



Universidade de Brasília - UnB

Faculdade de Direito – FD

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E O SINDICATO ÚNICO:
UMA ANÁLISE DO MODELO DE ORGANIZAÇÃO BRASILEIRO.**

Jéssica Maria Sabino Guedes

Brasília

2014

O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E O SINDICATO ÚNICO: UMA ANÁLISE DO MODELO DE ORGANIZAÇÃO BRASILEIRO.

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Ricardo José Macedo de Britto Pereira

Brasília

2014

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E O SINDICATO ÚNICO:
UMA ANÁLISE DO MODELO DE ORGANIZAÇÃO BRASILEIRO.**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira (Orientador)

Universidade de Brasília

Prof^ª. Dr^ª. Inez Lopes (Membro da Banca)

Universidade de Brasília

Mestranda Lara Parreira (Membro da Banca)

Universidade de Brasília

Brasília, 4 de dezembro de 2014

Agradeço especialmente ao meu orientador e aos meus chefes da PRT, pela dedicação e esforços despendidos no desenvolvimento deste trabalho.

Resumo:

Este trabalho consiste em demonstrar que o sistema de unicidade sindical imposto pelo ordenamento jurídico brasileiro já se encontra defasado, tendo em vista o cenário plural e pulverizado do sindicalismo atual. Ademais, o Brasil é país-membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, portanto, se vincula aos princípios obrigatórios por ela trazidos. Nesse contexto, é importante citar a Convenção nº 87 da OIT que propugna a liberdade sindical plena, com a mínima interferência estatal. Em que pese essa Convenção não haver sido ratificada pelo Brasil, vez que promove um direito fundamental, deve se incorporar ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, seja pela ótica internacionalista de vinculação à OIT, seja à luz da força expansiva dos direitos fundamentais que impõe uma interpretação sempre ampliativa dos direitos humanos. Dessa forma, já existem mecanismos suficientes para a adoção do postulado da liberdade sindical no direito brasileiro, cabendo aos atores sociais interessados saber explorá-los.

Palavras-chaves: Liberdade Sindical. Unicidade Sindical. Convenção nº 87 da OIT. Força expansiva dos direitos fundamentais. Incorporação ao direito brasileiro.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 7 |
| CAPÍTULO 1 – A LIBERDADE SINDICAL NO CONTEXTO INTERNACIONAL ... | 9 |
| 1.1 - Liberdade Sindical: Direito Fundamental | 9 |
| 1.2 - Dimensões da Liberdade Sindical..... | 11 |
| 1.3 - Panorama Internacional: Sistemas de Direito Coletivo do Trabalho..... | 13 |
| 1.3.1 - Modelo Abstencionista ou de Autonomia Coletiva Pura | 14 |
| 1.3.2 - Modelo intervencionista ou regulamentarista..... | 15 |
| 1.3.3 - A legislação de promoção, suporte ou apoio..... | 17 |
| CAPÍTULO 2 – PANORAMA HISTÓRICO DO SINDICALISMO | 20 |
| 2.1 - Sindicalismo no mundo | 20 |
| 2.2 - Sindicalismo no Brasil | 23 |
| 2.3 - Constituição da República de 1988 | 30 |
| CAPÍTULO 3 – CAMINHOS E DESAFIOS PARA A LIBERDADE SINDICAL PLENA..... | 35 |
| 3.1 - A Convenção 87 da OIT e a Constituição Federal de 1988 | 35 |
| 3.2 - As hipóteses de incorporação da Convenção nº 87 ao direito interno | 40 |
| 3.3 - Os projetos de reforma sindical | 45 |
| CONCLUSÃO | 48 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 50 |

INTRODUÇÃO

A proteção dos direitos humanos ocupa posição de destaque na agenda internacional. Nesse contexto, a constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata da liberdade de associação como essencial para o progresso e, seguindo essa linha, criou o Comitê de Liberdade Sindical, órgão tripartite (composto pelos trabalhadores, empregadores e governos) para apreciar queixas sobre eventual violação de liberdade sindical.

Outrossim, é possível colacionar, na legislação internacional, vários textos de grande importância que consagram a liberdade sindical como por exemplo a Declaração Universal dos Direitos do Humanos¹ de 1948, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais² de 1966 e, mais recentemente, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho³ de 1998.

Nesse prisma, causa certa perplexidade conceber que o Brasil, que visa sua maior projeção no cenário internacional e, ainda, é membro da OIT, adotar um modelo de organização sindical amalgamado e com traços inegáveis de autoritarismo. Isso porque, se por um lado a Constituição de 1988 incluiu a liberdade sindical dentro do rol de direitos fundamentais, por outro ela restringiu essa liberdade dentro do sindicato único e manteve a contribuição compulsória.

O tema desta monografia se situa exatamente nessa zona de estranhamento trazida pela Carta da República. Dessa forma, pergunta-se, é possível a coexistência de liberdade sindical, unicidade sindical e contribuição compulsória dentro de um Estado que se diz Democrático de Direito?

Para tanto, far-se-á a análise do sistema de organização sindical brasileiro e inevitavelmente haverá a sua comparação ao modelo propugnado pela OIT. Essa análise será feita em três capítulos.

O primeiro capítulo tratará da liberdade sindical no contexto internacional, abordando inicialmente como ela se insere no campo dos direitos fundamentais. A partir

¹ Cf. artigo 23, que dispõe IV): "Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses." (Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em 01/12/2014.)

² Nesse sentido, ver art. 8 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>. Acesso em 01/12/2014.

³ Cf. em <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>. Acesso em 01/12/2014.

disso, com base em segmentos doutrinários divergentes, analisar-se-ão as dimensões do referido tipo de liberdade. Ademais, versará acerca dos diversos tipos de sistemas sindicais existentes nos países ao longo da história.

O segundo capítulo aprofundará a análise histórica do movimento sindical no mundo e posteriormente no Brasil, até se chegar a vigência da Constituição atual.

O último capítulo confrontará o modelo de organização sindical adotado pela Carta de 1988 com a liberdade sindical plena, propugnada pela OIT, e densificada no artigo 2º de sua Convenção nº 87. Após, levantará as hipóteses de incorporação da indigitada Convenção ao ordenamento jurídico pátrio. Por fim, tratará dos projetos legislativos tendentes a modificar esse sistema de organização sindical.

CAPÍTULO 1 – A LIBERDADE SINDICAL NO CONTEXTO INTERNACIONAL

A experiência histórica nos demonstra que o conceito de liberdade sindical foi expandido e adaptado de acordo com o ambiente em que se desenvolveu. Dessa forma, para mais bem compreender a amplitude desse fenômeno no âmbito internacional, é necessário *in primis* entender como a liberdade sindical se insere no campo dos direitos fundamentais e como ela é composta de várias dimensões, inclusive individuais.

1.1 - Liberdade Sindical: Direito Fundamental

A existência de liberdade sindical em determinado ordenamento jurídico só é possível em um contexto democrático, sendo o princípio da liberdade seu próprio alicerce. Mais que isso, o sindicato desempenha um forte papel social na materialização da democracia. Portanto, a democracia é pressuposto e corolário lógico do exercício sindical livre.

Conforme nos preleciona Mauricio Godinho Delgado, o princípio da liberdade sindical é um desmembramento, mais restrito, do princípio da liberdade associativa e sindical, que abrange a prerrogativa de os trabalhadores se associarem e, por conseguinte, criarem sindicatos. Segundo o indigitado autor, esse princípio mais específico se cinge à liberdade de criação e autoextinção dos sindicatos, bem como à faculdade de se filiar ou se desfilial de um sindicato.⁴

Mozart Victor Russomano, a seu turno, adota uma concepção mais ampla de liberdade sindical, associando-a à figura de um triângulo, formado pelos seguintes pilares: sindicalização livre, autonomia sindical e pluralidade sindical. Isso porque, sem esses três pilares básicos, não haveria liberdade plena para o sindicato, tampouco para os trabalhadores que através dele se organizam.⁵

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. Ed., São Paulo: LTr: 2008, p. 44/46.

⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor, 1998 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**, 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 75.

Para Ricardo José Macedo de Britto Pereira, o núcleo do direito de liberdade sindical se perfaz nas condições necessárias para que os trabalhadores possam negociar diretamente suas condições de trabalho com seus respectivos patrões.⁶

Destarte, é de fácil vislumbre que a liberdade sindical é mais que um mero direito, constituindo verdadeiro princípio. Tanto assim, que a Declaração de Filadélfia (1944) já de início consagrou-a como tal, conferindo-lhe mecanismo próprio de proteção internacional.

Nesse sentido, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho estabeleceu (item 2) que todos os seus países-membros, inclusive os que não ratificaram as convenções reconhecidas como fundamentais, têm compromisso de promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais tratados nessas convenções, quais sejam:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação⁷

Nesse passo, é mister trazer a lume a Convenção n^o 87 que trata especificamente da liberdade sindical e, portanto, inclui-se no rol das convenções fundamentais. Em sua primeira parte, esta estabeleceu uma série de garantias fundamentais, entre elas o direito de constituir organizações e se vincularem a elas, com autonomia, sem se sujeitar a ingerências externas. Ou seja, tanto os indivíduos não estão sujeitos à interferência do sindicato, quanto este em relação às federações e às confederações. A segunda parte da Convenção cuida da proteção do Direito Sindical, ao passo que a terceira e quarta partes tratam de aspectos procedimentais.

Segundo Mascaro, o Governo tentou ratificar a aludida Convenção, mas parte do movimento sindical se opôs, acreditando que tal medida poderia promover o fracionamento da unidade com as facilidades que assegurava para a criação de novos

⁶ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e Liberdade Sindical**, São Paulo: LTr, 2007, p. 60.

⁷ **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 19/10/2014

sindicatos. Sustentou, ainda, que a ratificação poderia incentivar a criação de sindicatos ideológicos.⁸

O tempo nos demonstra que essa argumentação foi convincente, uma vez que até hoje o trâmite legislativo da ratificação está paralisado no Senado.

Entretanto, conforme será elucidado no Capítulo 3 desta monografia, há grande controvérsia doutrinária acerca da aplicabilidade dessa Convenção no âmbito doméstico.

1.2 - Dimensões da Liberdade Sindical

Assentado que a liberdade sindical é um direito fundamental e um princípio consagrado internacionalmente, passa-se agora à análise das dimensões do seu conteúdo.

