

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Alice Berthier Sirangelo

**ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E A AUSÊNCIA DE
RATIFICAÇÃO PELO BRASIL DA CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO.**

Porto Alegre
2017

Alice Berthier Sirangelo

**ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E A AUSÊNCIA DE
RATIFICAÇÃO PELO BRASIL DA CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Especialista em Direito
do Trabalho junto à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral
Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2017

RESUMO

O presente estudo consiste em analisar as questões afetas à liberdade sindical no ordenamento jurídico pátrio. A liberdade sindical adotada pela legislação brasileira é mitigada diante das limitações impostas pelas normas jurídicas, a exemplo da unicidade sindical prevista no artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que veda a sobreposição na mesma base territorial de sindicato da mesma categoria. O monopólio de representação, por sua vez, induz a fragmentação da representatividade, através da formação de sindicatos cada vez mais específicos e inexpressivos. Nesse contexto, debate este trabalho a ausência de vinculação e de ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Por fim, questiona-se a necessidade de adoção da ampla liberdade sindical no país, como meio de solucionar a incerteza de representatividade sindical.

PALAVRAS-CHAVE: Sistema de Organização Sindical. Liberdade Sindical. Unicidade. Unidade Sindical. Organização Internacional do Trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. SISTEMAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL	6
2.1 Panorama histórico do sindicalismo no mundo.....	6
2.2 Sindicalismo no Brasil	11
2.3 Unidade, Unicidade e Pluralidade Sindical.....	18
3. LIBERDADE SINDICAL	24
3.1 As diversas concepções acerca da Liberdade Sindical.....	24
3.2 Liberdade Sindical como direito fundamental	32
3.3 A liberdade sindical no plano internacional	35
3.4 Liberdade sindical no Brasil	39
4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	44
4.1 O surgimento da OIT	44
4.2 As normatizações internacionais sobre liberdade sindical.....	45
4.3 Posicionamento do Brasil frente à Convenção n. 87 da OIT	50
5. CONCLUSÃO.....	58
6. BIBLIOGRAFIA.....	60

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar o sistema sindical brasileiro, que opta pelo regime de unicidade sindical em detrimento da aplicação plena do princípio da liberdade sindical.

A adoção do regime da unicidade sindical pelo ordenamento jurídico pátrio é tema que enfrenta críticas e contradições ao longo dos tempos. Pretende-se nesse estudo pontuar a evolução e os fundamentos doutrinários e jurídicos acerca da liberdade sindical, a fim de refletir sobre a necessidade de reforma da estrutura sindical brasileira.

No primeiro capítulo do presente estudo são abordados aspectos que servem como embasamento teórico inicial. Desse modo, apontam-se traços históricos do Direito Coletivo do Trabalho e do Sindicalismo, além de aspectos relevantes quanto a estes dois tópicos, no intuito de individualizar o tema e definir a base de estudo.

Conceituam-se, ao final dessa primeira parte do estudo, os modelos de unicidade e unidade sindical, estabelecendo-se, dessa forma, as características essenciais a serem perseguidas na busca da definição do sistema de organização sindical brasileiro, sob o prisma do princípio da liberdade sindical.

Indaga-se se o sistema de unicidade sindical adotado pelo ordenamento jurídico seria a opção mais adequada e democrática, considerando os limites à liberdade sindical plena a ser alcançada, sobretudo pela própria Organização Internacional do Trabalho – OIT.

No segundo capítulo, será abordada a questão da liberdade sindical, de modo a reconhecer suas principais características. Para melhor entendimento, será subdividida entre a sua aplicação no âmbito internacional, afirmado pela Organização Internacional do Trabalho e no sistema sindical brasileiro, envolvendo um exame detalhado do modelo sindical atualmente vigente no país.

Feita essa análise, no terceiro e último capítulo, terá como objetivo abordar a estrutura e os objetivos traçados pela Organização Internacional do Trabalho acerca do tema liberdade sindical. Serão expostas as condições e limitações do sistema nacional relativamente ao grau de implantação interno do princípio da liberdade sindical, à luz da OIT.

Serão apresentadas as características que definem o sistema de organização sindical baseado na ampla liberdade de associação, com o qual a OIT busca promover, no cenário mundial, um trabalho mais digno e decente, através da livre e espontânea organização de trabalhadores e empregadores na busca e satisfação de seus interesses.

Ao final, será demonstrado que a ampla liberdade sindical é defendida pela Organização Internacional do Trabalho, devendo ser questionada a resistência pelo ordenamento jurídico pátrio em revisar o seu atual modelo de unicidade sindical.

2 SISTEMAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Segundo Victor Mozart Russomano¹ “o sindicalismo é manifestação do espírito associativo do homem”. Para ser entendida a questão da liberdade sindical no Brasil deve ser realizada a análise dos principais momentos da história do sindicalismo no contexto mundial, que por certo exerceram influência no ordenamento jurídico brasileiro.

Não é demais esclarecer que a evolução histórica não se dá de forma uniforme no mundo, de modo que sempre haverá certo grau de imprecisão e controvérsia doutrinária a respeito do momento exato do surgimento do sindicalismo.

2.1 Panorama histórico do sindicalismo no mundo

As primeiras declarações de direito sempre trataram o homem como ser individual, garantindo-lhe direitos civis e políticos como pessoa humana. Nas palavras de Marcelo Novellino², são os chamados direitos fundamentais de primeira dimensão, ligados ao valor de liberdade. Direito estes individuais com caráter negativo, por exigirem diretamente uma abstenção do Estado, seu principal destinatário.

Nesse interim, os direitos sociais ficaram excluídos, e o homem enquanto trabalhador ainda não dispunha de mecanismos para exigir seu direito frente à sociedade, ou mesmo frente ao empregador. A sua liberdade de pensamento e o seu poder de persuasão estavam limitados, pois as pessoas não podiam se agrupar para defender suas ideias e seus pensamentos, conforme doutrina Romita³.

