos; b) constituição de órgãos superiores (relações entre Sindicatos); c) filiação a organizações internacionais (relação interestatal com demais Sindicatos e organizações internacionais; d) negociação coletiva (representação de seus Sindicatos); e e) exercício do direito de greve.

MARTINEZ (2012, p. 886) afirma que a liberdade sindical, em sua dimensão coletiva, se manifesta de modo a garantir os “ (...)direitos de que são titulares as organizações sindicais no processo de defesa e de promoção dos interesses dos seus representados”, isto é, na manifestação seu objetivo precípua.

Em seu conteúdo, a liberdade sindical coletiva congloba os seguintes direitos e faculdades: a) auto-organização; b) filiação, positiva ou negativa, a organizações sindicais mais

complexas no âmbito nacional ou internacional; c) livre exercício da atividade sindical (MARTINEZ, 2012, p. 887).

Como exposto adrede, STÜRMER (2007, p. 63) ainda considera a existência de uma terceira ótica da liberdade sindical: aquela em face do Estado. Divide a sua manifestação em oito itens: a) ausência de ingerência do Poder Público na constituição de Sindicatos; b) desqualificação do enquadramento sindical; c) livre administração interna; d) inexistência de óbices legais à constituição de órgãos superiores; e) possibilidade de filiação às organizações internacionais; f) pluralidade sindical; g) impossibilidade de instituição de contribuição sindical compulsória; h) limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho.

GUARNIERI (2005, p. 105), de maneira mais sintética, coloca que a liberdade sindical em relação ao Estado: “Consiste na independência do sindicato: em relação ao Estado; no conflito entre a autoridade do Estado e a ação sindical; na integração dos sindicatos no Estado”.

NASCIMENTO (2012, p. 35), apesar de reconhecer a divisão da liberdade sindical em individual e coletiva, opta por outra linha de abordagem, categorizando-a em aspectos ou dimensões. São elas: a) liberdade de associação; b) liberdade de organização; c) liberdade de administração; d) liberdade de exercício das funções; e) liberdade de filiação sindical.

A liberdade de associação, como ressalta o autor, diz respeito ao direito de associação. Esse direito não se limita à mera existência de Sindicatos – uma vez que, como bem rememora, até mesmo em governos autoritários havia leis prevendo sindicatos –, mas à efetiva possibilidade de reunião de um determinado grupo de indivíduos com interesses em comum, sem a ostensiva presença do Estado (NASCIMENTO, 2012, p. 36).

Ainda assim, não basta à mera existência do Sindicato e a ausência de intervenção do Estado em sua criação, é necessário também à liberdade de organização. Uma vez prevista a possibilidade de reunião em Sindicatos, não deve o Estado intervir em como essa reunião será realizada ou quais seus objetivos, competindo aos próprios sindicalizados definirem tais aspectos (NASCIMENTO, 2012, p. 38).

A liberdade de administração diz respeito à faculdade conferida aos sindicalizados de gerirem aspectos internos do próprio Sindicato. Difere, portanto, da liberdade de organização, em que são definidos seus objetivos, enquanto a liberdade de administração se dá internamente, na própria estrutura do Sindicato (escolha dos próprios dirigentes, modo de eleição – se direto ou indireto –, controle e fiscalização dos atos dos dirigentes, etc.) (NASCIMENTO, 2012, p. 40).

Já a liberdade de exercício das funções concerne à execução de seu objeto. Trata-se do “(...) meio pelo qual o sindicato desenvolve a sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído”. À medida que a liberdade de organização permite definir seus propósitos, a liberdade de exercício é aquela que autoriza o Sindicato colocar seus ideais em prática. Seria ilógico assentir que os indivíduos se unissem, traçassem seus rumos e organização interna para, em seguida, cerceá-los do direito de pôr em práticas tais projetos (NASCIMENTO, 2012, p. 41).

Por fim, há a liberdade filiação e de desfiliação que, como sugere a designação, se manifesta em forma positiva e negativa. Essa dimensão relaciona-se à alternativa que tem o indivíduo de se filiar ou não a um Sindicato, bem como, quando desejar, desfiliar-se daquele que não deseja mais participar (NASCIMENTO, 2012, p. 45).

É imperioso demonstrar que, a despeito da rica doutrina relativamente à liberdade sindical, expondo à exaustão os elementos que devem ser observados para sua garantia, há nítidos casos de sua violação por parte do Estado. Como já apresentado, a contribuição sindical obrigatória deságua em irrefutável violação à liberdade negativa de filiação.

Outro exemplo que causa bastante perplexidade na doutrina é aquele relativo à unicidade e pluralidade sindical. O tema é deveras complexo e renderia riquíssimo estudo monográfico, no entanto, para manter-se nos limites propostos, far-se-á uma breve análise.

A *unicidade sindical* é a proibição legal da existência de mais de um Sindicato em determinada base territorial. Diverge da *unidade sindical*, em que a existência de apenas um Sindicato em certa base territorial se dá por faculdade de seus integrantes, não por imposição legal (NASCIMENTO, 2012, p. 192).

Os defensores¹¹ da unicidade sindical tecem os mais variados argumentos em prol desse sistema: força ao movimento sindical, neutralização de disputas entre Sindicatos, impossibilidade de criação de Sindicatos artificiais (causando desordem e enfraquecendo a classe) e a inexistência de preferência, por parte do empregador, a um ou outro Sindicato (GUARNIERI, 2005, p. 115).

As críticas que são feitas à unicidade sindical referem-se: ao cerceamento do direito de constituição de Sindicatos (uma vez que o indivíduo, mesmo que descontente com a filiação, não terá alternativa), estímulos à “profissionalização” de líderes sindicais (o que pode levar à

¹¹ Cf. NASCIMENTO, 2012, p. 193. Destacam-se Evaristo de Moraes Filho, Orlando Gomes, José Martins Catharino, Sagadas Vianna, Tarso Genro.

intervenção de grupos terceiros no gerenciamento dos sindicatos), intervenção estatal exacerbada, acomodação dos dirigentes sindicais (haja vista a ausência de competição pelo cativo de membros) (GUARNIERI, 2005, p. 116).

Por outro lado, a *pluralidade sindical* é o permissivo para que exista, na mesma base territorial, mais de um Sindicato. É, por isso, a “(...) possibilidade, no sistema sindical, da coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente” (NASCIMENTO, 2012, p. 193). Essa pluralidade pode ser total, quando “atingidos todos os níveis de organização sindical”, e restrita, quando coexistem pluralidade e unicidade sindical, a depender do caso específico (NASCIMENTO, 2012, p. 193-194).

GUARNIERI (2005, p. 117) compila as críticas feitas ao pluralismo:

Os argumentos contrários à pluralidade sindical são, basicamente os seguintes: a) o fracionamento do sindicalismo; b) criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição do órgão competente para decidir sobre disputas de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo estimularia.

No entanto, o próprio autor alerta que tais argumentos são falaciosos, uma vez que: a) no sistema atual, em face da facilidade de se constituir Sindicatos, já há sua fragmentação; b) não há fragilização, muito pelo contrário, haja vista a democratização e competitividade entre estes; c) a sindicalização por empresa possibilita um melhor desempenho, tendo em vista a maior proximidade da realidade dos temas discutidos; d) tal dificuldade não se apresenta em países que adotam a pluralidade, bem como há diversos critérios passíveis de utilização pelo trabalhador; e) eventuais disputas serão definidas no judiciário, como hoje ocorre; e f) tal conflitividade levaria a observação de valores democráticos, bem como estimularia a melhoria das entidades (GUARNIERI, 2005, p. 117-127).

A despeito das críticas tecidas à pluralidade sindical, é possível observar, na doutrina nacional, diversos autores¹² que não só defendem a pluralidade sindical em detrimento da unicidade, mas que afirmam que esta é um meio de consagração de ampla liberdade sindical. A delimitação da base territorial culmina em inegável cerceamento, ainda que, em se adotando as críticas, tenha efeito positivo:

Não se pode dizer que a pluralidade sindical seja capaz de enfraquecer as organizações sindicais; ao contrário, os sindicatos representativos terão maior força, além de importar em maior participação democrática. Aqueles que prestarem os melhores

¹² Cf. NASCIMENTO, 2012, p. 193. São eles Roberto Barreto Prado, Délio Maranhão, Eduardo Gabriel Saad, Octavio Bueno Magno, Arion Romita, Cássio Mesquita Barros Jr., José Augusto Rodrigues Pinto, Ney Prado, Antônio Álvares da Silva e outros.

serviços terão mais associados. A imposição pelo Estado da unicidade sindical é que não pode ser tolerada. Se os interessados decidirem constituir poucos sindicatos, como na antiga República Federal da Alemanha, ou muitos sindicatos, ficará ao livre alvedrio deles e não de outra pessoa. O fato de o sindicalismo ser livre não quer dizer que o sindicato vai ser fraco, pois, prestando bons serviços e conseguindo boas condições de trabalho para a categoria, pode angariar mais sócios, aumentando sua receita (MARTINS, 2012, p. 730).