Amauri Mascaro Nascimento adotou uma concepção de liberdade sindical apoiada em cinco aspectos ou dimensões, que são: (i) liberdade de associação; (ii) liberdade de organização; (iii) liberdade de administração; (iv) liberdade de exercício das funções e (v) liberdade de filiação sindical.⁹

O aspecto (i) é o responsável por garantir a existência de sindicato. O (ii) propugna pela organização voluntária das entidades sindicais, em todos os níveis, proibida a intervenção do Estado. A liberdade de administração (iii) se traduz na democracia interna do sindicato, ou seja, a possibilidade de a própria entidade definir seu regramento, e na autarquia externa, é dizer que ela não está sujeita a interferências externas. A liberdade de exercício das funções (iv) é o que garante a atuação independente do sindicato no desempenho das funções ínsitas a seu papel social. O último aspecto (liberdade de filiação sindical) confere aos trabalhadores o direito de se filiar e desfiliar, sendo vedada qualquer imposição no sentido de obrigar a ingressar ou manter-se vinculado a uma entidade sindical.¹⁰

Para Mauricio Godinho Delgado, a liberdade associativista tem uma dimensão positiva, que consiste na prerrogativa de livre criação e filiação a uma

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 135/136.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1989 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 75.

¹⁰ *Ibidem*, p. 75 *et seq.*

entidade associativa, enquanto a dimensão negativa concerne à prerrogativa de livre desvinculação da entidade. Essas dimensões estão previstas no texto constitucional, em seu art. 5, XX.¹¹

Georgenor de Sousa Franco Filho, em sua obra, distingue a liberdade sindical em duas matrizes, individual e coletiva. A liberdade sindical individual envolve os empregados e os empregadores, sendo positiva, no que tange ao direito de filiação e negativa, que pode ser dividida em ativa (filiação) e passiva (não filiação).¹²

A liberdade sindical coletiva tem como sujeito o sindicato, abrangendo sua autonomia interna e sua autonomia de ação, que consistem na parte dinâmica da liberdade sindical. A autonomia interna traduz-se na prerrogativa de constituir-se, estruturar-se e dissolver-se, sem a interferência estatal, enquanto que a autonomia de ação congrega as hipóteses de autotutela. Outrossim, o autor discorre acerca de uma liberdade coletiva positiva e negativa, no que diz respeito à possibilidade de o sindicato se filiar ou não a entidades de grau superior.¹³

Com espeque nas primeira e terceira correntes doutrinárias mencionadas, quais sejam, a de Amauri Mascaro e a de Georgenor Franco, o autor José Claudio Monteiro de Brito Filho defende a análise da liberdade sindical sob duas óticas: individual e coletiva.¹⁴

A liberdade sindical individual abrangeria a faculdade de se filiar, não se filiar e se desfiliar. Nessa toada, o doutrinador afirma que para essa liberdade existir de forma plena, nem os trabalhadores nem os empregadores podem sofrer restrições e impedimentos. É certo, todavia, que essas restrições normalmente são impostas aos trabalhadores, por serem a parte hipossuficiente na relação de trabalho. Um exemplo disso são as cláusulas de sindicalização forçada (*closed shop, unions shop*, entre outras).¹⁵

Já a dimensão coletiva da liberdade sindical pode ser dividida em quatro aspectos. O primeiro se refere à liberdade de associação, que garante que os empregados

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 45

¹² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, 1991 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 75

¹³ Ibidem

¹⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**, 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 76

¹⁵ Ibidem

e empregadores possam criar associações. Neste aspecto, o controle estatal na criação de sindicatos pode existir, contanto que não haja discricionariedade nesse controle.¹⁶

A liberdade de organização (segundo aspecto) versa acerca do direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem livremente, sendo vedadas as restrições quanto ao número de sindicatos, sua estruturação e ao tipo de sindicatos que podem ser constituídos.¹⁷

O terceiro aspecto, a liberdade de administração, se refere ao direito de os sindicatos determinarem sua organização interna sem sofrerem interferência estatal ou de terceiros.¹⁸

A liberdade de exercício das funções (quarto aspecto) resguarda o direito de as organizações sindicais agirem na defesa do direito de seus representados e executarem as medidas necessárias para tanto. Pois, conforme o autor ressalta, a mera existência livre da entidade sindical não é suficiente para cumprir seu papel de forma adequada de representante obreiro ou patronal.¹⁹

1.3 - Panorama Internacional: Sistemas de Direito Coletivo do Trabalho

A finalidade precípua do Direito do Trabalho é tutelar o trabalhador, parte mais vulnerável na relação de trabalho. Essa proteção pode se dar tanto na via heterônoma, situação em que o Estado interfere criando uma legislação protetora, quanto na via autônoma, contexto em que os próprios trabalhadores através da negociação coletiva obtêm condições de trabalho mais favoráveis.

A predominância da regulamentação estatal ou da negociação coletiva para a formação do arcabouço do direito laboral determina o tipo de sistema de Direito Coletivo do Trabalho que cada país adotou. Assim, Oscar Ermida Uriarte discorre acerca de três tipos de modelo: (i) abstencionista ou de autonomia coletiva pura; (ii) intervencionista ou regulamentarista e (iii) legislação de promoção, suporte e apoio.²⁰

¹⁶ Ibidem

¹⁷ Ibidem

¹⁸ Ibidem, p.77.

¹⁹ Ibidem

²⁰ URIARTE, Oscar Ermida. **Intervenção e Autonomia no Direito Coletivo do Trabalho**. apud NICOLADELI, Sandro; PASSOS, André; FRIEDRICH; Tatyana (Org.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume I**. São Paulo: LTr, 2013. p. 11/19.

1.3.1 - Modelo Abstencionista ou de Autonomia Coletiva Pura

Um dos pressupostos teóricos para o abstencionismo se encontra no pluralismo conflitivo de Otto Kahn- Freund, que defende que a sociedade possui uma estrutura pluralista, composta por vários grupos que se autoconstituem para defesa de interesses legítimos, como é o caso dos grupos profissionais. Haja vista que esses grupos têm interesses próprios e conflitantes, caberia, em princípio, a eles mesmos dirimir suas controvérsias.²¹

Admitindo-se a existência de uma sociedade pluralista, o direito de autoconstituição de grupos com interesses reputados legítimos é um direito fundamental, que o Estado não pode conceder ou criar, mas tão somente reconhecer ou declarar sua existência.²²

É dizer, a abstenção estatal é proposital. Ademais, neste modelo pressupõe-se uma igualdade entre os autores sociais, vez que quando os trabalhadores atuam em conjunto, diminui-se a força do poder econômico do empregador. Dessa feita, seria despicienda a intervenção estatal.²³

Em princípio, o modelo abstencionista nunca poderia ser antissindical. Entretanto, conforme evidenciado na Convenção nº 87, art. 11: “todo membro da OIT para o qual esteja em vigor o presente convênio, se obriga a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização”.²⁴

Ou seja, em que pese a autonomia coletiva pura parecer a consubstanciação da liberdade sindical plena, dependendo do contexto em que se insere, ela pode violar frontalmente a liberdade sindical quando não adotar as medidas necessárias para que se garanta o desenvolvimento da negociação coletiva e o exercício do direito de sindicalização sem restrições.

O Comitê de Liberdade Sindical (CLS), que atua como órgão de controle da OIT e guardião da liberdade sindical, já se pronunciou acerca da omissão legislativa e a necessidade de criação de legislação específica para proteção do exercício do direito sindical, nos seguintes termos:

²¹ Ibidem

²² Ibidem

²³ Ibidem

²⁴ **OIT. Convenção nº 87** . Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o> >. Acesso em: 23/10/2014

860. Quando uma legislação não contém disposições especiais para proteger as organizações de trabalhadores contra atos e ingerências dos empregadores ou de suas organizações (e, em virtude de sua ratificação por esse país), seria conveniente que o governo estudasse a possibilidade de adotar disposições claras e precisas para proteger eficazmente as organizações de trabalhadores contra esses atos de ingerência.²⁵

Como exemplo de países que adotam o sistema abstencionista no que tange à organização e regulação sindical, pode-se citar a Alemanha e a Bélgica. Itália, Suécia e Uruguai também podem se encaixar dentro desse modelo, apesar de esses países, por vezes, haverem proposto legislações de promoção da ação sindical e uma vez aprovadas, poderiam se enquadrar no terceiro modelo.²⁶

1.3.2 - Modelo intervencionista ou regulamentarista

Ao contrário do modelo abstencionista, neste sistema, o Estado regula unilateralmente a liberdade, a organização e a atividade sindical. Ressalte-se que este modelo comporta vários níveis de intervenção, que podem se restringir a algumas matérias ou apenas organizar o direito sindical.

Uriarte aponta diversos fundamentos para amparar o modelo regulamentarista.²⁷

Primeiro, a expansão das ideias do keynesianismo na América Latina como a tendência de intervenção econômica e social do Estado também atingiram o âmbito das relações de trabalho, inclusive a esfera coletiva.²⁸

Segundo, a América Latina, quando colônia, recebeu o direito da metrópole portuguesa e espanhola. O sistema jurídico português e espanhol, à época, se caracterizava por ser escrito, fechado e extremamente detalhado, características advindas da tradição romanista. Pouco mudou com a independência, vez que se adotou

²⁵ NICOLADELI, Sandro; FRIEDRICH; Tatyana (Rev.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume II**. São Paulo: LTr, 2013. p. 208.

²⁶ URIARTE, Oscar Ermida. **Intervenção e Autonomia no Direito Coletivo do Trabalho**. apud NICOLADELI, Sandro; PASSOS, André; FRIEDRICH; Tatyana (Org.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume I**. São Paulo: LTr, 2013. p. 11/19.

²⁷ Ibidem

²⁸ Ibidem

o modelo francês, que além de ser fechado e escrito, se concentrava na figura dos Códigos, que deveriam abranger todas as situações jurídicas possíveis.²⁹

Terceiro, a regulamentação estatal é medida eficaz para que o governo, frequentemente autoritário, tenha o controle político do sindicato, associado diuturnamente à figura da oposição.³⁰

Quarto, instaura-se um círculo vicioso em que o Estado tudo regula, asfixiando a atividade sindical.³¹ Destarte, o sindicato não tem forças para se opor à normatização restritiva e, ao mesmo tempo, não tem interesse em fazê-lo por medo de que as poucas garantias que lhe são conferidas sejam negadas na hipótese de insurgência.

O sistema intervencionista foi amplamente adotado na América Latina, com exceção do Uruguai, e na França, Espanha, Portugal e Canadá.³²

Contudo, o modelo adotado na América Latina se difere do europeu na medida em que a legislação europeia visa ordenar e garantir a liberdade sindical, ao passo que a regulamentação latino-americana se presta principalmente a limitar a liberdade sindical, determinando condições para a atribuição de personalidade jurídica, impondo a estrutura do sindicato, sua forma de organização, ou seja, focando nos aspectos negativos do direito de sindicalização.³³

As decisões e os princípios do CLS são claros no sentido de não ser bem vinda a intervenção do Estado, assim como a de suas autoridades com o intuito de restringir a liberdade sindical. À título de elucidação, transcreve-se alguns dos aludidos princípios que corroboram esse entendimento:

454. A liberdade sindical implica o direito de trabalhadores e empregadores eleger livremente seus representantes e de organizar sua administração e atividades sem qualquer ingerência de autoridades públicas.