Amauri Mascaro Nascimento considera a Revolução Francesa e o Liberalismo como as primeiras manifestações no sentido de proibir a coligação de pessoas. Diz o autor que nessa época, marcada pelo signo do liberalismo individualista, o Estado

¹ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios gerais de direito sindical**. Editora Forense, Rio de Janeiro, 1998, p 1.

² NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Método, 2009, 3 ed., 362/364.

³ ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Brasília-Rio, 1976p. 37.

temia que as associações de classe se transformassem em núcleos revolucionários contra a sociedade constituída e se colocassem entre eles e os indivíduos.⁴

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.⁵

Nesse contexto, em 1791, foi editada na França a Lei *Le Chapelier* que estabelecia a aniquilação de todas as espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, declarando nulas de efeito e inconstitucionais e atentatórias à liberdade e à declaração dos direitos do homem todas as deliberações e convenções nesse sentido.⁶

De acordo com Renato Rua de Almeida⁷, a Lei *Le Chapelier*, ao proibir toda e qualquer coalizão, inibiu a possibilidade de tentativa da união dos trabalhadores para reverter a situação de injustiça provocada pela desigualdade econômica entre trabalhadores e patrões.

Por outro lado, o crescimento industrial gerou a concentração dos trabalhadores, que contribuiu para o surgimento da tomada de consciência da classe operária para lutar contra as injustiças sociais. Gradativamente, as políticas restritivas de sindicalização foram sendo fragilizadas diante do espírito da época e dos movimentos cada vez mais organizados e fortes dos trabalhadores, vistos como uma revolução social.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo registro de sindicatos**. LTR 72-05/521. Material da Aula 3ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

⁵ *Idem*. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 70 et seq.

⁶ Lei *Le Chapelier*. Disponível em: < http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 18/11/2017

⁷ ALMEIDA, Renato Rua de. **Visão Histórica da Liberdade Sindical**. Fonte: LTR 70-03/363. Material da Aula 3ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011.

Salienta Pimenta⁸ que esse processo socioeconômico levou, no plano jurídico constitucional, ao reconhecimento e à proteção de outros direitos fundamentais, denominados de segunda geração, que exigem a atuação positiva do Estado, bem como a crescente participação dos grupos sociais.

É o que acentua Fava:

Na medida em que o empreendimento econômico organizava-se coletivamente, fato que decorreu do aperfeiçoamento das máquinas, gerando a produção seriada, em massa, também as mazelas impingidas aos trabalhadores o eram em grupo. Uniformemente, sem qualquer proteção, submetiam-se os operários às deletérias condições disponíveis. Unidos pela miséria, reagiram os operários coletivamente, imprimindo no direito do trabalho a marca indelével da natureza metaindividual.⁹

Segundo Evaristo de Moraes Filho¹⁰ "a evolução da existência do sindicato na sociedade moderna, surgida depois da Revolução Francesa, caminhou da luta pela sua própria sobrevivência contra o Estado à existência junto e esse mesmo Estado".

Assim, as leis que proibiam as associações passaram a ser revogadas, deixando de ser considerado um delito. A propósito, leciona Almeida¹¹ que com a chamada revolução social de 1848, a classe operária francesa conquistou a possibilidade de reunir-se, a qual serviu de base para a supressão, em 1864, da proibição de coalizão, seguida pela consagração do princípio da livre constituição das organizações sindicais em 1884, com a lei Waldeck-Rousseau.

Para Nascimento¹², as origens do sindicalismo são encontradas na Inglaterra. Os mais antigos sindicatos eram constituídos de pequenos clubes locais cujo principal objetivo era assegurar a vigência de leis trabalhistas. O sindicalismo era um

⁸ PIMENTA, José Roberto Freire. **A defesa Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores em Juízo**. LTr, 2009, p.9.

⁹ FAVA, Marcos Neves. **Ação Civil Pública Trabalhista: teoria geral**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 21.

¹⁰ FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.99

¹¹ ALMEIDA, Renato Rua de. **Visão Histórica da Liberdade Sindical**. Fonte: LTR 70-03/363. Material da Aula 3ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 28.

movimento clandestino e marginal, já que reinava à época a ideia, vinda da França através da *Lei Le Chapelier*, de proibição de associações e de reuniões.

Observa Lenza que a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, proporcionou uma profunda e radical metamorfose na sociedade, assinalando o principal movimento pela evidenciação dos direitos transindividuais. Prossegue o autor mostrando notável, mas não ocasional coincidência, entre a coletivização dos conflitos na sociedade industrial e o próprio surgimento do Direito do Trabalho:

Nesse cenário dramático, eclode, então, ocupando a oposição de novos atores sociais da sociedade industrial, a massa, o grupo, destacando-se os *corpos intermediários*. Supera-se, assim, a dicotomia estanque existente entre o Estado de um lado e indivíduo do outro, quando era dada ênfase a este último, definindo como protagonista do liberalismo clássico.

Ressurgem, pois, os *corpos intermediários*, entre Estado e indivíduo, principalmente (...) 'como o esforço do movimento sindical operário'. Em virtude das péssimas condições de vida e do quadro já delineado, tornava-se inevitável a organização da sociedade e a eclosão dos sindicatos, no combate ao enorme poder industrial.

Assim, e nesse sentido, (...) esse novo dimensionamento social, essa nova estrutura das relações sociais, essa nova 'ordem coletiva', surge não só em virtude da Revolução Industrial e em decorrência da massificação da sociedade, como também em decorrência do movimento sindical.¹³

No mesmo sentido, Evaristo de Moraes Filho analisa que a constituição do sindicalismo durante o século XIX foi influenciada pelos mesmos fatores que determinaram o aparecimento do próprio Direito do Trabalho, como ramo autônomo da ciência jurídica. Aqui podemos citar: a) os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; b) o maquinismo e a concentração de massas humanas e de capitais; c) as grandes lutas sociais; e d) os livres acordos entre grupos profissionais¹⁴."