O Brasil, como será explorado mais adiante, inobstante todas as críticas em sentido contrário, adotou a unicidade sindical como princípio constitucional:

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

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

Para não mais alongar o debate, impende apenas demonstrar que a doutrina, apesar de tecer importantíssimas considerações a respeito do conteúdo e características da liberdade sindical, ainda não encontra sossego em determinados temas.

Discorrido o conteúdo da liberdade sindical, cumpre, por fim, responder à seguinte indagação: é a liberdade sindical um direito fundamental¹³?

Para responder esse questionamento, deve-se, em primeiro lugar, estabelecer os critérios para a caracterização de um direito fundamental. Gilmar Ferreira Mendes (2012, p. 177) observa que a definição do que são direitos fundamentais – isto é, características que apresentam em qualquer lugar do globo – é demasiadamente difícil, senão impossível, tendo em vista a pluralidade cultural e jurídica existente.

Todavia, José Afonso da Silva (2006, p. 181) ressalta as características – apesar das possíveis divergências – que são sentidas ao se tratar de direitos fundamentais: a) historicidade (possuem natureza iminentemente axiológica); b) inalienabilidade (são intransferíveis a qualquer título que seja); c) imprescritibilidade (o decurso do tempo não é capaz de retirar-lhes a eficácia); d) irrenunciabilidade (podem até não ser exercidos, mas não se admite que sejam renunciados).

MENDES (2012, p. 178) acrescenta, ainda, a universalidade dos direitos fundamentais. Entretanto, faz a ressalva de que a universalidade não deve ser entendida de modo amplo e

¹³ Impende ressaltar a posição de José Afonso da Silva (2006, p. 175) que, dentre as denominações existentes (direitos humanos, direitos do homem, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais e direitos fundamentais do home), opta por este último. No entanto, neste trabalho, referir-se-á apenas como “direitos fundamentais”.

irrestrito, uma vez que, apesar daqueles extensíveis a todos – *e. g.*, direito à vida -, há aqueles pertinentes à determinado grupo, como no caso dos direitos trabalhistas.

FIOVARANTE (2008, p. 17), apesar de reconhecer os três traços característicos aos direitos fundamentais (universalidade, indivisibilidade e inter-dependência), faz nota à teoria do relativismo cultural, a qual nega a universalidade dos direitos fundamentais com base no pluralismo cultural, intra e internacional.

A par desses embates, os direitos fundamentais referem-se “a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico”, assim como designam, “no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas” (SILVA, 2006, p. 178).

A liberdade sindical, por sua vez, é não só uma manifestação da liberdade (em sentido *lato*), como é profundamente intrincada a outras expressões desse princípio. FIORAVANTE (2008, p. 45) ressalta que “(...) a liberdade sindical não é por si auto-suficiente (*sic*)”, de modo que a sua efetivação é condicionada ao respeito a outros direitos fundamentais, tais como a liberdade de reunião e expressão, a igualdade de gênero, raça e credo, dentre outras.

Nesse sentido, a OIT apresenta dado de grande relevância, ao mostrar que a liberdade sindical é mais agredida em países nos quais ocorre mais restrição das liberdades em geral. Fica evidente que, se uma de suas dimensões é prejudicada pelo ordenamento vigente (liberdade de expressão, por exemplo) seu conteúdo será inexoravelmente esvaziado (NASCIMENTO, 2015, p. 205).

Importa observar que o inverso também é verdadeiro, uma vez que, se cerceada à liberdade sindical, as liberdades de expressão, de associação e reunião serão igualmente vilipendiadas. Não há que se falar, no plano das liberdades, em categorias independentes, haja vista a sua íntima interligação.

STÜRMER (2007, p. 65) também parte da premissa de que, por se tratar a liberdade sindical de uma das expressões do direito fundamental à liberdade (como, *v. g.*, a liberdade de ir e vir), possui natureza de direito fundamental. Por essa mesma razão, é categórico ao afirmar que a Convenção n. 87 da OIT é um “tratado de direitos humanos”:

Sendo, portanto, o direito à liberdade um direito fundamental, tratando a Convenção 87 da liberdade sindical e, sendo, ainda, referida convenção um documento internacional, efetivamente trata de direitos humanos (STÜRMER, 2007, p. 64-65).

GUARNIEI (2005, p. 99) faz coro ao pensamento esposado por STÜRMEER – de que a liberdade sindical é direito fundamental – e afirma que os “*direitos humanos fundamentais* que passaram a se chamar sociais (*segunda geração*), nos quais se encaixa a liberdade sindical” (destaque do autor).

Traz, inclusive, a lição de SIQUEIRA NETO (1999, p. 68-69 *apud* GUARNIERI, 2005, p. 99), no sentido de que “(...) a liberdade sindical é, na verdade, um dos direitos fundamentais do homem, integrante dos direitos sociais, componente essencial das sociedades democrático-pluralistas”.

FIOVARANTE (2008, p. 37-46) traça um panorama entre a liberdade sindical e as liberdades de trabalhar e contratar, a fim de evidenciar sua íntima relação:

A liberdade de trabalho e a liberdade sindical, por sua vez, são problemas intimamente conexos, na medida em que o exercício da liberdade de trabalho exige uma atuação coletiva e organizada dos trabalhadores, que se torna mais necessária quanto menos qualificados forem os trabalhadores. Liberdade de contratar e liberdade sindical se relacionam na medida em que sem esta última não se realizam legítimas negociações coletivas de trabalho tanto em relação aos sujeitos quanto ao procedimento e ao resultado da negociação coletiva de trabalho.

Inclusive, por meio da “Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, de 1998, a OIT no item 2, “a”¹⁴, consagra a Liberdade Sindical como direito fundamental, e rememora que , em razão desse caráter, mesmo os países que não ratificaram suas convenções, mas fazem da organização, obrigam-se a respeitá-la, promovê-la e torná-la realidade.

Destarte, conclui-se que essa interdependência entre a liberdade sindical e os demais ramos da liberdade, confere-lhe o caráter de direito fundamental. À vista disso, é sob essa perspectiva que a liberdade sindical deve ser respeitada e consagrada, de forma a garantir maior autonomia à organização sindical brasileira.

¹⁴ 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

4. OS ENTRAVES À LIBERDADE SINDICAL NO MODELO VIGENTE

4.1 A Convenção n. 87 da OIT e a Impossibilidade de Ratificação

A trigésima reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu um pouco antes da Convenção n. 87 (Genebra, 1947), trouxe importantíssimas discussões ao plano da liberdade sindical, definindo-a da seguinte forma:

- 1- liberdade de se unirem os trabalhadores para organizar a entidade representativa de sua profissão de classe;
- 2- liberdade de elaborar seus estatutos de acordo com as leis gerais do País sem que entre elas exista qualquer uma com caráter de exceção restritiva para os sindicatos;

- 3- liberdade de escolher seus dirigentes e de estabelecer as normas de administração, de acordo com seus estatutos e sem ingerência do poder executivo governamental.
- 4- liberdade de filiação e desfiliação para o trabalhador;
- 5- liberdade de constituir-se em federação e confederação;
- 6- necessidade de se estipular que tais organizações não possam ser dissolvidas por via administrativas;

Com base nestes preceitos de liberdade sindical, apenas um ano mais tarde, em 09 de julho de 1948, ocorreu a Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 87, cujo texto – que somente entrou em vigor em 04 de julho de 1950 – viria a ser o mais importante documento de consagração da liberdade sindical no plano internacional.

Já em seus primeiros dispositivos, é possível observar a consagração da liberdade sindical nos planos individual e coletivo. No que se refere ao prisma individual, estabelece que o amplo direito de associação, sem qualquer tipo de interferência do Estado, assim como a liberdade positiva e negativa de se filiar ou não – ou se desfiliar - a um Sindicato¹⁵. Quanto ao aspecto coletivo, expõe o direito dos Sindicatos de regerem seu próprio estatuto e regulamentação, eleger seus dirigentes, organizar sua administração e de formular e executar seus planos¹⁶.

REIS (2008, p.36-37) ressalta que a Convenção n. 87 prevê um outro panorama de liberdade aos Sindicatos: interna, focada em regulamentação, representação e gestão; e externa, que permite aos Sindicato não só planejar seus objetivos, mas pô-los em prática.