463. As únicas limitações aos direitos enunciados no artigo 3º da Convenção nº 87, que eventualmente poderiam ser admitidas, deveriam circunscrever-se a assegurar o respeito às normas democráticas no movimento sindical.

²⁹ Ibidem

³⁰ Ibidem

³¹ Ibidem

³² Ibidem

³³ Ibidem

499. O Comitê reiterou o princípio enunciado pela Conferência Internacional do Trabalho na resolução sobre a independência do movimento sindical, segundo o qual, os governos não deveriam procurar transformar o movimento sindical num instrumento político e utilizá-lo para alcançar seus objetivos políticos; tampouco deveriam imiscuir-se nas funções normais de um sindicato, tomando como pretexto seu relacionamento, livremente estabelecido com um partido político.³⁴

Ademais, a legislação nacional nunca poderá obrigar o sindicato a seguir ou reforçar o sistema político do país, conforme propugna esse Comitê no princípio a seguir lançado:

506. Em relação às disposições legais, segundo as quais “os sindicatos organizam e educam os operários e os empregados... a fim de... defender o poder do Estado socialista”, “os sindicatos mobilizam e educam os operários e os empregados para que... respeitem a disciplina do trabalho”, “organizam os operário e os empregados promovendo campanhas de emulação socialista no trabalho” e os “sindicatos educam os operários e os empregados... a fim de reforçar suas convicções ideológicas”, o Comitê considerou que as funções que se atribuem aos sindicatos, nesse conjunto de disposições, contribuem necessariamente para limitar seu direito de organizar suas atividades, o que está em contradição com os princípios da liberdade sindical. Considerou que as obrigações assim definidas, que os sindicatos devem respeitar, impedem que se criem organizações sindicais independentes dos poderes públicos e do partido dirigente e que possam dedicar-se realmente à defesa e à promoção dos direitos de seus representantes e não reforçar o sistema político e econômico do país.³⁵

Como é possível notar, este modelo é o mais conflitante com a Convenção nº 87 e também com os princípios de liberdade sindical.

1.3.3 - A legislação de promoção, suporte ou apoio

Este sistema não regula o sindicato, assim como o modelo abstencionista. Entretanto, se vale da heteronomia para estabelecer garantias ao exercício do direito

³⁴NICOLADELI, Sandro; FRIEDRICH; Tatyana (Rev.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume II**. São Paulo: LTr, 2013, p. 120 et seq.

³⁵ Ibidem, p. 131/132.

sindical, protegendo contra os atos de discriminação antissindical, salvaguardando o direito de informação, obrigando a negociação coletiva e outros.³⁶

O fundamento deste modelo está em perfeita consonância com as diretrizes estabelecidas pela OIT e, além disso, com o sistema internacional de proteção dos direitos humanos, em que a liberdade sindical ocupa posição consagrada conforme explicitado alhures. Logo, haja vista seu caráter fundamental, cabe ao Estado apenas reconhecê-lo e garanti-lo e não concedê-lo ou criá-lo.³⁷

Nesse contexto, o CLS afirmou reiteradamente a importância que deve ser atribuída aos princípios fundamentais trazidos na Declaração Universal de Direitos Humanos para que também haja o livre exercício dos direitos sindicais. É o que se extrai dos princípios a seguir elencados:

35. Providências adequadas devem ser tomadas para garantir, qualquer que seja a tendência sindical, que os direitos sindicais possam ser exercidos normalmente, dentro do respeito aos direitos humanos fundamentais e num clima sem violência, pressões, temores e ameaças de qualquer natureza.

37. Um movimento sindical livre não pode desenvolver-se num regime que não garanta os direitos fundamentais, especialmente o direito dos trabalhadores sindicalizados de se reunirem em sindicatos próprios, o direito de livre expressão de opinião, verbal ou escrita, e o direito dos trabalhadores sindicalizados de contar, em caso de detenção, com as garantias de um processo judicial regular o mais cedo possível.

38. A Conferência Internacional do Trabalho observou que o direito de reunião, a liberdade de opinião e de expressão, sobretudo o direito de não ser importunado por causa de opiniões pessoais e o de buscar e receber informações e opiniões pessoais e o de difundi-las sem limitação de fronteiras, por qualquer meio de expressão, constituem liberdades civis essenciais ao exercício normal dos direitos sindicais (Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, adotada na 54ª Reunião, em 1970)³⁸

³⁶ URIARTE, Oscar Ermida. **Intervenção e Autonomia no Direito Coletivo do Trabalho**. apud NICOLADELI, Sandro; PASSOS, André; FRIEDRICH; Tatyana (Org.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume I**. São Paulo: LTr, 2013. p. 11/19.

³⁷ Ibidem

³⁸ NICOLADELI, Sandro; FRIEDRICH; Tatyana (Rev.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume II**. São Paulo: LTr, 2013, p. 30 et seq.

Entre os países que adotam esse modelo, estão a Itália (Lei nº 300/70), Suécia (Lei de 10 de junho de 1976) e o Uruguai (Lei nº 17.940/2006).³⁹

O grande desafio desse sistema está na visualização do limite tênue entre a intervenção para a promoção e a intervenção que viola a liberdade sindical.

³⁹ Op. cit., p. 11/19.

CAPÍTULO 2 – PANORAMA HISTÓRICO DO SINDICALISMO

A história do sindicalismo no Brasil surgiu em um momento posterior ao movimento sindical do mundo. Dessa feita, este capítulo tratará primeiramente da evolução do sindicalismo no âmbito mundial, para depois abordar seus primevos e sua evolução no Brasil.

2.1 - Sindicalismo no mundo

Em que pese a grande controvérsia doutrinária acerca do momento histórico do surgimento do sindicalismo, significativa parte da doutrina divide o desenvolvimento do sindicalismo em três períodos. Por óbvio, essa evolução histórica não se deu de forma uniforme em todos os países, sendo essa divisão uma tentativa mais genérica de abarcar suas principais características e atribuí-las dentro de um contexto histórico.

Amauri Mascaro Nascimento divide nas seguintes fases: (i) fase da proibição; (ii) fase da tolerância e (iii) fase do reconhecimento.⁴⁰

O autor considera que a Revolução Francesa e o Liberalismo foram as primeiras manifestações no sentido de proibir a coligação de pessoas. Isso porque, o liberalismo da Revolução Francesa postulava que a liberdade individual era tolhida quando um homem se submetia ao predomínio da vontade grupal, conforme ocorria nas associações. Logo, esse movimento sustentava que a liberdade individual se contrapunha ao Estado, sendo incompatível com a existência desse corpo intermediário, qual seja, a associação.

Nesse mesmo sentido, em 1791, foi editada a Lei Le Chapelier que estabelecia em seus artigos 1º e 4º:

1. A aniquilação de todas espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, sendo uma das bases fundamentais da constituição francesa, são proibidas de serem restabelecidas de fato, sob quaisquer pretexto e forma que seja.

[...]

4. Se, contra os princípios da liberdade e da constituição, cidadãos ligados às mesmas profissões, artes e negócios, tomaram deliberações ou fizeram entre si convenções

⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 70 et seq.

tendendo a atribuir um só preço determinado como garantia de sua indústria ou de seus trabalhos, as ditas deliberações e convenções, acompanhadas ou não de juramento, são declaradas inconstitucionais, **atentatórias à liberdade e à declaração dos direitos do homem**, e nulas de efeito; [...] (grifo nosso)⁴¹

Para o aludido autor, a política de proibição de associações foi a medida que ocasionou o surgimento do sindicalismo, uma vez que a extinção de corporações de ofício possibilitou que os representantes dos trabalhadores buscassem outras formas de satisfação de seus interesses.

Ressalte-se, no entanto, que a proibição de associação era irrestrita e não direcionada apenas às corporações, consoante o primeiro dispositivo mencionado permite perceber.

A história nos mostra que o passar do tempo apenas consolidou a organização e a luta dos trabalhadores, quedando ineficazes as políticas restritivas de sindicalização. Assim, a postura do Estado foi se alterando e a associação, embora ainda não fosse reconhecida como direito, deixou de ser considerada um delito. Esse foi o início da chamada fase de tolerância ou de afirmação.

Esta fase pode ser marcada cronologicamente com a supressão do delito de coalizão pela Inglaterra em 1824. Antonio Ojeda Avilés preleciona que o pioneirismo inglês foi seguido pela França (1864), Alemanha (1869), Holanda (1872) e Itália (1890).⁴²

Mascaro nos ensina que neste período as organizações sindicais, apesar de não terem reconhecimento legal, já eram entes de fato. Ressalta, ainda, que apenas em um segundo momento, o Estado aprovou leis que autorizassem o direito de associação sindical.⁴³

Entretanto, a mera condescendência do Estado com as associações não foi suficiente para acompanhar a evolução do sindicalismo, que cada vez mais ocupava um papel importante nas relações sociais. Surge, nesse contexto, a fase do reconhecimento.

⁴¹ **Lei Le Chapelier**. Disponível em: < http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 29 de outubro de 2014.

⁴² AVILÉS, Antonio Ojeda, 1995 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 55.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1989 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 55.

Como a própria denominação permite vislumbrar, a terceira fase é caracterizada pelo reconhecimento estatal da figura dos sindicatos. Ainda, de acordo com o referido autor, este reconhecimento se deu em duas dimensões de acordo com a postura do Estado.⁴⁴ Em alguns países, o reconhecimento ocorreu sob o controle estatal (conforme explicitado no capítulo anterior esse foi o caso da maioria dos países da América Latina) e nos demais, o sindicalismo foi reconhecido com liberdade.

Mascaro pontua que em 1824, na Inglaterra, foi aprovado um projeto dando existência legal aos sindicatos. Destarte, em 1834, foi fundada a União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, que reuniu mais de meio milhão de obreiros e dirigiu o movimento cartista, assim denominado uma vez que as reivindicações por mais direitos eram feitas através de cartas, elaboradas pelas associações sindicais.⁴⁵

Já em 1871, ocorreu a publicação do *Trade Unions Acts*, considerado o mais antigo do mundo e, portanto, também precursor do movimento sindical. Nele, houve a congregação dos dois tipos principais de sindicato, isto é, os sindicatos por profissão (*craft unions*) e os sindicatos por indústria (*industrial unions*).

Na Alemanha, os sindicatos também começaram a surgir com a revogação das leis que proibiam as associações. Entretanto, o direito de associação só foi reconhecido constitucionalmente em 1919, com a Constituição de *Weimar*, que estabeleceu em seu artigo 159:

É garantida para todos e para cada profissão a liberdade de associação destinada à defesa e exigência de condições de trabalho e econômicas. São ilegais todos os pactos e medidas que limitem essas liberdade ou pretendam impedi-la.