¹³ LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 32-35.

¹⁴ FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.106-107

O sindicalismo passou a ocupar um papel importante nas relações sociais, ao ponto de os Estados passarem a reconhecer a figura dos sindicatos, cada um do seu modo.

Segundo Mascaro¹⁵, em 1824 foi aprovado um projeto dando existência legal aos sindicatos na Inglaterra, seguido pela fundação da União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, em 1834.

No entanto, segundo Evaristo de Moras Filho, foi somente com a publicação do "Manifesto Comunista", em 1848, que se deu forma a uma crítica exaustiva e profunda das condições de trabalho existentes nos países da Europa de então. De autoria dos teóricos fundadores do socialismo científico Karl Marx e Friedrich Engels, o livro foi escrito em um período de turbulência social e urbana que atingiu os principais países europeus, pregando a união dos trabalhadores para a luta de sua ascensão econômica e cultural. Duas de suas maiores reivindicações foram reformas sociais, onde se conquista a diminuição da jornada diária de trabalho de doze para dez horas e o voto universal, embora apenas para os homens.¹⁶

O reconhecimento oficial dos sindicatos, na Inglaterra, deu-se em 1871, com a Lei dos Sindicatos (*Trade Unions Acts*), considerado o precursor do movimento sindical, congregando-se dois tipos principais de sindicatos, isto é, por profissão e por indústria.

Na França, em 1884, a lei de Waldeck-Rousseau permitia às pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas constituírem-se livremente em associações sem autorização do governo, desde que os seus objetivos fossem exclusivamente a defesa dos interesses profissionais e econômicos. Aos sindicatos profissionais foi reconhecida personalidade civil, e a Lei Le Chapelier ficou revogada.¹⁷

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p.72.

¹⁶ FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.110

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 29

Na Alemanha, o direito de associação foi reconhecido pela primeira vez em 1919, na Constituição de Weimar, cujo artigo 159 garantia para todos a liberdade de associação destinada à defesa e exigência de condições de trabalho e econômicas, além de reputar ilegais qualquer medida restritiva a tal prerrogativa.

Na Itália, a *Carta del Lavoro*, de 1939, em que pese não tratar-se de lei no sentido formal, traçou as diretrizes sobre a assistência dos trabalhadores, além de ter influenciado diversos países, dentre os quais o Brasil, que teve como inspiração diversos dispositivos dessa Carta na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT).

2.2 Sindicalismo no Brasil

A evolução história do sindicalismo no Brasil é marcada por avanços e retrocessos. O processo de urbanização e industrialização brasileiro foi tardio em relação aos países economicamente mais desenvolvidos. Enquanto o capitalismo se desenvolvia no continente europeu e nos Estados Unidos, a economia no Brasil ainda era regida pelo regime de escravidão e na grande propriedade rural.

A abolição da escravatura ocorreu no Brasil apenas em 1888. Dessa forma, o trabalho produtivo era, em regra, agrário e pouco organizado. A decadência da utilização do trabalho escravo marca a origem da classe operária no Brasil, no século XIX.

As primeiras manifestações no Brasil acerca das organizações dos trabalhadores foram as Corporações de Ofício. Com o tempo, estas cederam espaço aos sindicatos, os quais assumiram um papel de defesa dos interesses dos trabalhadores.¹⁸

A Constituição Imperial de 1824 facultou implicitamente o direito de associação, do qual derivou a organização histórica de sindicatos:

Constituição Federal de 1824, artigo 179, XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se ponha aos costumes públicos, á segurança, e saúde dos Cidadãos.

¹⁸ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. Editora LTr, São Paulo, 2003, p 24.

Em 1870 se forma a Liga Operária, primeira associação de cunho nitidamente sindical.¹⁹ Entre os anos de 1881 e 1889, com a queda da economia que se baseava quase que exclusivamente na produção de monocultura do café para exportação, houve um grande salto de industrialização no Brasil, com o surgimento de diversos estabelecimentos industriais.

Nesse passo, a tutela das relações de trabalho alcançou patamar constitucional na Constituição Republicana de 1891, após alteração do artigo 34 desta pela Emenda Constitucional nº 22, de 1926. Aos sindicatos foi atribuída a função de colaboração com o Poder Público, passando 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.²⁰

Da mesma forma, a Constituição da República de 1891 garantiu o direito à associação para fins pacíficos:

Constituição Federal de 1891, artigo 72, § 8º: A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica.

As duas primeiras normas jurídicas sobre sindicatos são o Decreto n. 979, de 1903, e o Decreto Legislativo n. 1637, de 1907, o primeiro sobre sindicatos rurais e o segundo sobre sindicatos urbanos.²¹

Em que pese à ausência de repercussão prática, o Decreto nº 979/1903 foi precursor daquilo que seria uma tendência, vale dizer, o corporativismo, autorizando a criação de sindicatos rurais mistos compostos de profissionais da agricultura e das

¹⁹ARAGÃO, Luiz Fernando Bastos. **Noções Essenciais de Direito Coletivo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo:LTR, 2000. p.13.

²⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 121.

²¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 69

indústrias rurais. Nesse momento, a função de maior relevo do sindicato era a assistencial, ou seja, a criação de caixas para seus sócios.²²

Já no setor urbano, o Decreto nº 1637/1907, por sua vez, estabeleceu normas de organização para trabalhadores de profissões similares ou conexas. Este tampouco atingiu qualquer reverberação no campo social, prestando somente como marco histórico.

No entanto, foi após a Primeira Guerra Mundial, que afetou por demais não só a economia, como também todos os setores da sociedade, é que houve o efetivo aumento do movimento sindical no Brasil.

A classe operária, inspirada à época pelo movimento sindical intitulado de "anarcossindicalismo", que visava combater o capitalismo, o governo e as autoridades, começou a incitar uma série de greves contra o aumento da jornada de trabalho e más condições laborais, entre 1917 e 1919. Na década de 1920, por sua vez, houve forte repressão a esses movimentos.