Como pontos genéricos, REIS (2008, p.38) elenca a impossibilidade de dissolução das organizações pela administração Pública, isto é, por via administrativa¹⁷. Prevê igualmente a possibilidade de formação de Federações e Confederações filiação dos Sindicatos à Organizações Internacionais¹⁸.

Para AROUCA (2014, p.85), a Convenção n.87 da OIT é a expressão internacional da autonomia e da liberdade sindical, estabelece a livre associação e constituição sindical, tendo

¹⁵ Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

¹⁶ Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

¹⁷ Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

¹⁸ Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

como condição, apenas, a conformidade com o seu estatuto. Teve aprovação por cento e vinte sete votos e apenas onze abstenções, e consagrou os seguintes princípios, bem resumidos pelo autor:

a) liberdade de filiação, tendo apenas a provação as normas escutarias; b) independente de autorização, a liberdade de constituir-se em sindicato; c) previu a livre elaboração de estatutos, regulamentos, ações e programas administrativos; d) a livre escolha de representantes - livre eleição; e) proibição na intervenção do estado, se para dissolução, na restrição ou até mesmo dificultando o exercício das garantias e autonomias do sindicato; f) liberdade de se constituírem federações e confederações ou até mesmo organizações internacionais; g) aquisição de personalidade jurídica sem qualquer restrição; h) veto na aplicação de lei prejudicial a liberdade; i) extensão , através de lei ordinária, dos princípios as forças armadas; j) e aplicação do estado em medidas que assegurem o livre exercício sindical pelos trabalhadores.

Salienta DELGADO (2014, p.82-83) que a Convenção n. 87 da OIT não almeja a implementação de uma pluralidade sindical imperativa, mas sim a plena liberdade, deixando a cargo dos Sindicatos e sua estrutura interna eleger a melhor forma de organização, e não ao Estado por meio de Lei.

MARTINEZ (2012, p. 886) assim sintetiza o seu conteúdo:

A Convenção n. 87 da OIT oferece uma conceituação de liberdade sindical que se baseia essencialmente na ideia de que os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de filiar-se a essas organizações com a única condição de observar seus estatutos. Nesse conceito de liberdade sindical se incluem variáveis relacionadas à liberdade de trabalhar, à liberdade de filiar-se, à liberdade de organizar-se e de administrar-se e à liberdade de atuar em nome dos representado

Assim, a Convenção n. 87 da OIT buscou consagrar em seus preceitos todas as formas de liberdades e autonomias cabíveis a uma associação sindical, fazendo com que sua ratificação “forçasse” o país membro a aderir à liberdade sindical plena.

Apesar de o Brasil ser um país signatário da OIT e prever em seu ordenamento a liberdade de associação para fins profissionais, não ratificou a Convenção n. 87, em razão de incongruência entre dispositivos constitucionais e o normativo internacional.

Já do preâmbulo da Constituição de 1988, extrai-se que os direitos sociais são parte dos direitos fundamentais. Logo em seguida, no inciso IV¹⁹, do art. 1º, a Constituição, reafirma que os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa são fundamentos da República. Em seu art.

¹⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

3º, ao enumerar alguns dos objetivos da República, destaca a garantia do desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e das desigualdades regionais²⁰. No que concerne às relações internacionais, ressalta a prevalência dos direitos da pessoa humanos²¹.

Ainda, no art. 7º, tamanha a sua importância, foram elencados trinta e quatro direitos relativos ao trabalho. No art. 8º, mais especificamente, está disciplinado a livre associação profissional ou sindical, demonstrando a preocupação do legislador constituinte em assegurar os direitos referentes a associação profissional.

Apesar disso, a Constituição Federal não consagrou a ampla e ilimitada liberdade sindical nos moldes da Convenção n. 87 da OIT, especialmente no que se refere ao inciso II, do art. 8º em que, a despeito de ser livre a associação profissional e sindical:

(...) é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, qual será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município.

Como antes explanado, o Brasil, malgrado todas as críticas em sentido contrário, optou pelo princípio da unicidade sindical, isto é, a de limitação de base territorial mínima – de um Município – para a criação de Sindicatos, definida em Lei. A Convenção n. 87, por outro lado, não estabelece qualquer limitação à liberdade sindical, de forma que opta claramente pelo princípio da pluralidade sindical – liberdade de constituição que não se limita à base territorial mínima.

Essa unicidade sindical, vigente desde o Decreto n. 19.770, é, cada vez mais, questionada. O anseio por mudança é causado por diversos fatores, como, por exemplo, a modernização no quadro de atividades e profissões que fixa o plano base de enquadramento sindical, tendo em vista o surgimento de uma enorme gama de novas profissões. Outro exemplo decorrente do reconhecimento, pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, de entidades sindicais no mesmo campo de representação (NICOLADI E FRIEDRICH, 2013, p.53).

Outra incompatibilidade decorre da contribuição sindical obrigatória, que, em virtude de sua natureza tributária, é exigida de todos os integrantes das categorias econômicas ou profissionais, independentemente de sua filiação ou não à uma entidade sindical. Ora, não como

²⁰ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

²¹ Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: II - prevalência dos direitos humanos;

se consagrar a faculdade do trabalhador de filiar (ou não) e desfiliar-se de um Sindicato quando a sua participação pouco importa para seu financiamento.

Por essas razões que NASCIMENTO (2015, p.133) então conclui que o Brasil não ratificou a Convenção n. 87, haja vista a incompatibilidade com a legislação interna e aquela prevista na Convenção:

A Constituição de 1988 proíbe mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Com isso, impõe um modelo sindical obrigatório, enquanto a Convenção n. 87 defende um modelo sindical espontâneo. Nossa Constituição, seguindo tradição que vem desde o Estado Novo, autoriza a cobrança compulsória, pelos sindicatos, da contribuição sindical de todos os trabalhadores, sócios ou não do sindicato. A Convenção n. 87 assegura a liberdade individual de ingressar ou não num sindicato. Cobrar, compulsoriamente, uma contribuição de quem não é sócio não é compatível com essa garantia da Convenção n. 87 (2015, p.133).

O grande problema da aprovação da Convenção n. 87 seria sua integração ao direito interno. Como rememora NASCIMENTO (2015, p. 134-135) no Governo de Eurico Gaspar Dutra (em 31/05/1949), o projeto de ratificação da Convenção n. 87 foi enviado à Câmara dos Deputados, que o aprovou. O projeto²² (Decreto Legislativo n. 16/1984), contudo, encontra óbice no Senado, que tarda em dar prosseguimento²³.

Se aprovado pelo Senado mediante Decreto Legislativo, o Presidente o promulgará por Decreto e publicará no Diário oficial, o que equivaleria à ratificação, uma vez que, até então, há apenas a simples adesão. Ato contínuo, seria realizado o registro do Decreto e do texto da Convenção perante o Diretor Geral do Secretariado da OIT e entraria em vigor em doze meses (NICOLADI E FRIEDRICH, 2013, p.58).

No entanto, ainda que aprovada, subsistiria sua incompatibilidade com os ditames contidos no art. 8º da CF. Nesse sentido, alcançaria o texto da Convenção o *status* de Lei Federal (aprovado por meio de Decreto Legislativo - art. 59, VI, da CF), a qual, em eventual conflito com disposição Constitucional, culminaria em sua inconstitucionalidade (PASSOS, 2013, p. 59-60):

A Convenção da OIT tem natureza de lei federal, tanto que o Congresso Nacional tem competência exclusiva para resolver definitivamente sobre tratados internacionais (art. 49, I), o que é feito por meio de decreto legislativo, que também tem natureza de lei federal (art. 59, VI, da Constituição). A alínea b, do inciso III, do art. 102 da Constituição esclarece que compete ao STF, em grau de recurso extraordinário, julgar

²² Ementa: Aprova o texto da Convenção n. 87 relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, adotada em São Francisco em 1948 por ocasião da 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho.

²³ Em 02/07/2016 Cf. <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>, a última movimentação é a seguinte: “Matéria com a relatoria” (25/03/2015)

as causas em única ou última instância, para declarar a inconstitucionalidade de tratado, mostrando que o tratado fica hierarquicamente logo abaixo da Constituição. Se o tratado é declarado inconstitucional (art. 102, III, *b*, da Constituição), é porque ele tem hierarquia de lei ordinária (MARTINS, 2012, p. 44).

Não é por outra razão que PASSOS (2013, p. 60) afirma, no caso da ratificação da Convenção n. 87, apenas os efeitos secundários decorrentes de seu texto se manteriam, uma vez que todos aqueles contrários (*e. g.*, pluralidade sindical) se veriam obstados por norma de hierarquia superior.