No que tange ao sindicalismo italiano, impossível não citar a *Carta del Lavoro*, que inspirou vários países, entre eles o Brasil. Essa carta foi aprovada pelo *Gran Consiglio* fascista, em 1939, e em que pese não se tratar de lei no sentido formal, traçou as diretrizes para coordenar as leis sobre providência e assistência dos trabalhadores, regulando assim as relações trabalhistas.

⁴⁴ Ibidem, p. 56.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p.72.

Grande parte dos direitos conferidos pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) foi copiada daquela Carta. Ademais, outro ponto marcante dessa legislação é seu caráter corporativista regulador⁴⁶, ou seja, o Estado, ao mesmo tempo que conferia direitos aos trabalhadores, trazia os sindicatos para perto de si com o fito de controlar sua atividade e impedir seu desenvolvimento.

No Brasil, esse modelo assumiu um viés sobretudo paternalista, tendo Getúlio Vargas inclusive recebido a alcunha de “pai dos pobres”, em grande medida, por ter sancionado a CLT. É de se ressaltar que a associação de um governante à figura paterna ocultou significativamente o caráter autoritário da Consolidação e garantiu sua permanência no ordenamento jurídico pátrio até os dias de hoje.

Saliente-se, entretanto, que parte da doutrina sugere maior cautela na identificação da CLT com a *Carta del Lavoro*. Nesse sentido, Sayonara Grillo explica:

Desse modo, acredita-se ser necessário distinguir na Era Vargas seus impulsos e momentos diferenciados, pois embora haja um fio condutor que une o esforço de industrialização a um centralismo autoritário, a opção e hegemonia de um projeto corporativista e ditatorial só se afirmou com o Estado Novo após o primeiro período do governo provisório e o governo constitucional, ainda que já estivesse sendo delineado dentro do governo. Além do mais, o que se convencionou chamar de direito coletivo do trabalho e direito individual do trabalho, apesar de seu intercruzamento, não se confundem.⁴⁷

2.2 - Sindicalismo no Brasil

Observados os principais momentos da história do sindicalismo no contexto mundial e sua influência no ordenamento jurídico pátrio, passa-se agora à análise de sua evolução nas terras brasileiras.

Em virtude do longo período escravagista e da economia ainda incipiente, o sindicalismo no Brasil se iniciou em um momento posterior aos demais países.

⁴⁶ A adoção da expressão corporativista aqui, refere-se à forma de organização das associações profissionais e econômicas, feita pelo Estado, através de corporações representativas dos interesses de cada uma, evitando assim o conflito de classes. Nesse sistema, cada trabalhador é enquadrado dentro de uma categoria e sua atuação na vida política se realizava através do representante escolhido por toda a classe.

⁴⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 141.

As primeiras associações sindicais brasileiras foram as ligas operárias, que defendiam a redução da jornada de trabalho e melhores salários. A título de exemplo, podemos citar a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), a Liga dos Operários em Couro (1901) e a Liga de Resistência das Costureiras (1906).⁴⁸

Nesse período, também começaram a surgir legislações que tratavam da sindicalização no âmbito rural (1903) e no urbano (1907).⁴⁹

O Decreto nº 979/1903 autorizou a criação de sindicatos rurais mistos compostos de profissionais da agricultura e das indústrias rurais. Nesse momento, a função de maior relevo do sindicato era a assistencial, ou seja, a criação de caixas para seus sócios.

No que tange à eficácia social dessas legislações, segundo Albertino Rodrigues:

Apesar de não ter repercussão prática alguma e além do simbolismo de ter sido nossa primeira lei sindical, o Decreto nº 979 foi precursor de uma tendência [o corporativismo, n.a.] que só vai se firmar definitivamente no período de controle, isto é, quando se pretendia instituir o sindicato misto [...]⁵⁰

Para o setor urbano, em 1907, foi editado o Decreto nº 1637, que estabeleceu normas de organização para trabalhadores de profissões similares ou conexas. Este tampouco atingiu qualquer reverberação no campo social, prestando somente como marco histórico.

Entretanto, um acontecimento histórico de suma relevância ocasionou o recrudescimento do movimento sindical. A Primeira Guerra instaurou um colapso cambial e aceleração inflacionária, afetando todos os setores da sociedade, inclusive a classe operária, que sofreu uma precarização nas condições de trabalho.

Insatisfeitos e com forte influência do anarcossindicalismo⁵¹, os trabalhadores cada vez mais começaram a engendrar greves, buscando o reajuste salarial

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 114.

⁴⁹ Ibidem, p. 115.

⁵⁰ RODRIGUES, 1968 apud SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p.135.

⁵¹ O anarcossindicalismo foi uma vertente sindical, também chamada de revolucionária, muito influente nos primeiros do movimento sindical brasileiro. Seu ideário se fundava no combate ao capitalismo, ao governo e às autoridades. Propugnava a luta direta contra as estruturas jurídica, política e social impostas. Em que pese o anarquismo sindical haver inspirado inúmeras greves, ele não unificou o movimento operário brasileiro, vez que ele atingiu principalmente os trabalhadores oriundos da Europa. Estes, a seu

e coibir o aumento da jornada de trabalho, como foi o caso da greve de 1917, em São Paulo. Em 1919, outra greve significativa eclodiu em São Paulo, em razão de um trabalhador ter acusado a gerência de perseguição, por haver sido demitido após seu discurso no 1º de maio.

A onda de greves, que perdurou entre os anos 1917 e 1919, trouxe aos olhos do Estado o problema social que estava ocorrendo, que antes, como exposto anteriormente, causava apenas indiferença.

Mas essa visibilidade não foi acompanhada de conquistas para a classe trabalhadora. Os anos 1920 se caracterizaram pela forte repressão ao movimento sindical através de mecanismos públicos (força policial) e privados (organizações patronais que visavam controlar a atividade sindical).

Nesse sentido, Dean⁵² elucida que na indigitada década, o Centro de Indústrias de Fiação e Tecelagem de São Paulo (CIFTP) com o intuito de exercer um controle maior nos operários, organizou um arcabouço de informações dirigidas contra os sindicatos, criando listas contra grevistas e compilando dados de todos os trabalhadores.

Em 1919, o Brasil assinou o Tratado de Versailles e se comprometeu a intervir nas relações de trabalho para garantir melhores condições nesse âmbito. Ou seja, o contrato de locação de serviços perdeu seu caráter puramente civilista, adquirindo contornos mais humanitários e significantes. Também a partir do aludido Tratado, passou a ser reconhecida internacionalmente a figura do sindicato como representante legítimo de uma coletividade trabalhista.

Nesse contexto, em 1926, a Emenda Constitucional nº 22 alterou o artigo 34 da Constituição Republicana de 1891, atribuindo ao Congresso Nacional a competência de legislar sobre Direito do Trabalho. Esse foi o primeiro momento em que a tutela das relações de trabalho alcançou patamar constitucional e, para além disso, implicou ruptura com o liberalismo profissional estabelecido em sua redação original.

Foi a partir desse momento que o Estado passou a ser intervencionista, deixando resquícios dessa fase até hoje, mormente se analisarmos como a organização e atividade sindical ainda sofrem controle estatal.

turno, acabaram sendo expulsos no período compreendido entre 1907 e 1921, desaparecendo com eles a influência desse movimento sindical.

⁵² DEAN, 1971 apud SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p.136.

Conforme explicitado alhures, o Estado na Era Vargas foi responsável por organizar os trabalhadores em categorias por ele mesmo determinadas (enquadramento sindical), criando uma falsa percepção de integração entre as classes trabalhistas e industriais.⁵³

Outrossim, aos sindicatos foi atribuída a função de colaboração com o Poder Público, é dizer, houve uma publicização da figura do sindicato, que passou a ter sua atividade controlada pelo Estado. Para tanto, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Emprego para administrar a organização dos sindicatos, a fim de que eles cooperassem com o Governo e para regulamentar direitos restritos a algumas profissões.⁵⁴

Nessa toada, importante destacar os artigos 1º e 6º do Decreto nº 19.770/31 que dispunham:

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 identicas, similares ou connexas, e que se organisarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição ás seguintes condições:

[...]

Art. 6º Ainda como órgãos de collaboração com o Poder Publico, deverão cooperar os syndicatos, as federações e confederações, por conselhos mixtos e permanentes de conciliação e de julgamento, na applicação das leis que regulam os meios de dirimir conflictos suscitados entre patrões, operarios ou empregados. (grifo nosso)

Da leitura dos referidos dispositivos, nota-se claramente o grau elevado de ingerência estatal, com intuito de desmobilizar a ação sindical mais autonôma. Ainda, a partir desse Decreto ficaram proibidas as demissões ou demais penas que fossem impostas em virtude de notas secretas ou de qualquer processo que privasse o trabalhador de meios de defesa (art. 13, § 3º).

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 121.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 122.

Dessa feita, em um mesmo ato normativo, o Estado assume duas posturas: a controladora inibidora e a protetiva. Indubitável que uma postura depende da outra, haja vista que para o Estado conseguir enfraquecer a movimentação sindical, ele precisava demonstrar que já tutelava diretamente os trabalhadores.

Já em 1932, foi promulgado o Decreto nº 21.761, que deu legitimidade aos sindicatos, assim como às demais associações de patrões ou empregados, para negociar. Dessa forma, os níveis de negociação também foram ampliados, sendo possível o estabelecimento do procedimento de negociação coletiva nos estatutos deliberados em assembleia pelos interessados.⁵⁵

A Constituição de 1934, por sua vez, adotou o princípio jurídico da completa autonomia dos sindicatos, assegurou, pela única vez em nossa história constitucional, a pluralidade sindical e promoveu o reconhecimento da negociação coletiva em seus artigos 120, 121 e 122.

Entretanto, de acordo com Sayonara Grillo⁵⁶ :

Embora assegurados em norma constitucional, a autonomia sindical e o reconhecimento à existência de entidades sindicais plurais estariam fadados a permanecer como uma das primeiras promessas não cumpridas do constitucionalismo no plano dos direitos sociais.

Nesse esteio, a autora elucida que, apesar de a Constituição de 1934 haver garantido a autonomia e o pluralismo sindical, o Brasil não incorporou o postulado da liberdade sindical, confirmando que a mera figura jurídica do pluralismo sindical não importou liberdade sindical.⁵⁷

Nesse mesmo sentido, Segadas Viana considerou que essa medida foi deveras nociva para o sindicalismo, uma vez que ela ocasionou o enfraquecimento dos sindicatos e a opressão dos trabalhadores, divididos em função das empresas ou dos interesses políticos.⁵⁸

A Carta Constitucional de 1937, ao contrário da Constituição anterior, que fora fruto de um processo democrático, vinculou a organização sindical à ordem

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 124.