Em 1919 foi assinado pelo Brasil o Tratado de Versalhes, no qual o país comprometeu-se, entre outras questões, a garantir aos empregados melhores condições laborais. Através do tratado também foi reconhecida a figura do sindicato como representante legítimo de uma coletividade trabalhista.

A década de 30 foi marcada mundialmente pela crise do capitalismo, seguida pela ascensão do nazismo na Europa. No Brasil, em 1931, com a publicação do Decreto 19.770, os sindicatos são retirados da esfera privada, de forma que há uma invasiva intervenção heterônoma nas relações trabalhistas.

Veja-se, nesse sentido, o *caput* do artigo 1º do referido diploma legal:

Decreto 19.770/1931, artigo 1o: Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da Republica e por intermédio do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, os seus

²²RODRIGUES, 1968 apud SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p.135.

interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições:[...]

Em 1934, junto com as lutas sindicais ascenderam as mobilizações das massas trabalhadoras, resultando no artigo 120 da Constituição Federal promulgada em tal ano, que reconheceu a legalidade das organizações sindicais:

Constituição Federal de 1934, artigo 120: Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Vale dizer que a Constituição de 1934 garantiu, pela primeira e única vez na história brasileira, o pluralismo sindical, além de promover o reconhecimento da negociação coletiva.

A Constituição seguinte, de 1937, por sua vez, retrocedeu ao reconhecer legitimidade apenas àqueles sindicatos regularmente reconhecidos pelo Estado, enquanto exercentes do direito de representação legal dos que participassem da categoria de produção para a qual foi constituído:

Constituição Federal de 1937, artigo 138: A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Em que pese a Carta Constitucional de 1937 propugnar a liberdade sindical e de associação, esta vinculou a organização sindical à ordem econômica, de forma totalmente corporativista, garantindo apenas aos sindicatos reconhecidos pelo Estado o direito de defender seus associados perante o Estado, impor-lhes contribuições e exercer funções delegadas do poder público, prevendo ainda a regulação das convenções coletivas pelo Conselho Nacional de Economia.

A propósito desse tema, segundo Amauri Mascaro²³, 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 públicas 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.

Assim, a Constituição do Estado Novo, outorgada com o Golpe de 1937 e inspirada na *Carta del Lavoro* italiana, é marcada pela grande intervenção estatal, instituindo o sindicato único vinculado ao Estado. Esta Constituição também considerou a greve e o *lockout* como recursos anti sociais nocivos a economia.

A Lei Orgânica de Sindicalização Nacional (Decreto-lei nº 1.402/1939) complementou o projeto corporativista estatal, distinguindo as associações dos sindicatos, por meio da concessão da carta sindical reconhecida pelo Ministério do Trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, definiu a estruturação jurídica da organização sindical brasileira com base nos decretos já em vigor, pouco inovando no âmbito das relações coletivas.²⁴

Também não houve alteração da organização sindical pela Carta Magna de 1946²⁵, a qual manteve a concepção corporativista de sindicato, segundo Amauri Mascaro.²⁶

Por outro lado, mesmo sem grandes mudanças, a Constituição de 1946 remeteu a regulamentação das leis do trabalho à CLT, mas não deixou de reconhecer o direito de greve e desvencilhar a Justiça do Trabalho do poder executivo, passando a integrar o judiciário.

²³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 127

²⁴SILVA, Sayonara, Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 160.

²⁵ Constituição Federal de 1946, artigo 159: É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

²⁶NASCIMENTO, *op. cit.*, p.130

Sayonara Grillo afirma que, além de ter sido reconhecido o direito de greve, foi dado tratamento diverso à estruturação sindical no país, declarando-se a liberdade de associação sindical ou profissional, ainda que sem prever princípios da autonomia e da liberdade sindical.²⁷

Os governos militares mantiveram a herança do controle dos sindicatos e proibiram movimentos dos trabalhadores vistos como contrários à segurança nacional. 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.²⁸

A Constituição Federal de 1967, promulgada em pleno regime militar, em muito se assemelha com os termos previstos na constituinte de 1946, no sentido de assegurar a liberdade à associação sindical:

Constituição Federal de 1967, artigo 159: É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei.

A Constituição militar manteve alguns direitos trabalhistas, mas restringiu o direito de greve e houve intervenção nos sindicatos. 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.²⁹

²⁷SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2008, p. 183

²⁸ALMEIDA, 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

²⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008., p. 133/134.

Foi nesse período que surgiu o “Novo Sindicalismo”, com um movimento amplo realizado pelo sindicato dos metalúrgicos no ano de 1979 em virtude dos problemas de reajuste salarial que ganharam grande relevância. O referido modelo sindical se manteve até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consignou algumas alterações significativas.

Assim, atualmente o sindicato no Brasil é pessoa jurídica de direito privado que exerce a função de defender os interesses coletivos dos membros da categoria que representa, bem como dos interesses individuais dos membros da respectiva categoria, não mais desempenhando, como antes de 1988, funções delegadas pelo Poder Público.³⁰

As Centrais Sindicais, por sua vez, proibidas no período da ditadura política (1964-1985), conquistaram liberdade relativa a partir de 1975, atuando de forma a unir horizontalmente os trabalhadores de diversas categorias, influenciando Sindicatos e movimentos políticos.

Cada Central atua conforme sua influência nos grupos de trabalhadores ou em determinados setores econômicos do País, admitindo a filiação de Sindicatos, Federações e Confederações. Apesar de atuarem as Centrais Sindicais no âmbito do diálogo social e serem destinatárias de percentuais do imposto sindical, estas não estão inseridas no sistema sindical, de modo que não sofrem a restrição da representação unitária. Também não podem as Centrais representar seus filiados administrativa ou judicialmente, constituindo-se em meras organizações políticas, não governamentais (ONGs), como qualquer outra associação civil sem fins lucrativos definida na legislação comum.