AROUCA (2015, p 85), por sua vez, entende que, a despeito da incompatibilidade com o art. 8º, a Convenção n. 87 poderia ser, sim, adotada pelo Brasil. Em primeiro lugar porque consistiria em inegável fortalecimento da autonomia sindical em face ao Estado, tanto de forma organizacional como operacional. Em segundo, a própria OIT tem admitido a existência de contribuição sindical obrigatória, de forma que não resultaria em evidente incompatibilidade.

Aliás, recorda que a própria Justiça do Trabalho, em determinadas situações, impede a cobrança de contribuição sindical daqueles que não tem filiação sindical, mesmo que sejam representados em negociações coletivas e afetados por acordos – em convenções e sentenças normativas –, prestigiando a liberdade sindical.

Por honestidade intelectual, insta trazer o posicionamento de NASCIMENTO (2015, p. 200), para o qual a pluralidade sindical – que adviria da Convenção n. 87 da OIT –, além de impossível diante da ordem constitucional vigente, não é desejada e nem seria o melhor sistema para o Brasil:

(...) nossa cultura é avessa à pluralidade sindical, embora na cúpula da organização sindical exista pluralidade de centrais sindicais, o que é contraditório com o que acontece nas bases da pirâmide sindical; o pluralismo sindical, embora mais democrático, não é efetivamente o melhor sistema para o Brasil, recusado que é pelas próprias entidades sindicais que não sentem a sua necessidade (NASCIMENTO, 2015, p. 200).

Inobstante todo o respeito nutrido pelo autor, cumpre discordar de seu posicionamento, uma vez que a resistência à pluralidade demonstrada pelas entidades sindicais pode expor justamente uma faceta negativa da unicidade sindical: o “monopólio” da representação. Não é do interesse dos dirigentes sindicais – que representam os sindicatos – a existência de mais associações que possam competir por seus sindicalizados.

Com isso, deve-se, diante da incompatibilidade legislativa apresentada, procurar outros meios para a consagração da ampla liberdade sindical. A seguir, serão apresentadas tentativas

frustradas de implementação para, ao final, apresentar sugestões para a garantia da ampla liberdade sindical.

4.2 Tentativas Frustradas de Reforma Sindical no Brasil

Da metade do século XX até os dias atuais, diversas foram as propostas de reforma da organização sindical no Brasil. Em 1948 houve o projeto de João Mangabeira, que previa, dentre outros aspectos, a manutenção da unicidade sindical (base territorial mínima de um município) e a contribuição sindical obrigatória. Apesar da grande repercussão, não chegou a ser integrado ao ordenamento jurídico (AROUCA, 2014, p. 488-489).

Em 1950, o projeto Segadas Vianna procurou criar um Código Brasileiro do Trabalho, o qual, ao tratar da organização sindical, não se distanciava do projeto de Mangabeira, bem como se mostrava contrário ao direito de greve, de forma que não teve seguimento (AROUCA, 2014, p. 492-499). Em seguida, criou-se o projeto Dorval de Lacerda (1955), que, no que toca a Organização Sindical, previa a possibilidade de uma “multiplicidade de associações sindicais paralelamente a um Sindicato único” (AROUCA, 2014, p. 499-502).

No ano de 1963 foi criado o Projeto Evaristo Moraes Filho que, apesar de cancelar a ideia de Dorval de Lacerda no que diz respeito à unicidade sindical relativa (pluralidade na unicidade), observava uma base territorial mínima. Extinguia, ainda, a contribuição sindical obrigatória, a qual passaria a ser voluntária. O projeto, contudo, encontrou óbice na ordem ditatorial que exsurgia no Brasil (AROUCA, 2014, p. 502-507).

Em 1970 tem-se o Projeto Mozart Victor Russomano que focava nos instrumentos de negociação coletiva, pouco dispendo sobre liberdade sindical. Em 1975, Arnaldo Sussekind também criou seu próprio projeto, o qual mantinha a unicidade sindical – como meio de evitar propagação de ideias filosóficas e religiosos entre os Sindicatos – e a contribuição sindical obrigatória, com a ressalva de que seria possível a sua supressão progressiva (AROUCA, 2014, p. 510-511).

No Governo Sarney, almejando a redemocratização do país, foram enviados diversos projetos de Lei com o intuito de produzir uma verdadeira reforma sindical, de forma a prestigiar a Convenção n. 87 da OIT. Inclusive, a Evaristo de Moraes Filho coube relatar o tema “Da Ordem Social” na constituinte. Todavia, o estudo realizado – que estabelecia a pluralidade

sindical no Brasil – nem sequer foi encaminhado à Assembleia Constituinte de 1988, a qual sancionou modelo totalmente diverso, fundado na unicidade sindical (AROUCA, 2014, p. 513-514).

Em 1992, sob o Governo Collor, foi editada a Medida Provisória n. 215, que extinguiu a contribuição sindical obrigatória, mas que não chegou a ser renovada. Foi instituída a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, com o objetivo de elaborar cinco anteprojetos abrangendo, dentre outros temas, a implementação da autonomia, liberdade e pluralidade sindical. Contudo, a maior parte desses projetos foi abandonada (AROUCA, 2014, p. 515).

Diversos outros projetos foram criados durante o Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995), mas foram tão inexitosos quanto seus antecessores. A Proposta de Emenda Constitucional – PEC n. 369 de 2005, que tinha como objetivos, entre outros, a implantação da pluralidade sindical, foi arquivada pela Deputada Zulaiê Cobra (PSDB-SP²⁴) e não teve prosseguimento (AROUCA, 2014, p. 520).

Pode-se dizer que a maior tentativa de reforma sindical brasileira ocorreu no ano de 2005. Encerrados os trabalhos do Fórum Nacional do Trabalho (2004), seu texto final foi enviado ao Ministério de Estado do Trabalho e do Emprego na tentativa de promover uma reforma sindical no sistema brasileiro (STUMER, 2007, p.103).

Dando seguimento a reforma, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE criou o Fórum Nacional do Trabalho, que possuía composição tripartite e paritária. Um dos seus primeiros atos foi realizar uma limpeza na Consolidação das Leis do Trabalho, que ocasionou na eliminação 119 dispositivos por invalidez total e 6 por invalidez parcial. Depois, foram estabelecidos os objetivos a serem seguidos²⁵ (AROUCA, 2014, p. 521-522).

²⁴ Partido da Social Democracia Brasileira.

²⁵ É nosso objetivo básico: a) Estimular a constituição de entidades sindicais livres e autônomas, bem como a liberdade individual de associação, pressupostos básicos de qualquer democracia; b) Conferir maior efetividade às leis trabalhistas e adequá-las às novas características do mundo do trabalho, de maneira a criar um ambiente mais propício ao combate à informalidade e à geração de emprego, ocupação e renda; c) Estimular a autocomposição dos conflitos e sua resolução por meio de novos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, redefinindo o papel dos órgãos públicos de regulação do trabalho; Para alcançar tais objetivos será fundamental: a) promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização referenciado na liberdade e autonomia sindical, sob a inspiração das convenções e recomendações da OIT; b) atualizar a legislação trabalhista e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional e as características atuais do mercado de trabalho e das relações trabalhistas; c) modernizar e tornar mais ágeis as instituições públicas encarregadas da regulação do trabalho, como a Justiça do Trabalho e o próprio Ministério do Trabalho e Emprego;

Os objetivos básicos para a Reforma Sindical eram três. O primeiro foi a estimulação de constituição de entidades sindicais livres e autônomas, bem como a liberdade individual de associação. O segundo foi dar maior efetividade a legislação trabalhista, para uma melhor adaptação ao mundo modernos, buscando combater informalidades e gerar emprego, ocupação e renda. Por último, estimular a autocomposição e soluções por meio diversos de conciliação, mediação e arbitragem, buscando outras tarefas aos órgãos públicos de regulação (AROUCA, 2014, p.522).

Para que os objetivos da Reforma fossem postos em prática, era fundamental a adoção de um modelo sindical que tivesse como princípios fundamentais a liberdade e a autonomia, conforme já dispostos nas convenções e recomendações da OIT. Também de grande importância a atualização da legislação trabalhista com o cenário atual, para uma maior compatibilidade com as exigências do desenvolvimento nacional e com o atual mercado de trabalho, o que ocasiona na modernização, também, das instituições que realizam a regulação das relações de trabalho. Por fim, a fomentação do tripartismo, através do diálogo, com prevalência da justiça social (AROUCA, 2014, p.522).

O Fórum organizou-se em três comissões temáticas – Organização sindical, Negociação Coletiva e Soluções de Conflitos – e em três bancas. A primeira, do governo, composta por Jaques Wagner, o então ministro do trabalho e emprego, por Osvaldo Matinês Borges, como secretário, mais um coordenador geral, na figura de José Francisco Siqueira Neto e um coordenador jurídico, Bernardo Macedo, dentre outros assessores e colaboradores (AROUCA, 2014, p. 522).