⁵⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p.135.

⁵⁷ Ibidem, p. 151.

⁵⁸ VIANA; SÜSSEKIND; MARANHÃO, 1981 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 125.

econômica, de forma corporativa, conforme se vislumbra na redação original de seu artigo 140:

Art 140 - A economia da população será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos destes e exercem funções delegadas de Poder Público.

Ademais, essa nova Carta adotou a nomenclatura de origem italiana “contrato coletivo de trabalho” para se referir às convenções coletivas, que nesse momento, passaram a ser reguladas pelo Conselho Nacional de Economia ⁵⁹.

Em que pese a forte ingerência desse Conselho, a Constituição de 1937 propugnava a liberdade sindical e de associação, garantindo aos sindicatos o direito de defender seus associados perante o Estado, impor-lhes contribuições e exercer funções delegadas do poder público. Saliente-se, ainda, que essa liberdade era apenas garantida ao sindicato reconhecido pelo Estado (art.138).

A propósito desse tema, segundo Amauri Mascaro ⁶⁰, a declaração de liberdade sindical não foi verdadeira, vez que ausente seu conteúdo material. Adotou-se o princípio da unicidade sindical, que veda por si a autonomia na criação dos sindicatos. Ainda, delegou ao sindicato funções pública e o poder de impor contribuições compulsoriamente aos seus associados. Assim, o sindicato tornou-se uma figura semipública, e essa característica se manteve até a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A partir desse sistema, a organização sindical passou a ser dividida em níveis (sindicatos, federações e confederações) que desembocariam na corporação. Com isso, o Estado pretendia evitar a luta de classes e, dessa forma, poderia desenvolver os programas de política econômica e trabalhista como bem lhe aprouvesse. ⁶¹

Em 1939, foi promulgada a Lei Orgânica de Sindicalização Nacional (Decreto-lei nº 1.402), que veio para complementar o projeto corporativista estatal, distinguindo as associações dos sindicatos, tornando-se estes apenas as associações profissionais que obtivessem o reconhecimento do Ministério do Trabalho por meio da

⁵⁹ Esse órgão era composto dos representantes dos ramos de produção designados pelas associações profissionais ou sindicatos reconhecidos em lei. (art. 57).

⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 127.

⁶¹ *Ibidem*

concessão da carta sindical. Foi nesse Decreto que surgiram as origens do Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, que define a estruturação jurídica da organização sindical brasileira.⁶²

Ainda do aludido decreto, é importante citar o artigo 17 que autorizou a intervenção estatal na ocorrência de qualquer circunstância que turbasse o funcionamento do sindicato. Também merece menção o artigo 45, que estabelecia a pena de cassação ou não reconhecimento ao sindicato caso este não obedecesse o ato do Presidente da República que determinasse a organização da entidade sindical.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/43, foi pouco inovadora no âmbito das relações coletivas, apenas fazendo pequenas alterações nos Decretos expedidos após a Constituição de 1937. Nesse sentido, a Exposição de Motivos à CLT já demonstrou seu caráter unificador, mas pouco inventivo, conforme se vê no excerto ora transcrito:

“8. A Consolidação corresponde a um estágio no desenvolvimento do progresso jurídico. 9. Entre a compilação ou coleção de leis e um código – que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito – **existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em determinado plano da vida política.**”⁶³
(grifo nosso)

Segundo Mascaro, a Constituição Federal de 1946, tampouco alterou a organização sindical, mantendo a concepção corporativista de sindicato.⁶⁴ Por outro lado, Sayonara Grillo afirma que ela deu tratamento diverso à estruturação sindical no país, declarou a liberdade de associação sindical ou profissional, mas não constitucionalizou princípios fulcrais como a autonomia e a liberdade sindical.⁶⁵

Para além disso, essa Carta reservou ao legislador ordinário a definição do sistema a ser adotado, o que permitiu a sobrevivência do modelo corporativista durante a ditadura.

⁶² SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 160.

⁶³ Cf. em <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/29280>>. Acesso em: 10/11/2014

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008., p. 130.

⁶⁵ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 183.

Contudo, é mister frisar que a Constituição de 1946 reconheceu o direito de greve, tirando-o do campo das ilicitudes penais.

Os governos militares mantiveram a herança do controle dos sindicatos e proibiram movimentos dos trabalhadores vistos como contrários à segurança nacional. Ainda de acordo com Sayonara Grillo⁶⁶, a política salarial, realizada através de um intervencionismo no mercado de trabalho, foi, nesse contexto, utilizada de modo a reduzir mais os espaços de autonomia coletiva, além de limitar as possibilidades de crescimento da ação sindical que visava obter reajustes salariais.

O início desse período já foi marcado pela edição de uma nova Lei de Greve (Lei nº 43300/64) que, na visão de Armador Paes de Almeida tornou praticamente impossível o exercício desse direito.⁶⁷

Em fevereiro de 1967 foi editado o Decreto-lei nº 229, que alterou a CLT, ampliando os mecanismos de controle sindical e trouxe novas hipóteses de inelegibilidade para o cargo de dirigente sindical, com o objetivo de impedir que cidadãos de interesses considerados contrários ao nacional se candidatassem.⁶⁸

Com o fim dos governos militares, surgiu um movimento de reação contra à ingerência e às restrições à liberdade sindical imposta por esse regime. Dessa forma, esse período foi marcado por greves, protestos e a criação de novas estruturas sindicais (como por exemplo, a Central Única dos Trabalhadores) e o surgimento de novos líderes no movimento operário.⁶⁹

2.3 - Constituição da República de 1988

A atual Carta Política adotou um certo modelo de hibridismo de organização sindical. Isso porque, se de um lado propugna-se a liberdade sindical, por outro impõe-se a unicidade sindical e a contribuição sindical oficial. É dizer, em grande parte os sustentáculos do modelo corporativista foram mantidos.

⁶⁶ Ibidem, p. 200

⁶⁷ ALMEIDA, Armador Paes de, 1964 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 65.

⁶⁸ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 206.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008., p. 133/134.

Nessa toada, o sociólogo do direito Antônio Rodrigues de Freitas Júnior salienta que apenas aspectos secundários do corporativismo do Estado teriam se modificado com a nova ordem constitucional, em razão da permanência das quatro principais características do modelo, quais sejam: (i) a solução jurisdicional dos conflitos de interesse, por intermédio do poder normativo; (ii) sistema de contribuição compulsória; (iii) monopólio jurídico da representação das categorias e (iv) unicidade sindical, que prevê que apenas um sindicato pode representar a categoria.⁷⁰

No sentido oposto, posiciona-se Maria Hermínia Tavares de Almeida que acredita ter havido um rompimento com o arcabouço corporativista, com as modernizações trazidas pelo novo sistema constitucional. Ressalta a existência de brechas que possibilitariam a evolução para o modelo pluralista.⁷¹

No entanto, quando da Assembleia Nacional Constituinte de 1987, não se pode afirmar que a eliminação da unicidade sindical foi algo defendido pelo movimento sindical. De acordo com Ary Brandão de Oliveira, a unicidade sindical é fruto da aceitação dos apelos de dirigentes sindicais patronais e dos trabalhadores pelos constituintes.⁷²

Maria Hermínia Tavares de Almeida corrobora essa afirmação, sustentando que a reforma sindical não era uma demanda prioritária do movimento sindical. Pontua que apenas a Central Única dos Trabalhadores (CUT) que defendia o pluralismo, ainda que sem grande empenho.⁷³

⁷⁰ FREITAS JÚNIOR, 1990, p. 843 apud SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 231.

⁷¹ ALMEIDA, 1996 apud SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 232.

⁷² OLIVEIRA, Ary Brandão de, 1992 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 67.

⁷³ ALMEIDA, , Maria Hermínia Tavares, 1996 apud BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 67.

Importante reconhecer, todavia, os avanços trazidos pela Constituição mormente no que concerne à menor intervenção estatal na organização sindical, que segundo Amauri Mascaro Nascimento⁷⁴:

permitiu a ampliação do número de entidades sindicais, provocou a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego e ensejou, em plano infraconstitucional, a criação do Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, reformulações expressivas em relação ao que preexistia.

Nessa seara, o referido autor elenca os princípios declarados pela nova ordem constitucional, a saber: (i) princípio da auto-organização; (ii) princípio confederativo; (iii) princípio da representatividade; (iv) princípio da liberdade sindical individual restrita; (v) princípio da contribuição sindical; (vi) princípio da negociação coletiva para composição coletiva; (vii) direito de greve; (viii) representação dos trabalhadores na empresa a partir de um determinado número de empregados e (ix) princípio das imunidades sindicais.⁷⁵

O princípio da auto-organização, conforme exposto anteriormente, é limitado pela unicidade sindical, não sendo possível a criação de mais de um sindicato da mesma categoria (seja ela profissional ou econômica) na mesma base territorial (que é, no mínimo, de um município).

O princípio confederativo estabelece uma estrutura piramidal em três níveis de representatividade (sindicatos, federações e confederações). Os sindicatos são as associações representativas de primeiro grau. No segundo grau, há a federação composta, no mínimo, de cinco sindicatos que exerçam atividades ou profissões, similares, idênticas ou conexas no âmbito de um estado. E finalmente, no terceiro grau, há a confederação, de nível nacional, que congrega três federações.

Saliente-se que as centrais sindicais, embora reconhecidas como organizações sindicais a partir da Lei 11.648/2008, tem natureza de entidade associativa de direito privado.

Segundo o princípio da representatividade, a lei indica quais interesses ou grupos podem ser representados pelos sindicatos, que são as categorias profissionais,

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 138/139.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 137/138

econômicas ou diferenciadas. Logo, inexistente previsão legal para sindicatos por empresa ou outras associações que detenham personalidade jurídico-sindical.⁷⁶

O princípio da liberdade sindical individual restrita se encontra consagrado no artigo 8º, V, da CF que estabelece que ninguém será obrigado a se filiar ou a se manter filiado ao sindicato. Ela é restrita uma vez que essa liberdade na filiação e desfiliação só pode ser exercida em relação ao único sindicato da categoria.

O princípio da contribuição sindical apresenta duas fontes de receita para custeio das entidades sindicais. Os recursos dos sindicatos advêm de uma fonte de receita estatal (contribuição sindical oficial e compulsória) e uma fonte não-estatal (contribuições que podem ser impostas pelas assembleias sindicais ou negociadas em convenções coletivas).

O princípio da negociação coletiva para composição de conflitos encontra-se estribado no inciso VI, do artigo 8º, que prevê a obrigatoriedade da participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho, especialmente se se pensa na fragilidade de um empregado em face de seu empregador, quando do ajuste das condições de trabalho do primeiro.