As Centrais Sindicais foram formalmente reconhecidas através da Lei n. 11.648/2008, como organizações gerais de trabalhadores, conforme reza o caput do artigo 1º da mencionada lei, não compondo a organização sindical brasileira (integrada pelo sindicato, federação e confederação).

³⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1143

2.3 Unidade, Unicidade e Pluralidade Sindical

Para que seja compreendido o princípio da liberdade sindical, se faz necessário distinguir as noções doutrinárias entre os termos unicidade, pluralidade e unidade sindical.

Nos sistemas jurídicos nos quais, em uma determinada base territorial, a lei permite apenas um sindicato representativo da mesma categoria, tem-se a unicidade sindical. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.

Enquanto a unicidade veda mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, no sistema de pluralidade sindical é facultada a existência, na mesma base territorial, de mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum.

Segundo Wilson de Souza Campos Batalha, o regime da pluralidade consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercerem a representação da mesma categoria, disputando-se qual o sindicato mais representativo, ou as condições para a participação proporcional na representação da categoria.³¹

No Brasil, somente a Constituição Federal de 1934 previu a experiência de pluralismo sindical, e ainda assim de forma parcial, pois o legislador limitava em três sindicatos por categoria em cada localidade.

O Brasil adota o princípio da unicidade sindical. A lei veda, nesse âmbito, a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e dentro da mesma esfera de representatividade. O sistema brasileiro é o de monopólio de representação por imposição legal, e é nesse sentido que é usada a palavra unidade sindical no Brasil.

³¹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. Editora LTr, São Paulo, 1992, p. 83.

Vale dizer que o nosso sistema não faculta aos trabalhadores a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará. Estão os membros da categoria adstritos a um sindicato, ainda que haja interesses específicos coletivos de trabalhadores de somente uma empresa.³²

A crítica maior à pluralidade sindical é a divisão do interesse coletivo com a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial para a representação do grupo, adelgaçando-se o poder de reivindicação. Surge também uma dificuldade técnica por ocasião das reivindicações gerais do grupo, e que exigem atuação comum: a determinação do sindicato mais representativo e que negociará em nome de todo o grupo.³³

Na doutrina de Evaristo de Moraes Filho³⁴ "o que leva os sindicatos a se constituírem não é a proximidade territorial dos seus membros, não é o parentesco dos seus elementos, é pura e simplesmente o exercício da mesma atividade econômica, é o interesse em comum, que decorre desta mesma atividade."

Assim, segue o autor referindo que a base do sindicato é a profissão, similar ou conexas, critério de agrupamento comumente adotado pela imensa maioria das legislações mundiais, independentemente da empresa em que os profissionais trabalhem. Nesse sentido:

Em face da profissão unitária, representa o sindicato o mesmo papel que a Ordem dos Advogados entre nós em relação à classe dos bacharéis em direito. Ninguém pensaria, por simples questão pessoal ou de divergência *ideológica*, em formar outro organismo para a fiscalização e o fiel desempenho da boa ética entre os advogados. O grupo dissidente procura apossar-se do governo da entidade, através de eleições lícitas, para então poder lhe imprimir a sua maneira de ver as coisas. O mesmo se dá entre a nação e o Estado, já que a primeira constitui o grupo social básico, em torno da qual se organiza o segundo. Apresentam-se os diferentes partidos, dentro do mesmo grupo populacional e da mesma instituição, procurando cada um o governo de todo, mas sem separatismos minoritários. Assim, dentro do mesmo sindicato unitário, superestrutura da mesma profissão unitária, podem e devem se formar várias correntes de opinião, legítimas

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p 164.

³³ *Ibidem*, p. 1138.

³⁴ FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.09

pluralismo de pontos de vista, que procurarão dirigir a entidade, mas sem seu fracionamento em pequenos grupelhos litigantes.³⁵

Devem, pois, os países democráticos reconhecer a realidade - e vimos isso através das últimas tendências da sindicalização universal: colocando o sindicato de acordo com os poderes que lhe são conferidos na vida social moderna, aproximando-o cada vez mais da profissão, sua legítima e última base econômica. Se a profissão é uma, como categoria social objetiva espontânea, bem delimitada e diferenciada de todas as demais, um também deve ser o sindicato, que a envolve como sua roupagem jurídica e que deve ser o seu organismo representativo.³⁶

Sobre a questão da unidade e da pluralidade sindical, Evaristo de Moraes Filho defende o sindicato único como sendo a mais coerente forma de representação:

A pluralidade sindical significa afrouxamento da solidariedade profissional, já que importa fragmentar uma categoria social, no caso, a profissão ou atividade econômica, que existe inteira e homogênea na sociedade. [...]

A multiplicidade sindical enfraquece sempre a força da representação dos interesses profissionais, que passam a ter vários pequenos mandatários desavindos, ao invés de um único, grande e fortalecido pela confiança de todos. Qualquer pretexto pode servir para o separatismo sindical - vaidade ferida, desejos contrariados, intolerância confessional ou política - desunindo, como instituição, aquilo que, como grupo social espontâneo, é um só: a profissão.³⁷

Segue o autor afirmando que a questão é que a forma de sindicato único deveria ser desprovida de objetivos políticos na defesa dos interesses profissionais da categoria, a saber:

A autonomia sindical é o limite da ação do sindicato, é o direito da auto-determinação sindical, é o poder que é reconhecido ao sindicato para alcançar suas finalidades, dentro dos meios não contrários à lei e as normas estabelecidas para a manutenção da ordem pública.

[...]