Representando os empregadores: as Confederações Nacionais da Agricultura, de Crédito, do Comércio, de Transportes Terrestres, assim como as Confederações das Associações comerciais e Empresariais do Brasil. Pelos trabalhadores havia a presença da Central Única dos Trabalhadores – CUT, da Força Sindical, Comando Geral dos Trabalhadores – CGT, Secretaria de Estado do Desenvolvimento Sustentável – SDS, Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGTB e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias –CNTI (AROUCA, 2014, p.523).

d) fomentar o diálogo social, promover o tripartismo e assegurar o primado da justiça social no âmbito das leis trabalhistas, das garantias sindicais e das instituições de regulação do trabalho.

Também é composto de uma Plenária, que era a última instância para decisões, composta por setenta e dois membros, divididos de maneira paritária: a) vinte e um membros representantes dos empregadores; b) vinte e um representantes do governo; c) vinte e um representantes dos empregados, d) nove representantes das micros e pequenas empresas, cooperativas e demais organizações (AROUCA, 2014, p.523).

O texto resultado da Reforma Sindical era formado por uma Proposta de Emenda Constitucional e um Anteprojeto de Lei de Reforma Sindical, tendo como objetivo a reforma sindical do Brasil, pautados nos debates realizados por cerca de um ano e meio (STUMER, 2007, p.103).

A PEC n. 369 de 2005, fora fruto da união de correntes políticas e sindicais que lutam pela implementação do pluralismo na organização sindical. A PEC busca nova redação aos art. 8, 11, 37 e art. 114 da CF/1988 (NICOLADI E FRIEDRICH, 2013, p.61).

Além disso, o texto ainda fora sistematizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e só posteriormente remeteu-se ao Presidente de República, os dois textos fragmentados, sendo um a Proposta de Emenda Constitucional e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, cada qual com sua exposição de motivos (STUMER, 2007, p.103).

Fica evidente a tentativa do Fórum em deixar suas decisões paritárias, compostas pelo mesmo número de membros. Além disso, buscou construir decisões com participação com todos os sujeitos envolvidas na relação trabalhista.

Diversos pontos cabíveis de reforma foram debatidos, tanto pelo Anteprojeto de lei, como pela PEC, cabendo assim, uma análise minuciosa, dos pontos de maior relevância e a opiniões sobre as então mudanças.

O Anteprojeto de lei é composto por oito títulos²⁶, que, como consta em suas disposições preliminares, são pautados nos princípios da OIT que tratam sobre liberdade sindical, proteção ao direito sindical, diálogo social, negociação coletiva, representação dos trabalhadores no local de trabalho, consulta tripartite e os princípios de direito do trabalho (AROUCA, 2014, p.525).

²⁶ I – Das disposições preliminares; II – Da Organização Sindical; III – Da Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho; IV – Do Diálogo Social, da Negociação Coletiva e do Contrato de Trabalho; V – Do Direito de Greve; VI – Do Conselho Nacional do Trabalho; VII – Da Tutela Jurisdicional; VIII – Das Disposições Finais e Transitórias.

O segundo título fora dedicado a organização sindical e, como ressalta AROUCA (2014, p. 525), não cumpriu o decidido no Fórum. Elevou as centrais e confederações patronais como instâncias dirigentes do sistema sindical. Mantem a área mínima de um Município e não admite o Sindicato constituído no âmbito da empresa.

Além disto, foi retornado ao Ministério do Trabalho e Emprego o papel de gerenciamento e de tutela dos sindicatos, pois será por ele concedida a personalidade sindical, comprometendo a autonomia das entidades. Além disso, tratou-se de representação sindical, retroagindo ao antigo “enquadramento sindical” (AROUCA, 2014, p.525).

Estabelece um sistema de exclusividade de representação, voltado a substituir a unicidade sindical. Nesse regime, aos Sindicatos constituídos antes da vigência da Lei, é fixado o prazo de doze meses para comprovar os requisitos de representatividade e requerer a dita exclusividade, situação em que, naquele âmbito de atuação, estará afastada a pluralidade – concessão de personalidade sindical (NASCIMENTO, 2015, p. 593).

Há a previsão, portanto, de dois tipos de representatividade: a comprovada e a derivada. A comprovada é aquela destinada à obtenção da exclusividade, em que o Sindicato deverá comprovar, mediante vinculação à Central Sindical, ou à Confederação, ou à Federação, ou à filiação de número igual ou superior a vinte por cento dos trabalhadores da base. A derivada é obtida “(...) mediante a criação de outra entidade sindical do setor e que, por sua vez, tenha preenchido os requisitos que autorizam o reconhecimento da representatividade” (NASCIMENTO, 2015, p. 586).

O financiamento ficaria a cargo da Contribuição Associativa – de caráter espontâneo e paga apenas pelo filiado quando autorizado o desconto na folha de pagamento – e a Contribuição de Negociação Coletiva. Essa segunda modalidade corresponde ao valor devido pelo empregado à entidade sindical por sua participação em negociação coletiva ou no efeito geral de seu resultado, ainda que por sentença arbitral (NASCIMENTO, 2015, p. 596):

O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas respectivas assembleias de sindicatos envolvidos nas negociações. A proposta do valor da contribuição será submetida, anualmente, à apreciação e deliberação de assembleia geral dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical. Desaparece o direito de oposição, antes possível em relação às contribuições facultativas – taxa assistencial, contribuição confederativa ou qualquer outro tipo de contribuição não previsto

em lei –, em relação à contribuição de negociação coletiva aprovada em assembleia geral.

A prestação de contas, por sua vez, ficará disponível durante 5 anos para consulta, assim como os representantes sindicais responderão pelas violações aos deveres estabelecidos quanto a prestação de contas, por fim, ainda sobre dirigentes sindicais, manteve-se a estabilidade de emprego (AROUCA, 2014, p.526).

O terceiro título, denominado Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho, trata de uma organização interna, que tem caráter de sindicato paralelo, mas no âmbito da empresa, buscando a promoção de entendimento empresa empregador. Ainda, discorreu sobre a composição dos sindicatos e das garantias dos cargos de sindicalistas. Por fim, manifestou-se sobre conciliação de conflitos individuais, antes atribuídas às comissões de conciliação prévias, atribuindo-a a representação dos trabalhadores (AROUCA, 2014, p.527).

Assim, esse terceiro título tenta aproximar empregados e empregadores, para que haja uma resolução de problemas em sua raiz, antes de tomarem grandes proporções. Ainda, estabeleceu garantias aos cargos da composição sindical, por serem imperiosas tais prerrogativas para o diálogo saudável entre os sujeitos.

Outro tópico foi destinado ao diálogo social, negociação coletiva e contrato coletivo de trabalho. O primeiro ponto, o diálogo social, consiste na busca pela socialização entre empregado e empregadores, por meio de sindicatos confederações e representação dos trabalhadores dentro das empresas. Já quanto à negociação coletiva, adaptou-lhe a fim de que à sua frente não tenham somente os Sindicatos mais representativos, mas todos que foram reconhecidos. Trouxe dispositivos no que concerne aos “atores do processo”, negociação articuladas, praticas desleais, contrato coletivo (substituí acordo coletivo), etc. (AROUCA, 2014, p.528).

A Greve, por sua suma importância, recebeu um tópico exclusivo que dispôs sobre o aviso prévio de atividades não essenciais, ampliando-o para setenta e duas horas, assim como manteve a proibição de piquete. Mas, sua maior inovação veio com o combate contra a greve com comportamentos abusivos, prevendo assim medidas corretivas aplicadas pela Justiça do Trabalho (AROUCA, 2014, p.529).

Também há o tópico que se refere ao Conselho Nacional de Justiça de Relações de Trabalho, um órgão auxiliar do MTE, com formação tripartite. Um de seus órgãos tem função

de auxiliar no enquadramento sindical e o outro tem por objetivo acompanhar a gestão do Fundo Solidário de Promoção Sindical (AROUCA, 2014, p.529).

Por fim, o tópico de Tutela Jurisdicional ocupa-se de ações coletivas em geral, da possibilidade de representação pelo sindicato e da ação de prevenção e repressão da conduta anti sindical (ação preventiva contra empregadores que realizem condutas anti sindicais). Ao seu fim, cuida de conflitos coletivos, arbitragem e soluções jurisdicionais (AROUCA,2014, p.529).

Além dos pontos discutidos no anteprojeto de lei, impossível seria a implementação de uma reforma sindical sem mudanças na Constituição, razão pela qual também foi discutido a PEC n. 396 de 2005.