Outrossim, admitem-se outros caminhos, que não a negociação coletiva, que geram efeitos sobre toda a categoria do sindicato, inclusive sobre os não-associados.

É resguardado o direito de greve pelo artigo 9º CF, sendo o abuso desse direito passível de responsabilização na seara penal, civil e trabalhista.

A representação dos trabalhadores nas empresas, naquelas que possuam mais de duzentos empregados, será feita por intermédio da figura de um trabalhador eleito, visando exclusivamente promover o entendimento direto com o empregador (artigo 11).

Por último, o princípio das imunidades sindicais densificado nas garantias conferidas pela lei ao dirigente sindical.

Para que houvesse uma atividade sindical realmente livre, o Estado interferiu na esfera potestiva do empregador, vedando a demissão do empregado a partir do registro da sua candidatura para o cargo de dirigente sindical e, caso eleito, até um ano após o fim do seu mandato, salvo ocorrência de falta grave.

⁷⁶ A personalidade jurídico-sindical refere-se à prerrogativa conferida ao sindicato de representante na defesa dos direitos e interesses da categoria, inclusive nas questões judiciais ou administrativas, prevista no inciso III, e na obrigatoriedade de sua participação nas negociações coletivas de trabalho, inciso VI, ambos do art. 8º, da CF/88.

Ressalte-se que essa falta grave só pode ser apurada em sede judicial, numa ação específica denominada Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave.⁷⁷

Além da estabilidade, são conferidas a inamovibilidade e o direito de exercício de suas funções aos dirigentes sindicais (extensível ao suplente), nos termos do artigo 543 da CLT.⁷⁸

Todas essas garantias se prestam para evitar retaliações e garantir uma maior independência do representante sindical no desempenho da defesa do interesse da coletividade de trabalhadores.

⁷⁷ Seu fundamento se encontra no art. 853 da CLT, que dispõe: "Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado."

⁷⁸ Cf. redação do art. 543, CLT: "O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais."

CAPÍTULO 3 – CAMINHOS E DESAFIOS PARA A LIBERDADE SINDICAL PLENA

Este último capítulo se destina a abordar os entraves existentes para a concreção do postulado da liberdade sindical no Brasil. Para tanto, analisar-se-á a compatibilidade da Convenção nº 87 da OIT com o ordenamento jurídico pátrio e sua possível incorporação através dos procedimentos previstos no artigo 5º, da CF/88.

Por derradeiro, far-se-á um breve exame das propostas que tramitam no Congresso Nacional visando a reforma do modelo de organização sindical brasileiro.

3.1 - A Convenção 87 da OIT e a Constituição Federal de 1988

A Convenção nº 87, de 1948 está dentro do rol das denominadas convenções fundamentais da OIT, uma vez que os preceitos ali traçados se encontram reafirmados na Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho de 1998. Entre as oito convenções fundamentais da OIT, apenas a de número 87 não foi ratificada pelo Brasil.⁷⁹

A atribuição de caráter fundamental a essas convenções implica que todos os países membros da indigitada Organização devem ratificá-las e aplicá-las no âmbito doméstico. Mais que isso, essa Declaração, em seu artigo 2º, vincula inclusive os países que não as ratificarem, consoante o excerto ora transcrito:

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 [...]⁸⁰

⁷⁹ A propósito do tema, importa elencar cronologicamente as convenções fundamentais, quais sejam : (i) Convenção nº 29 concernente à Eliminação do Trabalho Forçado ou Obrigatório de 1930; (ii) Convenção nº 87 relativa à Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização de 1948; (iii) Convenção nº 98 sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva de 1949; (iv) Convenção nº 100 concernente à Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor de 1951; (v) Convenção nº 105 relativa à Abolição do Trabalho Forçado de 1957; (vi) Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão de 1958; (vii) Convenção nº 138 sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego de 1973 e (viii) Convenção nº 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação de 1999.

⁸⁰ **Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho de 1998.** Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 18 de novembro de 2014.

Dessa forma, em que pese o Brasil não haver ratificado a Convenção nº 87, por ser membro da OIT, já está comprometido internacionalmente a promover a liberdade sindical plena, nos termos propostos pela aludida Convenção em seu artigo 2º:

81

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.

Afora a acima transcrita, entre as garantias sindicais universais proclamadas pela Convenção, é importante destacar as seguintes: (i) direito de elaborar seus próprios estatutos e organizar-se, sem qualquer intervenção do Estado, previsto no art. 3º; (ii) garantia contra a suspensão ou dissolução do sindicato pela via administrativa, art. 4º e (iii) direito de as associações sindicais constituírem federações, confederações e se filiarem a organizações internacionais, previsto no art. 5º.⁸²

No entanto, a nossa Constituição limita o exercício da liberdade sindical dentro do sindicato único (art. 8, II).⁸³

Parece ao leitor, ao menos, um contrassenso, criado pelo legislador originário, inserir a liberdade sindical no Capítulo II “Dos Direitos Sociais”, dentro do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” e condicioná-lo a unicidade sindical. Afinal, como se admitir que em um Estado Democrático de Direito as pessoas possam eleger seus representantes no Governo, mas não possam escolher o sindicato que mais as represente?

Dentro da lógica de um sistema, no plano teórico, é impossível se conceber que uma norma originária seja eivada de inconstitucionalidade. Todavia, o jurista alemão Otto Bachof, na década de 1950, começou a defender a possibilidade de normas constitucionais serem inconstitucionais, na medida em que existem direitos

⁸¹ **Convenção nº 87, OIT.** Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 18 de novembro de 2014.

⁸² Idem

⁸³ Cf. “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;”

suprapositivos que sobrepujam a vontade e o texto escrito pelo legislador constituinte, mesmo que democrático.

Um caso paradigmático na experiência brasileira que, exemplifica essa possibilidade, era a diferenciação inserida na Constituição entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores. Enquanto aos últimos eram garantidos diversos direitos, aos domésticos poucos desses eram conferidos.

É dizer, havia uma discriminação constitucionalizada. Apesar de a própria Carta da República em sua redação original reconhecer inúmeros direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, esses direitos não se estendiam aos domésticos, como se estes não fossem, ao fim e ao cabo, trabalhadores como os demais.

Assim, como padecia de consistência não assegurar constitucionalmente os mesmo direitos a todas categorias laborais, é inconsistente propugnar que a associação sindical é livre e facultar aos obreiros apenas duas opções: se filiar ao único sindicato que pode se constituir dentro base territorial ou não se filiar a sindicato algum.

A OIT defende um modelo de organização sindical plural, assim como a sociedade também o é. Entretanto, o pluralismo, conforme elucidado anteriormente, nunca foi buscado ou visto com bons olhos pelos atores sociais que poderiam defender sua implementação no Brasil.

Nesse esteio, cumpre ressaltar que o Brasil participou da XXXI Sessão da Conferência Geral dos Membros da OIT, de 1948, e votou pela adoção da Convenção, em que pese não tê-la ratificado e só haver criado um projeto de ato legislativo sobre o tema quase quarenta anos mais tarde (Projeto de Decreto Legislativo nº 58/84), cuja última tramitação ocorreu em 20/06/1984.⁸⁴

Frise-se que a remessa, ao Congresso Nacional, do pedido de autorização para a ratificação da Convenção nº 87, foi feita pelo presidente Eurico Gaspar Dutra em 1949.⁸⁵

Contudo, ao ultrapassar a análise do plano normativo, a realidade nos demonstra a mitigação da unicidade sindical na medida que cada vez mais há a criação de novas entidades, a partir de desmembramentos, especificações e fragmentações

⁸⁴ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do Trabalho**. Rev. TST. Brasília, vol. 78, nº 3, jul/set 2012, p. 126.

⁸⁵ Cf. a informação veiculada no jornal O Estado de São Paulo, em 24/02/2007, escrita por Almir Pazzianotto Pinto. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/325660/noticia.htm?sequence=1>> Acesso em: 29/11/2014.

dentro de uma mesma categoria. Isso demonstra que o sistema de unicidade sindical proposto pela CLT já se encontra em franco descompasso com as inúmeras associações sindicais pulverizadas existentes no plano fático.⁸⁶

Tanto é assim, que a Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 934-53.2010.5.18.0010⁸⁷ reconheceu a existência de dois sindicatos representantes de trabalhadores na área de transporte de Goiânia e região metropolitana.

O Acórdão assentou o entendimento de que não fere a unicidade sindical a criação de um sindicato com área de atuação menor, ou seja, o desmembramento do sindicato específico em relação à associação sindical mais abrangente à que outrora se encontrava filiado.

Nesse sentido, confira o precedente do Supremo Tribunal Federal que reconhece a legalidade do desmembramento e, portanto, abre novas portas para o exercício da liberdade sindical dentro de um sindicato mais representativo:

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SINDICATO. DESMEMBRAMENTO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. IMPROCEDÊNCIA. Caso em que determinada categoria profissional - até então filiada a sindicato que representava diversas categorias, em bases territoriais diferentes - forma organização sindical específica, em base territorial de menor abrangência. Ausência de violação ao princípio da unicidade sindical. Precedente. Agravo regimental desprovido. (RE-AgR-433.195/RS, Rel. Min. Carlos Britto, DJ 19/9/2008)

Dessa feita, é visível que o Brasil caminha em direção a um modelo sindical plural, apesar do ranço existente contra esse sistema, através da mitigação paulatina, mas constante, do princípio da unicidade sindical.

Também parece atentatório à liberdade sindical plena, nos moldes preconizados pela Constituição da OIT e suas convenções fundamentais, a instituição de contribuição sindical compulsória.

⁸⁶ PAIXÃO, Cristiano. **A Convenção 87 da OIT no Direito Brasileiro: Caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun 2012, p. 53.

⁸⁷ Cf. o Acórdão em : <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=934&digitoTst=53&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=18&varaTst=0010>. Acesso em 23/11/2014

Isso porque, a única limitação prevista na Convenção nº 87 ao direito de se filiar as organizações é se conformar com os seus estatutos. Ora, como se fundamenta a existência de uma contribuição ⁸⁸ a ser paga por todos os trabalhadores ao sindicato de sua respectiva categoria, pouco importando sua filiação a esse sindicato ou não?

Nesse sentido o Comitê de Liberdade Sindical decidiu que a imposição de contribuição a todos trabalhadores de determinada categoria, assim como o sistema de financiamento das entidades sindicais atrelado ao Estado são incompatíveis com o princípio da liberdade sindical, consoante os princípios a seguir elencados:

325. O poder de impor obrigatoriamente a todos os trabalhadores da categoria profissional concernente o pagamento de contribuições ao único sindicato nacional cuja existência está permitida para uma profissão dentro de uma zona determinada não é compatível com o princípio de que os trabalhadores devem ter o direito de se afiliar as associações "que julguem convenientes". Em tais circunstâncias, pareceria que a obrigação de pagar contribuições a este monopólio sindical, estejam ou não os trabalhadores afiliados a ele, representa uma nova consagração e consolidação do referido monopólio.