A verdade é que, no momento em que o Estado passa a reconhecer a existência normal e legal do sindicato, dando-lhe garantias para seu pleno funcionamento, chamando-o a participar da própria vida administrativa da

³⁵ *Ibidem*, p.176

³⁶ FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.178-179

³⁷ *Ibidem*, p.319

nação, através de órgãos técnicos, conselhos consultivos, organismos econômicos, tribunais de justiça, e assim por diante, é lógico também que possa, ele próprio, traçar os limites dessa autonomia sindical. Daí não poder a mesma ser a mais absoluta possível, como pretendem alguns. Em todos os países do mundo aparecem na legislação positiva esses limites de autonomia sindical. Mais autônomos são os sindicatos nos países tradicionalmente democráticos, já que a tarefa da democracia consiste exatamente em conseguir justo entrosamento dos sindicatos no Estado, sem que desapareça a vida autônoma de ambos. Nos estados totalitários, ou de tendências ditatoriais, encontra-se muito diminuída essa liberdade de administração sindical, chegando até em alguns a desaparecer inteiramente.³⁸

Também partidário da unicidade sindical, Oliveira Viana sustenta que a coexistência de vários sindicatos da mesma classe seria fonte permanente de conflitos, afirmando que para o Estado solucionar o dilema entre a unicidade e pluralidade "ou adotam a pluralidade sindical e, conseqüentemente, o sindicato de direito privado, mas tem que abandonar a constituição; ou conservam a Constituição e, neste caso, tem que adotar o sindicato de direito público e, portanto, a unidade sindical." ³⁹

A propósito e no mesmo sentido, Elson Gottschalk pondera que:

não se compreenderia muitos sindicatos representando uma só profissão, até porque a evolução histórica do fenômeno demonstra que toda vez que a formação profissional se faz representar por vários organismos, as lutas decorrentes dessa situação acabam por enfraquecer e fragmentar o sindicalismo. Ademais, surge o problema de representação para os efeitos da negociação coletiva.⁴⁰

Moraes e Viana também entendem que a unicidade sindical é a melhor opção porque ela promove melhor a unidade do grupo, faz a união massiva indispensável para as reivindicações, afirmando que a pluralidade geraria o enfraquecimento das exigências dos trabalhadores pois dividira o interesse coletivo⁴¹.

³⁸ FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.137

³⁹ VIANA, Oliveira. **Problemas de direito sindical**, São Paulo: Max Limonad, 1943, p. 12

⁴⁰ GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**, Rio de Janeiro: Forense, 1978, v.2, p. 763

⁴¹ROSSES, José Pedro Oliveira. **Plena liberdade sindical da Convenção no 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8o, II, da CF/88**. Publicado em 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-da-unicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88#ixzz3rJ9O7hq6>> Acesso em novembro de 2017. Pg. 6

Em contrapartida, sobre a opção pela unicidade sindical, Chiarelli afirma que os seus defensores podem até ter certa dose de razão, mas pondera que se o modelo a ser seguido inspira-se em princípios democráticos, não se pode fugir da garantia da pluralidade sindical, até porque os países em que há maior capacidade de mobilização sindical são aqueles que ostentam a pluralidade. Acrescenta o autor que:

não existe a proposição da obrigatoriedade da pluralidade. Esta vale como prerrogativa, como direito. Se os trabalhadores, apesar de terem a faculdade, preferirem agrupar-se em representações unitárias, estaremos diante do ideal: a unidade na pluralidade.⁴²

No mesmo sentido, Russomano sustenta que:

não são pequenos os riscos da pluralidade sindical. Mas, haverá outra maneira de salvar a liberdade dos homens, das classes e dos povos, sem enfrentar a ameaça de grandes males? A pluralidade sindical, efetivamente, garante a melhor liberdade dos sindicatos.⁴³

Paradoxalmente, o monopólio de representação tem fomentado a proliferação de sindicatos pequenos, muitas vezes meramente formais, ou seja, sem atuação real, mediante a fragmentação de sindicatos de maior abrangência, seja através do desmembramento de sua base territorial, até o limite de um Município, seja através da dissociação de categorias antes agrupadas em sindicato mais abrangentes.

Outrossim, mister salientar que o respeito a plena liberdade sindical, possibilitando a existência de múltiplos sindicatos, não implica, necessariamente, na existência dos mesmos. O sistema derivaria, então, para o chamado monismo, ou unidade, sindical.

⁴² CHIARELLI apud NASCIMENTO, NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1142.

⁴³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito sindical: princípios gerais**. Rio de Janeiro: Konfino, 1975, p. 87.

A unidade sindical é, portanto, a união espontânea dos grupos e sindicatos, não por força de lei, mas por opção própria, valendo-se da liberdade sindical.⁴⁴

Nesse ponto, muito bem aclara Russomano:

O sindicato único deve nascer da pluralidade sindical, ou seja, deve perdurar a unidade da categoria profissional ou econômica à margem da possibilidade, espontaneamente abandonada, de formação dos sindicatos dissidentes.⁴⁵

Ainda, conforme elucida Maurício Godinho Delgado⁴⁶, a unidade prática dos sindicatos em um modelo pluralista, a qual presume-se ter maior capacidade de representação, decorre de um processo histórico e de maturação, o qual naturalmente caminha para a melhor forma de defesa dos interesses da categoria.

A propósito, Nascimento sustenta ser mais democrático o sistema de unidade sindical, que significa a união de trabalhadores não como decorrência da imposição de lei, mas como resultado da sua livre opção, como na República Federal da Alemanha e em outros países. Segue afirmando ser possível também a pluralidade orgânica e a unidade de ação, esta última, sem nenhuma dúvida, necessária quando há movimentos gerais.⁴⁷

⁴⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1156

⁴⁵RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios Gerais do direito sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 91

⁴⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013. p.1368

⁴⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. Saraiva, 1989.

3. LIBERDADE SINDICAL

O princípio da liberdade sindical é considerado o primeiro e mais importante dos princípios constitucionais referentes ao direito sindical.

Não há uma conceituação precisa e definida sobre liberdade sindical, sobretudo por poder ser conceituada sob vários aspectos, até mesmo de acordo com a orientação política ou filosófica de cada autor.