AROUCA (2014, p. 531-532), ao tratar da Proposta de Emenda Constitucional n. 396 afirma que a imprensa, à época, destacou apenas três pontos: o fim da unicidade sindical, a extinção da contribuição sindical compulsória e o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho. Afirma que houve silêncio acerca das incongruências dispostas no art. 8º, II, da PEC n. 396 de 2005, que anulava a autonomia conquistada com a Constituição de 1988, requerendo do Estado autorização para a instituição sindical.

No que diz respeito à Constituição de sindicatos, a Proposta de Emenda Constitucional apresenta um retrocesso. Eis a redação do art. 8º, no aspecto: (...) O texto acima transcrito apresenta clara antinomia interna, já que, no *caput*, diz ser assegurada a liberdade sindical e, no inciso I-B, condiciona esta liberdade ao controle do Estado (STÜRMER, 2007, p. 109).

Podem ser destacadas, além do supracitado, outras antinomias entre os textos normativos (PEC/Anteprojeto de Lei e Constituição)

Quanto ao enquadramento sindical, a PEC nº 369 de 2005 extirpou a expressão categoria. Foram utilizadas pela PEC as expressões *representatividade* (art. 8º, inciso I-B), *representados* (art. 8º, inciso I-B), *representação* (art. 8º, inciso III) e *abrangidos pela negociação* (art. 8º inciso IV). Já o Anteprojeto, utilizou-se de expressões como setor econômico e ou ramo de atividade. O grande problema cinge na não definição do conceito de setor ou ramo de atividade, e, pior, foi delegado ao Ministério Público a tarefa de defini-lo, razão pela qual foi ressuscitado o antigo “enquadramento sindical” (STUMER, 2007, p.111).

Um tema de grande discussão é a unicidade sindical imposta pelo art. 8º da Constituição Federal, uma vez que este seria totalmente revogado na Proposta de Emenda Constitucional. Em caminho contrário está o Anteprojeto, visto que preleciona que os sindicatos, sejam eles representantes dos trabalhadores ou empregadores, deverão comprovar vinte por cento dos componentes do seu campo de representação.

Esse sistema de representação contido no Anteprojeto não muda a intervenção estatal na liberdade sindical, apenas, impõem “representatividade”. Assim, a ausência de liberdade sindical permanece com o Anteprojeto, visto que não fora excluída a limitação estatal na composição dos sindicatos, só que, agora, com exclusividade de representação (STURMER, 2007, p.113).

Destarte a implementação da pluralidade sindical esta não estatui a liberdade plena, razão pela qual não viabiliza a ratificação da Convenção n. 87 da OIT.

Outro ponto polêmico da discussão “liberdade sindical” é a contribuição sindical compulsória, muito criticada nos dias atuais. No Anteprojeto de lei, STURMER (2007, p. 115-116) afirma que seu nome seria apenas alterado para contribuição de negociação coletiva, de forma que é mantida e, pior, majorada.

A contribuição permanece compulsória. Apenas teve seu nome alterado de *contribuição sindical* para *contribuição de negociação coletiva*. (...) Para os empregados, a contribuição será de 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto (art. 48 do Anteprojeto de Lei), ou seja, além da manutenção da contribuição compulsória, ela ficará muito mais cara para os empregados (hoje é de um dia de salário mensal, por ano). (...) Em um sistema de verdadeira liberdade sindical, deverá existir apenas a *contribuição associativa*, como forma natural de arrecadação e de receita das entidades sindicais representativas de empregados e de empregadores (grifos presentes no original) (STURMER, 2007, p. 115-116).

A negociação coletiva é alterada no Anteprojeto, pois revoga o art. 611 da CLT que trata da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo de trabalho, ou seja, ambos seriam substituídos por um novo instrumento denominado contrato coletivo de trabalho. Ocorre que os instrumentos modificados possuem previsão constitucional (art. 7, inciso XXVI, CF), então, para a modificação almejada pelo Anteprojeto, deveriam haver mudanças constitucionais, sem previsão na PEC (STURMER, 2007, p.116-117).

O poder normativo da justiça do trabalho é mantido no Anteprojeto de lei e na Proposta de Emenda Constitucional não é comentado. Já o exercício do direito de greve não possui modificações na PEC n. 369 de 2005 e no Anteprojeto é previsto com limitações que não abalam

a liberdade sindical, isto porque, o direito de greve deve ser exercido com limites, visto o envolvimento de terceiros (STURMER, 2007, p.117-118).

Estes são apenas alguns pontos das inúmeras mudanças pretendidas pelo Fórum, formalizados – ou não – pela PEC e o Anteprojeto de Lei. No entanto, o que se vislumbra é que nenhuma delas efetiva a liberdade sindical plena no ordenamento, motivo pelo qual, mesmo com sua aprovação e entrada no ordenamento, não haveria possibilidade de ratificação da Convenção n. 87 da OIT.

Assim é que, mesmo com a formação de órgão tripartite e com a paridade entre os membros, o que resultou da PEC não foram avanços. Pouca coisa rumou para liberdade pretendida, tendo, na verdade, ocorrido retrocessos.

Os empregadores recusaram-se a representação nos locais de trabalho e a substituição processual, e aplaudiram a flexibilização da negociação. Durante o Fórum, boa parte dos trabalhadores da CGT deixou as negociações, já os da Força Sindical, manifestaram-se afirmando que encaminhariam um pedido de reforma da PEC, ao que se refere a representação de sindicatos. A CSC, que integrava a CUT, posicionou-se contra a PEC.

Os trabalhadores, como se pode perceber, manifestaram seu descontentamento com a proposta de alteração legislativa antes mesmo de ser entregue, inclusive com abandonos do fórum, demonstrando a insatisfação da classe.

José Francisco Siqueira Neto, o principal redator, não reagiu bem às críticas emanadas pelos diversos grupos e reagiu agressivamente, comprometendo a dialética do debate:

Na falta de argumentos consistentes, comprometendo discussão lançado haja mão livre mo que de e democrática: argumentos generalistas de e superficiais. (...) É natural e legítimo que haja resistência a essa mudança. Isso, porém, não torna procedentes as críticas confusas, contraditórias e atrasadas que mobilizam os partidários contrarreforma. (...) As divergências políticas e de finalidade situam-se no campo da disputa democrática. A coerência jurídica é outra coisa. Nessa esfera, com o devido respeito às vozes contrárias, as críticas não se sustentam. Tentar camuflar a discussão política recorrendo a supostas controvérsias jurídicas só fortalece o projeto de reforma sindical (...) (SIQUEIRA NETO, 2005, p. 60, *apud* AROUCA, 2014, p.534).

Com isso, apesar das tentativas da criação de um Fórum com composição democrática, na qual existiam membros dos trabalhadores, empregadores e governo, as pressões externas e *lobys* fizeram com que os trabalhadores se sentissem pressionados e não conseguissem expressar suas vontades nos novos normativos. Inevitável fora a debandada dos projetos

legislativos e as manifestações contra sua aprovação, razão pela qual os normativos mantiveram-se estagnados.

4.3 Medidas necessárias a uma Liberdade Sindical mais efetiva

Como anteriormente visto, a liberdade sindical plena não vige no ordenamento brasileiro, em que um grande demonstrativo dessa ausência de liberdade é a não ratificação da Convenção n.87 da OIT. As causas apontadas para a não ratificação são as incompatibilidades, anteriormente analisadas, entre a convenção e a Constituição de 1988. No entanto, antes de tudo, devemos considerar que o direito constitucional contemporâneo é uma obra aberta e por isso esta sempre em processo de construção, dependendo assim, de uma atuação interpretativa.

Sabe-se que a Convenção n. 87 foi aprovada em 1948 e, à época, não foi ratificada pelo Brasil. Para entender o porquê da não ratificação, devemos analisar a conjuntura nacional do período: o direito interno fervilhava com um processo de modernização da área trabalhista, através de novas leis, institucionalizações de órgãos estatais como a Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho. Além disso, em 1964 se instalou a ditadura militar, fase que só findou em 1985.

Assim, havia uma clara incompatibilidade entre os anseios políticos da época – nacionalismo exacerbado combinado com ideais autoritários – e os preceitos da liberdade sindical, pois o regime de força não permitia o livre trânsito das ideias de autonomia, liberdade e democracia.

Nos dias atuais, a justificativa para a não ratificação centram-se nas antinomias entre o texto da Convenção n. 87 e a Constituição Federal. Esta impossibilidade fica clara com a Convenção de Viena²⁷, que afirma que os estados não podem se obrigar a um tratado internacional que tem manifesta violação de um dispositivo de seu direito interno.