466. O direito dos trabalhadores de constituírem organização de sua escolha e o direitos de estas organizações elaborarem seus estatutos e regramentos internos e organizar sua gestão supõe independência financeira, o qual implica que as organizações não estejam financiadas de modo tal que estejam sujeitas a discricionariedades das autoridades públicas.

467. No que diz respeito aos sistemas de financiamento do movimento sindical que colocam as organizações sindicais sob a dependência financeira de um organismo público, o Comitê considerou que toda forma de controle do Estado é incompatível com os princípios da liberdade sindical e devia ser abolida, uma vez que permitia uma ingerência das autoridades na administração financeira dos sindicatos. (tradução livre)⁸⁹

⁸⁸ Cf. CLT, artigo 579: "A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto do art. 591."

⁸⁹ **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.** Quinta edición (revisada), 2006 . Disponível em: <http://ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090634/lang--es/index.htm>. Acesso em: 30/11/2014.

Essa questão também foi enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal, que definiu, em seus precedentes, que a contribuição sindical compulsória foi recepcionada pela nova ordem constitucional. É o que se extrai da ementa que segue:

A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578, CLT, e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, in fine, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) – marcas características do modelo corporativista resistente –, dão a medida da sua relatividade (cf. MI 144, Pertence, *RTJ* 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, § 3º e § 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146.733, Moreira Alves, *RTJ* 146/684, 694)." (RE 180.745, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 24-3-1998, Primeira Turma, *DJ* de 8-5-1998.)

Do exposto, é notável que a concepção de liberdade sindical proposta pela OIT é muito mais espontânea e aberta do que a adotada formalmente pelo Brasil. Entretanto, o sistema de organização sindical brasileiro, no plano fático, se mostra muito mais disperso e fragmentado do que o de países que adotam o sistema pluralista, na esfera normativa.

3.2 – As hipóteses de incorporação da Convenção nº 87 ao direito interno

A atual Carta Política, ciente de que se projeta para o futuro e, uma vez que escrita, deve ser aberta para que os direitos fundamentais possam dela decorrer, ainda que não estejam nela expressamente reconhecidos, estabelece em seu art. 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos

princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Ou seja, o § 1º, por si só, já é capaz de garantir a aplicação imediata da Convenção nº 87, vez que sua finalidade precípua é promover a liberdade sindical dentro de cada País Membro da OIT.

Nesse passo, saliente-se que na ótica do Direito Internacional, a Convenção nº 87 tem natureza de tratado normativo ou tratado-lei, ou seja, a ratificação dessa Convenção não exige a promulgação de lei ulterior para sua eficácia no direito interno.

Isso porque, a linguagem da indigitada Convenção se caracteriza por já trazer um standard de proteção, sem facultar aos Estados os mecanismos de incorporação dessas normas de direito substancial ao direito doméstico deles.

No entanto, há grande controvérsia quanto a aplicação imediata de direitos fundamentais, mormente no que concerne àqueles trazidos ao patrimônio jurídico por intermédio de tratado ou convenção internacional.

Trata-se da velha discussão já desgastada pela doutrina se o Direito Internacional e o direito interno são ordens jurídicas distintas ou se ambos integram um mesmo sistema. Nesse contexto, duas correntes surgiram.

A vertente monista segue o entendimento esposado por Hans Kelsen, segundo o qual o dualismo não se sustentaria na lógica. Dado o mesmo fato, não poderia haver duas consequências diversas, uma segundo o direito interno e outra segundo o internacional. Adotando a mundividência objetiva, Kelsen coloca o direito internacional como superior à própria Constituição.⁹⁰

A visão dualista, por sua vez, é defendida por Heinrich Triepel, precursor dessa corrente. Ele caracteriza o direito interno e o internacional como sistemas autônomos e distintos, devendo haver uma ponte para comunicação entre eles. Assim, o Direito Internacional deveria passar por uma transformação para integrar o direito doméstico, ou seja, o tratado só teria vigência após se revelar como lei.⁹¹

⁹⁰ Cf. "Na teoria do monismo com primazia do direito internacional não estabelece diferenças entre a ordem interna e a externa. Aqui paira a teoria pura do direito de Kelsen e a sua pirâmide de normas, em que toda norma tem sua origem e retira seu fundamento de validade de uma norma que lhe seja imediatamente superior." (DELLOVA, Adriana Souza. **A dúvida do Supremo Tribunal Federal na adoção das teorias monista ou dualista frente à globalização**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8082>. Acesso em 30 de novembro 2014.)

⁹¹ Nesse contexto, a autora Adriana Souza Dellova elucida: "Em relação à teoria dualista temos o direito internacional e o direito interno como ordens distintas e independentes, de modo que a norma de direito

No Brasil, por um lado, a Magna Carta sinaliza para um monismo em que o direito doméstico é à base de um direito internacional. Isso porque, o § 2º, do artigo 5º prescreve a possibilidade de integração de direitos previstos em tratados internacionais que o Brasil ratifique.

Por outro, o Estado só se compromete quando o tratado é incorporado ao direito interno. Nesse contexto, a Constituição estabelece um trâmite para que um tratado entre em vigor no país, conforme ditam os arts. 84, VIII⁹² e 49, I⁹³.

Para que um tratado ou convenção passe a ter eficácia plena, inúmeros atos são necessários. Deve ocorrer a conjugação de duas vontades: a do Congresso Nacional, que resolve, mediante decreto legislativo sobre o tratado, aprovando ou não o compromisso firmado por representante do Presidente da República em acordos internacionais; e a do próprio Presidente que, além de poder celebrar os tratados, dispõe, enquanto Chefe de Estado, de competência para promulgá-los mediante decreto presidencial, trazendo três efeitos: o da promulgação, o da publicação e o da executoriedade. Só a partir desse momento os tratados passarão a vincular e obrigar no plano jurídico do direito interno.

A promulgação é a vinculação interna. A ratificação é a sua vinculação externa.

O STF, no que diz respeito aos tratados internacionais, tem uma postura pouco segura. Anteriormente, afirmava o posicionamento que tratados tinham estatura de leis ordinárias.⁹⁴

Em relação aos tratados de direitos humanos, o STF evoluiu sua visão, atribuindo a esses tratados caráter de norma supralegal, mas infraconstitucional (posição intermediária hierarquicamente). Esse entendimento foi consolidado quando do julgamento sobre a possibilidade de prisão civil do depositário infiel.

internacional só produza efeitos quando o Estado tenha antes demonstrado aquiescência por meio de procedimento próprio estruturado pelo direito interno.

Para os autores dualistas – dentre os quais se destacaram no século XX, Carl Heinrich Triepel, na Alemanha, e Dionisio Anzilotti, na Itália –, o direito internacional e o direito interno de cada Estado são sistemas rigorosamente independentes e distintos, de tal modo que a validade jurídica de norma interna não se condiciona à sua sintonia com a ordem internacional." (Ibidem)

92 "Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

[...]

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional;"

93 "Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;"

⁹⁴ Cf. ADI 1480. Acórdão disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14819932/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1480-df-stf>. Acesso em: 24/11/2014

Nesse caso, havia o embate entre a Constituição que previa a possibilidade de prisão civil na hipótese do depositário infiel e o Pacto de San José da Costa Rica (que foi incorporado ao direito brasileiro sem o rito da Emenda Constitucional 45/04) que previa sua impossibilidade.

Ficou assentado no voto do relator Ministro Gilmar Mendes, seguido pelos demais, o caráter supralegal dos tratados de direitos humanos, mesmo que sem status de norma constitucional:

Não se pode negar, por outro lado, que a reforma também acabou por ressaltar o caráter especial dos de direitos humanos em relação aos demais tratados de reciprocidade entre os Estados pactuantes, conferindo-lhes lugar privilegiado no ordenamento jurídico.

Em outros termos, solucionando a questão para o futuro - em que os tratados de direitos humanos, para ingressarem no ordenamento jurídico na qualidade de emendas constitucionais, terão que ser aprovados em quorum especial nas duas Casas do Congresso Nacional-, **a mudança constitucional ao menos acena para a insuficiência da tese da legalidade ordinária dos tratados e convenções internacionais já ratificados pelo Brasil, a qual tem sido preconizada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal** desde o remoto julgamento do RE nº 80.004/SE, de relatoria do Ministro Xavier de Albuquerque (julgado em 1.6.1977; DJ 29.12.1977) e encontra respaldo em um largo repertório de casos julgados após o advento da Constituição de 1988.

Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui **a característica de 'supralegalidade' aos tratados e convenções de direitos humanos**. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de "supralegalidade".

Em outros termos, **os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico**. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana. (grifo nosso)⁹⁵

Há ainda uma tendência a considerar tais tratados como normas constitucionais pela sua temática.⁹⁶ A partir da EC 45/04, que inseriu o § 3º no art. 5º,

⁹⁵ STF. RE 466.343. Voto do Ministro Gilmar Ferreira Mendes, aprovado por unanimidade. Decisão de 03/12/2008.

⁹⁶ José Francisco Rezek sustenta que os tratados de direitos humanos, anteriores à EC 45/2014, foram elevados ao status de norma constitucional a partir da aprovação da referida Emenda. (REZEK, 2006 apud VARELLA, Marcelo. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 93.)

caso esses tratados forem aprovados na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, com 3/5 dos votos de seus respectivos representantes, eles terão status constitucional.⁹⁷

Desse modo, percebe-se que a Constituição estabeleceu três mecanismos de incorporação de direitos fundamentais a seu arcabouço jurídico. Admitindo-se que a liberdade sindical se situa nessa esfera de direitos, é plenamente possível conceber que ela já está tecnicamente vigente por força do art. 5º, § 1º.

Outrossim, não se pode descartar a possibilidade de sua vigência através dos procedimentos previstos nos §§ 2º e 3º, do referido artigo, caso o Brasil opte por ratificá-la.

Afora isso, impende registrar que o Brasil já ratificou a Convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, dita como Convenção Irmã da de nº 87.⁹⁸

Naquela, também há a consagração expressa do postulado da liberdade sindical em seus arts. 2 e 4, ora transcritos *in verbis*:

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.
[...]

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo

⁹⁷ "§ 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 às emendas constitucionais."