A liberdade sindical é, portanto, plurissignificativa e pluridimensional. Consoante Nascimento, ela pode ser vista por diversos critérios:

- a) metodológico, em que a liberdade sindical se apresenta apenas como um critério de classificação dos sistemas sindicais, com função simplesmente epistemológica, didático-expositiva do direito sindical;
- b) conceitual, composto pela discussão do seu conteúdo, valores que a presidem, alcance, características, manifestações e garantias;
- c) coletivo-sistêmico, em que a liberdade sindical é considerada na sua acepção coletiva, como liberdade de organização, administração e de exercício de funções;
- d) individual, em que emerge como garantia às pessoas de se filiar a um sindicato ou dele desfilial-se.⁴⁸

3.1 As diversas concepções acerca da Liberdade Sindical

Segundo Evaristo de Moraes Filho, essa expressão pode ser resumida em três questões:

- a) Liberdade do sindicato de autodeterminar-se, de autogovernar-se, de elaborar seus próprios estatutos, de administrar-se e dirigir-se independentemente. Questão essa que costuma receber entre nós a denominação específica de autonomia sindical, no que diz respeito aos outros organismos profissionais e principalmente ao Estado;
- b) Liberdade de constituição do sindicato com plena capacidade de representação, podendo existir para a mesma profissão mais de um

⁴⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 145.

organismo sindical. Reside aí o permanente debate em torno da unidade ou da pluralidade sindical;

c) liberdade do indivíduo para ingressar em qualquer sindicato que lhe diga respeito, ou dele exonerar-se quando bem lhe aprouver.⁴⁹

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 desfiliar de um sindicato.⁵⁰

O princípio da liberdade de associação encontra-se previsto no ordenamento jurídico brasileiro na Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XVII, estabelecendo ser plena a liberdade de associação para fins lícitos, sendo vedada a de caráter paramilitar.

Outrossim, ao tratar dos direitos sociais, no caput do art. 8º, a CF/1988 assegura a livre associação profissional ou sindical, proibindo a exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicato.

A respeito do assunto, ensina Mauricio Godinho Delgado:

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídica institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temática econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical).⁵¹

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,

⁴⁹FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.147

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 44/46.

⁵¹ *Ibidem*, p. 1303

sem esses três pilares básicos, não haveria liberdade plena para o sindicato, tampouco para os trabalhadores que através dele se organizam.⁵²

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.⁵³

Para Sérgio Pinto Martins:

Liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos⁵⁴

E mais adiante o professor Sergio Pinto Martins complementa: “a liberdade sindical não impõe qualquer determinação de vontade à pessoa de associar ou não ao sindicato, favorecendo seu desenvolvimento espontâneo. É o sistema que mais se adapta às regras da OIT”.⁵⁵

No entender de José Claudio Monteiro de Brito Filho:

É o direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.⁵⁶

A princípio, a ideia de liberdade sindical foi concebida como liberdade individual exercida coletivamente, ou seja, a liberdade do trabalhador aderir ou não

⁵² 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.

⁵³ PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e Liberdade Sindical**, São Paulo: LTr, 2007, p. 60.

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas. 2013, p. 717.

⁵⁵ *Ibidem*. p. 721.

⁵⁶ DE BRITO FILHO, José 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 de Empresa. 1. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 85

ao sindicato de sua escolha, vedando-se discriminações dos empregadores ou do próprio sindicato.

No plano individual, de acordo a Arnaldo Süssekind, a liberdade sindical se constitui na capacidade de organização interna e de funcionamento sindical, assim como, a faculdade de constituir federações ou filiar-se às já existentes⁵⁷.

O plano individual da liberdade sindical, segundo Gilberto Stürmer divide-a sobre três aspectos:

- a) Constituição de sindicatos: a constituição de organizações sindicais é um direito individual que se manifesta de forma coletiva;
- b) Ingresso e saída do sindicato: o ingresso e a saída como sócio (filiado) de uma organização sindical é um direito única e exclusivamente individual;
- c) Exercício do direito de greve: é um direito individual que se manifesta de forma coletiva e limitado pelo Poder Público.⁵⁸

Denota-se que o alcance individual da liberdade sindical se constrói, principalmente, na capacidade de livre associação e organização do trabalhador e do empresário, em seu núcleo individual, para com o estado em relação aos sindicatos. Secundariamente, o direito de greve é iminentemente um direito individual que se expressa de forma coletiva, podendo ser limitada pelo Poder Público, ou seja, a greve apesar de individual, somente possui efetividade e existência na forma coletiva⁵⁹, apesar de ser um direito, eminentemente individual, respeitados os direitos e garantias trabalhistas.

Ainda, quanto ao alcance individual do direito de liberdade sindical, destaca-se o posicionamento de Manglano, conforme destacado por Stürmer, para o qual a liberdade sindical individual se divide em liberdades negativas e positivas:

Consideram-se liberdades sindicais individuais positivas: o direito de constituição de sindicatos, o direito de filiação e o direito de participação.

⁵⁷SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro. Editora Renovar. 2002. p.527

⁵⁸ STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007. P. 62

⁵⁹ *Ibidem*, p. 99

São liberdades sindicais individuais negativas: o direito de desfiliação e o direito de abstenção sindical.⁶⁰

Quanto às liberdades sindicais coletivas, estas se apresentam de diversas formas: seja através do direito de elaboração dos estatutos, do direito de representação, ad administração, da dissolução e suspensão e o direito de organização de entes de grau superior⁶¹.