A forma pela qual os preceitos internacionais adentram o ordenamento depende do direito público nacional. Existem duas concepções que tratam da recepção de normas internacionais no direito interno. A primeira delas é denominada de teoria monista, em que se manifestam duas outras concepções: a) a de que o Direito Internacional teria primazia sobre o

²⁷ Artigo 27: Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

direito interno; e b) de que o Direito Internacional e o direito interno são equiparados, de forma que suas antinomias devem ser resolvidas pelos critérios de resolução dos conflitos aparentes de normas²⁸ (MARTINS, 2012, p. 44).

Para a teoria dualista, as normas internacionais e nacionais são independentes. Com isso, ao ratificar um tratado, o Estado se obriga aos termos apenas no plano internacional. Para que haja a modificação do sistema interno, exige-se pró-atividade do legislador, que deve realizar ato formal e legislar no intuito de trazer ao ordenamento nacional os preceitos do tratado (SÜSSEKIND, 2007, p.6).

Como ressalta MARTINS (2012, p. 44), a Constituição Brasileira de 1988 não foi clara ao determinar se adota uma ou outra teoria. Contudo, a partir de uma análise de seus dispositivos, conclui-se que buscou homenagear a teoria monista. Exordialmente, pode-se destacar o art. 4º, inciso I, da CF, em que o Brasil, em suas relações internacionais, rege-se pelo princípio da independência nacional, de forma que não podem coexistir duas ordens (nacional e externa).

Em seguida, estatuiu que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes dos tratados ratificados (§ 2º do art. 5º). Ainda, com a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, adicionou:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes a emendas constitucionais.

Um marco do nosso ordenamento que deve ser destacado é fato de que o STF mantém a decisão referente proferida no RR n. 80.004/1977, que estabeleceu status de lei ordinária para os Tratados Internacionais. Desta maneira, prevalece no direito brasileiro a ultima vontade do legislador interno e desconsidera-se o instituto da denúncia (procedimento de retirar-se do tratado) (NICOLADI E FRIEDRICH, 2013, p.31).

Nesse tear, impende rememorar que as Constituições mais contemporâneas têm concebido a superior hierarquia dos tratados referentes aos direitos humanos. Em razão disso, o jurista brasileiro Antonio Augusto Cançado Trindade, (que presidiu a Corte Interamericana de Direitos Humanos entre 1999 e 2004), afirmou ser:

(...) alentador que as conquistas do direito internacional em favor da proteção do ser humano venham a projetar-se no direito constitucional, enriquecendo-o, e

²⁸ Hierarquia, cronologia e especialidade.

demonstrando que a busca de proteção cada vez mais eficaz da pessoa humana encontra guarida no pensamento internacionalista (TRINDADE, 1991, p. 631, *apud* SÜSSEKIND, 2007, p.8).

Como também já exposto, sabe-se que não existe uma definição sobre o conceito de direitos humanos, pois tais direitos variam conforme culturas do país ou etnia. Além das peculiaridades entre as culturas, é de imenso valor as raízes axiológicas cujo caminho é moldado pelo decurso do tempo (SÜSSEKIND, 2007, p.1).

A Organização Internacional Trabalho, por sua competência específica, é a entidade internacional que mais se dedica aos direitos humanos dos trabalhadores. Todavia, existem outros organismos internacionais, como a ONU, que abraçam a causa, utilizando-se de tratados normativos que podem incidir, ainda que por via oblíqua, no campo social-trabalhista (SÜSSEKIND, 2007, p.8-9).

HUSEK é peremptório ao asseverar que o Direito Internacional do Trabalho compreende o rol dos direitos humanos, mais especificamente aqueles concernentes aos trabalhadores:

Por fim resta dizer que o Direito Internacional do Trabalho lida com os direitos humanos específicos dos trabalhadores e dos empregadores, principalmente que pela posição mais modesta e frágil que ocupam nas relações econômicas e sociais. Não temos dúvida, portanto, em dizer que tratamos neste livro, essencialmente de Direitos Humanos e que a OIT é o grande instrumento de divulgação de parte substancial desse Direito. Talvez, a parte que revela o coração do funcionamento da máquina social, porque de nada adianta a garantia dos direitos individuais, se não houver garantia dos direitos sociais, que amparam e dão base para que a liberdade do indivíduo manifeste-se em sua plenitude (HUSEK, 2009, p. 74 *apud* NICOLADI E FRIEDRICH, 2013, p.35).

Com relação ao tema, STÜRMER (2005, p.147) afirma que a teoria moderna dos direitos constitucionais possui uma proteção diferenciada ao conjunto de regras dotadas de elevado valor moral, social e político, sendo assim denominados de princípios fundamentais. Estes apresentam elevado grau de generalidade e abstração, e se distinguem das demais regras de cunho instrumental, pois possuem baixa carga de especificação.

Nessa linha, STURMER (2007, p. 145) assegura que a liberdade sindical é um princípio hierarquicamente superior às regras, por se tratar de um direito fundamental – corolário da liberdade prevista no caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

As tentativas precedentes – mais recentemente com o anteprojeto de Lei advindo do Fórum e a PEC n. 396 de 2005 –, mesmo cientes do texto da Convenção n. 87, discorreram contrariamente aos seus preceitos e, por consequência, à liberdade sindical. Assim, a referida

Convenção n. 87 – instrumento apto a garantir plena liberdade sindical – não poderá ser ratificada pelo país, nem mesmo se aprovado os normativos de reforma sindical que estão em trâmite, da maneira como dispostos (STÜRMER, 2005, p.146).

A proposta apresentada pelo autor e de parte da doutrina é de que, à luz do art. 5º, § 3º, da Constituição de 1988, ao tratarmos de liberdade sindical, nos deparamos direitos humanos. Com isso, bastaria a aprovação da Convenção em dois turnos, por três quinto de cada uma das Casas do Congresso Nacional, para que ingresse ao ordenamento como Emenda Constitucional (STUMER, 2005, p.146).

Como afirmado adrede, a Constituição de 1988 se afeiçoa à teoria monista, de forma que o seu anacrônico art. 8º, inciso II, corresponderia à afronta ao primados da Convenção n. 87, a qual prevaleceria em função de sua natureza de direitos fundamentais.

Fazem-se fundamentais os ensinamentos trazidos novamente por STÜRMER (2007, p. 145-146), *in verbis*:

Tendo o princípio uma função ordenadora, verdadeiro fundamento de direito, servindo de inspiração ao legislador e, sendo o princípio do direito a liberdade uma princípio constitucional substantivo axiológico fundamental, não é juridicamente possível à existência de regras que se chocam com tal princípio. Os chamados “princípios estruturantes da Constituição” inserem os princípios de direito fundamental no enunciado da dignidade da pessoa humana. Ora, daí conclui-se que, em qualquer área ou segmento, inexistindo efetividade de algum princípio fundamental, automaticamente é desrespeitada a dignidade da pessoa humana. (...) A vinculação entre o princípio constitucional da liberdade e a liberdade sindical (regra) encontra amparo no próprio princípio de estado social (...) Os princípios, uma vez constitucionalizados, se fazem a chave de todo o sistema normativo. (...) A conclusão é de que, infelizmente, se aprovada a Reforma Sindical nos termos propostos, não só continuará inexistindo liberdade sindical no Brasil, como haverá retrocesso em relação a atual situação. (...) a conclusão final, extraída do título do presente trabalho, é de que não há liberdade sindical no Brasil, e que o princípio do direito fundamental à liberdade é desrespeitado pelas regras atuais e futuras (e aprovado o texto da reforma sindical sem alterações) que tratam do sistema sindical. A relação da (ausência de) liberdade sindical na Constituição Federal de 1988 com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho é óbvia: nos termos atuais, não há como ratificar a referida convenção. Contrariamente, aprovando-se a Convenção nos termos do artigo 5º, parágrafo terceiro, da CF, as luzes da Liberdade Sindical finalmente ingressariam no Brasil.

Como demonstrado ao longo desta monografia, a história é recheada de exemplos no qual a liberdade sindical plena foi cerceada. No Brasil, não faltaram tentativas para alterar o ordenamento vigente, contudo, como se viu e ainda se vê, falta vontade política para tanto. Os Sindicatos, preocupados com sua hegemonia e monopólio, não se mostram afetos à ideia da pluralidade sindical, tão prestigiada pela Doutrina.

A contribuição sindical obrigatória, ranço de concepções autoritaristas das sucessivas ditaduras do século XX, ainda vige em nosso ordenamento. Na reforma advinda do Fórum Trabalhista, é “substituída” pela contribuição de negociação coletiva, mantendo um caráter obrigatório e contrário à plena liberdade sindical.