⁹⁸ Os professores Fabrício Polido e Maristela Basso adotam essa terminologia ao falar dessas Convenções, vez que ambas tratam da liberdade sindical e se inserem no rol de convenções fundamentais da OIT. É o que se vislumbra do excerto: "Especificamente sobre as relações coletivas do trabalho, a OIT adotou dois instrumentos básicos relativos à liberdade sindical e a negociação coletiva, como mencionado: a Convenção nº 87 sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical de 1948, e a Convenção nº 98 sobre o direito de negociação coletiva de 1949, que são consideradas convenções fundamentais da OIT e "convenções irmãs". (BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do Trabalho**. Rev. TST. Brasília, vol. 78, nº 3, jul/set 2012, p. 149).

de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.⁹⁹

Ainda nessa esteira, o Brasil ratificou as Convenções n^{os} 144¹⁰⁰ e 151¹⁰¹ da OIT que prescrevem o mesmo modelo de liberdade sindical adotado pela de n^o 87.

Por fim, nunca é bastante repisar que os direitos fundamentais, ao contrário dos demais direitos, devem sempre ser interpretados ampliativamente, desenvolvidos numa lógica de constitucionalismo global, centrado no princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁰²

3.3 – Os projetos de reforma sindical

Além do Projeto de Decreto Legislativo 58/84, que tentou ratificar a Convenção n^o 87, houve algumas tentativas, também inexitosas, de alteração do modelo de organização sindical brasileiro.

José Cláudio Monteiro de Britto Filho¹⁰³ elenca a Mensagem n^o 1330, de 3 de novembro de 1998, do Presidente da República, que objetivava submeter ao

⁹⁹ **Convenção n^o 98, OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> Acesso em: 26/11/2014

¹⁰⁰ A Convenção n^o 144 dispõe acerca da consulta efetiva entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as normas internacionais do trabalho, especialmente nas relativas à liberdade sindical e à proteção ao direito de sindicalização. Cf. seu preâmbulo disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/497>>. Acesso em: 30/11/2014

¹⁰¹ Cf. a redação do art. 9 da Convenção n^o 151: "Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções." (**Convenção n^o 151, OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>> Acesso em: 30/11/2014)

¹⁰² Nesse sentido, importante lição trazida por Canotilho: "os direitos humanos articulados com o relevante papel das organizações internacionais fornecem um enquadramento razoável para o constitucionalismo global. O constitucionalismo global compreende não apenas o clássico paradigma das relações horizontais entre Estados, mas o novo paradigma centrado nas relações Estado/povo, na emergência de um Direito Internacional dos Direitos Humanos e na tendencial elevação da dignidade humana a pressuposto ineliminável de todos os constitucionalismos. Por isso, o Poder Constituinte dos Estados e, conseqüentemente, das respectivas Constituições nacionais está hoje cada vez mais vinculado a princípios e regras de direito internacional. É como se o Direito Internacional fosse transformado em parâmetro de validade das próprias Constituições nacionais (cujas normas passam a ser consideradas nulas se violadoras das normas do jus cogens internacional). O Poder Constituinte soberano criador de Constituições está hoje longe de ser um sistema autônomo que gravita em torno da soberania do Estado." (CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da constituição*. 6 ed. Coimbra: Almedina, 1993. p. 1217. apud DIÓGENES JÚNIOR, José Eliaci Nogueira. **Apontamentos Gerais dos Direitos Fundamentais**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.37586&seo=1>>. Acesso em: 26 nov. 2014.)

¹⁰³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão da Empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, pag. 67 *et seq.*

Congresso Nacional proposta de Emenda Constitucional para modificar os arts. 8º, 111 e 114, da Constituição.¹⁰⁴

De acordo com sua exposição de motivos, ela visava implantar no Brasil um sistema baseado na liberdade sindical, nos moldes propostos pela Convenção nº 87 da OIT. Pretendia-se a eliminação da unicidade sindical e do sistema confederativo, assim como a substituição da contribuição confederativa por outra.

Por outro lado, ela mantinha a obrigatoriedade da negociação coletiva, por intermédio do sindicato como o único representante judicial e extrajudicial dos trabalhadores.

O referido autor também destacou a proposta de emenda à Constituição nº 29/03, à qual foi apensada a PEC nº 121/03. A primeira visa acabar com a unicidade sindical e extinguir a contribuição sindical compulsória gradativamente. A segunda além desses dois pontos, visa instituir a contribuição negocial, a ser devida sempre que o sindicato concluir uma negociação que lhes for benéfica. Esta ideia é baseada no modelo americano, que tenta estabelecer uma seleção natural entre os sindicatos.

A última movimentação dessas PECs foi em 7 de maio de 2013, com o parecer favorável do Relator da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela admissibilidade de ambas.¹⁰⁵

Há ainda a PEC nº 369/05, tramitando conjuntamente com a 314/04 e a 426/05. Elas também visam instituir a contribuição de negociação coletiva e acabar com a unicidade sindical. Diversamente das anteriores, ela pretende ampliar o alcance da substituição processual e incentivar a arbitragem para solução de conflitos trabalhista. A última tramitação data de 13 de junho de 2013, em que foi deferido o apensamento da PEC nº 314/04.¹⁰⁶

Importante registrar as PECs nºs 102/1995, 247/2000, 252/2000 e 305/2013, todas apensadas à PEC nº 71/95, que objetiva proibir a fixação de qualquer contribuição compulsória daqueles que não sejam filiados ao sindicato.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Cf. a publicação no Diário Oficial: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=1&pagina=44&data=04/11/1998&captchafield=firistAccess>>. Acesso em: 26/11/2014.

¹⁰⁵ Cf status em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=110958>>. Acesso em 26/11/2014.

¹⁰⁶ Cf status em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>>. Acesso em 26/11/2014.

¹⁰⁷ Cf status em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14334&ord=1277153>>. Acesso em 26/11/2014.

Ressalte-se que todas essas PECs apenas pretendem conduzir pequenas alterações no que tange ao modelo de organização sindical brasileiro, sem necessariamente intentar a concreção da liberdade sindical plena propugnada pela OIT.

CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que a história do movimento sindical se confunde com a própria trajetória da democracia, na medida em que os sindicatos são relevantes atores sociais para o exercício desta. Regimes autoritários implementaram um modelo sindical corporativista e, por conseguinte, controlador da atividade sindical, a fim de que conseguissem realizar seus projetos de governo.

A história do sindicalismo é marcada pela luta por mais direitos e pela ressignificação do trabalho como instrumento de justiça social. No entanto, a liberdade sindical plena nunca foi efetivamente buscada pelo movimento sindical brasileiro.

Conforme explicitado no segundo capítulo, em que pese o Brasil haver assegurado o pluralidade sindical na Constituição de 1934, o postulado da liberdade sindical nunca foi incorporado pelo ordenamento jurídico.

Entretanto, ao se partir de uma concepção de Constituição que deve estar aberta para o futuro e que é reescrita diuturnamente, percebe-se que ela assegurou, acima de tudo, o movimento sindical livre (art. 8º, caput). Ademais, a Lei Maior estabeleceu três mecanismos de incorporação de direitos fundamentais ao direito interno (art 5º, parágrafos 1º a 3º).

Dessa forma, já existem, neste momento, muitos caminhos para adoção do princípio da liberdade sindical nas relações coletivas no Brasil, sendo a ratificação da Convenção nº 87 apenas um deles.

Nesse passo, impende registrar que o Brasil como membro da OIT já está obrigado internacionalmente a promover os princípios por ela trazidos no ambiente doméstico. Como se não bastasse, o Brasil ratificou as Convenções nºs 98, 144 e 151 que também propugnam a liberdade sindical plena, definida no art. 2º da Convenção nº 87 *in litteris*:

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 mesmas¹⁰⁸

¹⁰⁸ **Convenção nº 87, OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 30 de novembro de 2014.

Outrossim, uma interpretação consistente da Constituição poderia afastar as limitações, por ela mesmo impostas, à liberdade sindical. Isso porque, a experiência mostrou que o simples fato de a norma estar contida no texto constitucional não garante forçosamente que ela seja constitucional, como, a título de exemplo, foi o caso dos dispositivos referentes aos empregados domésticos.

Ainda no campo hermenêutico, é plenamente cabível uma interpretação ampliativa da mencionada liberdade, vez que se trata de direito fundamental.

Por derradeiro, existem alguns projetos de lei, ainda insuficientes, tentando mudar o atual modelo de organização sindical.

Do exposto, é inegável que o sistema sindical brasileiro não está em consonância com as diretrizes de liberdade sindical consagradas internacionalmente. Entretanto, no contexto atual, já há muitos caminhos que podem levar à liberdade sindical. Cabe agora aos atores sociais envolvidos lutar para percorrê-los.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. *Organização Sindical no Brasil: Passado, presente, futuro (?)* São Paulo: LTr, 2013.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do Trabalho.** In: Rev. TST. Brasília, vol. 78, nº 3, jul/set 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical - Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

CONSTITUIÇÃO da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 19/10/2014.

CONVENÇÃO nº 87, OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/liberdadesindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 30/11/ 2014.

CONVENÇÃO nº 98, OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> Acesso em: 26/11/2014

CONVENÇÃO nº 144, OIT. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/497>>. Acesso em: 30/11/2014

CONVENÇÃO nº 151, OIT. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>> Acesso em: 30/11/ 2014

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em 01/12/2014.

PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. Disponível em: < <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>. Acesso em 01/12/2014.

DECLARAÇÃO SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. Disponível em <

<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>>. Acesso em 19/10/2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELLOVA, Adriana Souza. **A dúvida do Supremo Tribunal Federal na adoção das teorias monista ou dualista frente à globalização**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8082>.

Acesso em 30/11/2014

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2007.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS (da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho). Disponível em: < <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/29280> >. Acesso em 10/11/2014

LEI LE CHAPELIER. Disponível em: < http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 29/10/2014.

MENDES. Gilmar; Branco, Paulo. **Curso de Direito Constitucional. 6ª Ed.** São Paulo: Saraiva, 2011.

NICOLADELI, Sandro; PASSOS, André; FRIEDRICH; Tatyana (Org.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume I**. São Paulo: LTr, 2013.

NICOLADELI, Sandro; FRIEDRICH; Tatyana (Rev.). **O Direito Coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: volume II**. São Paulo: LTr, 2013.

PAIXÃO, Cristiano. **A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro : caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988**. In: *Rev. TST*. Brasília, vol. 78, nº 2, abr./jun. 2012.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

PEC 29/2003. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=110958>>.
Acesso em 26/11/2014.

PEC 369/2005. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>>.
Acesso em 26/11/2014.

PEC 71/1995. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14334&ord=1277153>>. Acesso em 26/11/2014.

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada), 2006 . Disponível em: <
http://ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090634/lang--es/index.htm>. Acesso em: 30/11/2014

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2008.

STÜMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção de 87 da Organização Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

VARELLA, Marcelo Dias. **Direito Internacional Público.** 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.