Deve-se, se almejada uma verdadeira liberdade sindical, observar o patente caráter de direito fundamental que ostenta, de forma a buscar, no Congresso Nacional, a sua aprovação como tratado de direitos fundamentais, a fim de lhe conferir o *status* de emenda constitucional, como proposto por STÜRMER (2007, p. 146).

Caso contrário, restará aguardar por uma superveniente reforma constitucional, quiçá por força de uma constituinte originária, enquanto ao trabalhador é dado o fardo de se ver cerceado em um de seus mais legítimos direitos coletivos: o livre direito de associação em sindicatos.

5. CONCLUSÃO

Após uma análise dos pontos históricos, verificou-se que, mesmo com a significativa evolução da legislação concernente à liberdade sindical, nunca houve, seja por questões políticas ou sociais, a sua implementação em máxima amplitude no Brasil. O país persiste em ignorar a Convenção n. 87 da OIT, concebida como a legislação de maior representatividade no que diz respeito à liberdade sindical desde a metade do século passado (1948).

Conforme demonstrado, na Convenção n. 87 da OIT estão previstas todas as liberdades elementares do feixe de direitos necessários para ocorra à efetivação da liberdade sindical. É patente que, para a concretização da liberdade sindical plena, faz-se necessária a sua

observação nas searas individuais, coletivas e aquela perante o Estado. Isso demonstra uma característica muito peculiar deste direito, que é a correlação entre suas liberdades, de forma que a inexistência de uma delas faz com que todo o seu conteúdo seja mitigado.

Vislumbrou-se que, no cenário brasileiro, a contrário *sensu* do que prega a ordem jurídica internacional, adotam-se normativas que comportam em atroz violação à liberdade sindical, como o princípio da unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória. Essa clara antinomia entre o ordenamento interno e a Convenção da n. 87 da OIT impossibilita sua ratificação.

A inexistência de liberdade sindical e a impossibilidade de ratificação da Convenção trouxeram à tona diversas discussões acerca do ordenamento sindical vigente. Tais discussões ocasionaram algumas tentativas de reformas tratadas no presente trabalho, como aquelas oriundas do Fórum Trabalhista de 2005, que deu origem ao Anteprojeto de Lei de Reforma Sindical e à PEC nº 369/2005.

O Fórum Trabalhista foi idealizado como um órgão tripartite, que contou com a participação de todos os sujeitos da relação de trabalho. No entanto, apesar de ter em cerne a paridade democrática, os resultados não foram conforme o almejado. Isto porque, apesar das mudanças, não havia a previsão da liberdade sindical em toda a sua plenitude, desaguando, inclusive, em retrocessos se comparados com a legislação vigente. Tais imperfeições, aliadas ao desinteresse político e por parte dos Sindicatos, levou ao seu esquecimento.

A despeito das tentativas de mudanças na legislação através de ambos os projetos, suas aprovações não trariam ao ordenamento pátrio a liberdade sindical almejada e nem mesmo possibilitariam a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

Indubitavelmente, há necessidade de uma reforma no ordenamento atual, contudo, ela pode – ou aparenta – ser mais simples do que o pretendido pelo Fórum Trabalhista de 2005.

Essa solução perpassa pelo rito de recepção da Convenção nº 87 ao ordenamento brasileiro. Em atenção ao parágrafo § 3º, do art. 5º, da CF (EC nº 45/04), há a possibilidade de ratificação de Convenções Internacionais de direitos humanos com *status* de emenda constitucional, e não mais como lei ordinária.

Conforme analisado no decorrer durante o decorrer do trabalho, a liberdade sindical é um direito humano, pois concretiza as garantias de uma convivência livre e igual entre as pessoas. Além disso, é corolário de liberdades amplamente asseguradas e salvaguardadas em nosso ordenamento, como a liberdade de expressão, de reunião e de associação para fins lícitos.

Assim, deve-se buscar a consagração da liberdade sindical através da aprovação, nas casas do Congresso Nacional, como tratado de direitos fundamentais, a fim de lhe conferir a

natureza de emenda constitucional, de modo que a sua incorporação ao direito nacional possa alterar nossa Constituição e garantir a plena e efetiva liberdade sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOOTH, Ken. Three tyrannies. In: DUNNE, Tim; WHELLER, Nicholas J. (Orgs.) **Human rights in global politics**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

BRANDÁO, Adelino. **Liberdade Sindical e Sociologia do Trabalho, A Constituição Brasileira e o Direito de Reunião**, Julex Livros LTDA, Campinas, SP.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relação Coletiva a luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT- Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**, 2 edição, LTR, São Paulo. 2012

CASTAN, Vitor. **Abuso do Direito Sindical**. ed. LTR, São Paulo, 2008.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o Sindicato. Evolução e desafios**. LTR, São Paulo, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 5.ed.- São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Curso do Direito do trabalho**. 14.ed.- São Paulo: LTr, 2015.

FEYRABEND, Paul. **Adeus á razão**. Lisboa: Edições 70, 1991. p.20

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, Educação e Liberdade**. ed. LTR. São Paulo. 2008.

GOLZONG, H. **Evolution de La conception des droits collectifs dans La politique internationale**. In: COLLOQUE DE SREASBOURG, Les droirts de l'homme- droits collectis ou drit individuels,1979. Actes... Paris: LGDJ, 1980, p.144.

HABA, Enrique Pedro. **Tratado básico derechos humanos: com especial referencia derecho constitucional latinoamericano y derecho internacional**. San Jose: ED Juricentro, 1986. V. 2, p.933

HEKIN, Louis. **The age of right**. New York: Columbia University Press, 1990, p.32

HIDAKA, Renato Jun Ferreira. **Uma Reflexão sobre a Universalidade dos Direitos Humanos e o relativismo cultural**. In LIMA JR. Jaime Benvenuto. Direitos Humanos Internacionais: avanços e desafios do início do século XXI.(S.I): Movimento Nacional dos Direitos Humanos, Regional Nordeste, 2001, p.56

LEGAZ Y LACAMBRA, Luis. Derecho y libertad. Buenos Aires: Valério Abeledo Editor, 1952. P.83

LOPEZ GARCIA, José Antonio: REAL, J. Alberto. **Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho**. Madrid: Dykinson, 2000, p.22.

MAGNO, Octavio Bueno; MALLET, Estevão. **O Direito do Trabalho Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p.351

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Saraiva. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. Atlas. 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. Saraiva. São Paulo. 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos art. 1 a 5 da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002,p.35

MORALES, Claudio Rodrigues, **Manual Prático para Constituição de Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais sindicais**. São Paulo: LTr, 2000, 280p

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO **A liberdade Sindical/ I** traduzido por Edilson Alkim Cunha I.- Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo: LTr. 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normais internacionais: volume II/ revisão técnica Sandro Lunard Nicoledeli e Tayana Scheila Friedrich** – São Paulo: LTr, 2013, Titulo original: La libertad

sindical OIT

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume I/ revisão técnica Sandro Lunard Nicoledeli e Tayana Scheila Friedrich – São Paulo: LTr, 2013, Título original: La libertad sindical OIT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Organização Internacional do Trabalho, Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador/ Organização Internacional do Trabalho; I apresentação de Wilson Vieira dos Santos; tradução Edilson Alkimim CunhaI. – São Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1991.

PAULSEN, Leandro. **Curso de Direito Tributário Completo.** 6. ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre. 2014

RAMCHARAN, Bertrad G. Universidade de Iso rerechos humanos. La **Revista de La Comission Internacional de Juristas**, Geneve, ns.58/59, p.101 e 90, dic,1997.)

REIS, Jair Teixeira. **Resumo de Direito Coletivo do Trabalho.** LTR, São Paulo, 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios Gerais de Direito Sindical, FORENSE,1998, P.54-66

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direito Coletivo Moderno: da LCP e do CDC ao Direito de Negociação Coletiva no Setor Público.** LTR. São Paulo. 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional.** 25. ed. Malheiros. São Paulo. 2005.

SIQUEIRA NETO. **A Reforma Sindical.** Revista Anamatra, Brasília, n. 48, p. 60, 1º sem. 2005.

STELLA, Maria Del Pilar. **Liberdad de asociacion.** In: Cursillo sobre los derechos humanos y SUS garantias, cit., p.151

STUMER, Gilberto. **A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre. 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Os Diretos Humanos do Trabalhador.** Revista TST, Brasília, vol.73. n.3, julho/setembro 2007.

THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito Coletivo do Trabalho.** ed. Elsevier. Rio de Janeiro. 2010.

WALD, Arnold. A evolução do contrato e o novo Código Civil. Revista da EMERJ. Rio de Janeiro. N. esp.p. 236-48. Fev./jun.2002