De acordo a Sússekind, no plano coletivo esta liberdade se constitui no direito de grupos de empresários e trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, de constituir sindicato de sua escolha com estruturação que lhes convir. Já a liberdade sindical individual é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se.⁶²

Em sentido similar destaca-se posicionamento de Sérgio Pinto Martins:

Liberdade individual é a de entrar e de sair do sindicato. Liberdade coletiva é a de criar órgãos superiores como federações, confederações e centrais sindicais. Autonomia sindical é a liberdade do sindicato perante o Estado, e não haver qualquer intervenção e interferência na agremiação.⁶³

No alcance coletivo, a liberdade sindical visa proteger o direito de criação de órgãos superiores. Novamente, retornamos a divisão construída pelo professor Gilberto Stürmer, agora, quanto à liberdade coletiva:

a) Constituição de sindicatos: como já referido, este direito se manifesta de forma coletiva. É sempre um grupo (coletividade) de interessados que, reunido com os mesmos interesses, constitui uma organização sindical;

b) Constituição de órgãos superiores: embora este direito esteja inserido também na liberdade sindical em face do Estado, ele só pode existir se houver vontade da coletividade em constituir federações, confederações, centrais sindicais ou outros órgãos que estimem superiores;

⁶⁰ MANGLANO, Carlos Molero via STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical**: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007, p. 62

⁶¹ MANGLANO, Carlos Molero via STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical**: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007, p. 63

⁶² SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 1103.

⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas. 2013, p. 768

c) Filiação a organizações internacionais: da mesma forma que o item anterior, as organizações sindicais podem filiar-se a entidades internacionais se não houver proibição por parte do Poder Público. De qualquer forma, esta filiação somente pode ocorrer se houver interesse coletivo;

d) Negociação Coletiva: a negociação coletiva, se incentivada, é claro instituto de liberdade sindical coletiva. Encontra limites, contudo, no poder normativo que, faz parte da (ausência de) liberdade sindical em face do Estado;

e) Exercício de greve: o direito de greve, realizado individualmente, é manifestado de forma coletiva, encontrando, no Estado, os limites para o seu exercício.⁶⁴

Destaca-se que, assim como na liberdade individual, a liberdade para a constituição de sindicatos é elemento cerne da liberdade sindical, no entanto, para a coletividade, também é relevante a formação de órgãos superiores aos próprios sindicatos. Ainda, nota-se que não só a greve, como também a negociação coletiva que são as duas principais armas do direito sindical, são elementos cernes da liberdade sindical coletiva.

A liberdade de organização se constitui em dois aspectos: liberdade de formação e liberdade de autodeterminação. Liberdade de formação se constitui na faculdade de constituição de sindicatos com plena capacidade de representação, sem que haja impedimento por parte do Estado ou de terceiros. Neste sentido destaca-se posicionamento de Maria Izabel Lorenzetti Losasso:

A liberdade de formação possibilidade plena de criar sindicatos sem a interferência do Estado. Ou seja, seu funcionamento não esta sujeito a autorização ou ao controle do Estado. Não é permitido ao Estado intervir politicamente no sindicato.⁶⁵

A liberdade de formação, também se apresenta quanto à capacidade dos sindicatos de formarem órgãos superiores aos seus, ou seja, na capacidade de

⁶⁴STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007. P. 62

⁶⁵LOSASSO, Maria Izabel Lorenzetti. **Contribuição confederativa e liberdade sindical**. São Paulo. Editora Arte e Ciência. 1999, p 41

ampliação vertical do sistema. No sistema brasileiro, tal capacidade é de certa forma, respeitada⁶⁶.

A liberdade de formação esta prevista no art. 8º, inciso I da Constituição Federal de 1988, ressalvada a unicidade sindical, ou seja, apesar de garantida a liberdade de formação, a mesma se encontra limitada dentro da República. Ainda de acordo a Losasso, a unicidade sindical se constituiria em uma limitação a liberdade sindical tanto em seu fundamento formador, quanto associativo⁶⁷.

Assim, a liberdade de formação constituir-se-ia em elemento cerne da liberdade sindical, haja vista que através deste é garantido aos trabalhadores a capacidade de se organizar e formar sindicatos para a defesa de seus interesses.

Por isso, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, caput e inciso I, determina que é livre a associação sindical e que o Estado não intervirá nos sindicatos.⁶⁸ Deste modo, é assegurada a licitude de associação de todos aqueles que exerçam a mesma atividade ou profissão, consagrando o princípio fundamental da liberdade em relação aos direitos sociais.

Em contrapartida, a Carta Magna impede, no inciso II do mesmo artigo 8º, a criação de mais de uma associação sindical, em qualquer nível, representativa de uma certa categoria em uma mesma base territorial.⁶⁹

Já a liberdade de autodeterminação versa sobre a capacidade do sindicato e de seus membros de se auto-reger, ou seja, seria uma liberdade institucional, de se regular sem que haja intervenção do estado, organizando-se conforme a vontade de seus membros. Na lei brasileira, quanto a este aspecto existe liberdade sindical

⁶⁶STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical**: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007. P. 58

⁶⁷LOSASSO, Maria Izabel Lorenzetti. **Contribuição confederativa e liberdade sindical**. São Paulo. Editora Arte e Ciencia. 1999. P. 42

⁶⁸ Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

⁶⁹ Art. 8º. (...) 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;

plena, haja vista garantido pela Constituição Federal, podendo assim os sindicatos se auto-regular, conforme Gilberto Stürmer⁷⁰.

Em relação à autonomia sindical, Mauricio Godinho Delgado esclarece:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado.

Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais em face do empregador.⁷¹

O jurista Gustavo Filipe Barbosa Garcia explica que a liberdade sindical pode ser desmembrada para uma análise mais didática, esclarecendo que:

A liberdade de administração do ente sindical refere-se à forma de sua condução, estabelecendo as metas, prioridades e objetivos a serem alcançados. Internamente, cabe ao sindicato estabelecer a forma de sua administração, redigindo e aprovando o seu estatuto, bem como realizando as eleições para a escolha e composição de seus órgãos. No aspecto externo, destaca-se que essa administração do ente sindical não pode ser objeto de interferência de terceiros e do Poder Executivo. Nesse sentido, em se tratando, por exemplo, de sindicato representante dos trabalhadores, não se admite a interferência de empregadores em sua administração.⁷²

Em relação à autonomia sindical em face do Estado, segundo Sérgio Pinto Martins afirma que esta é a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus membros individualmente considerados⁷³. No Brasil, a autonomia sindical se constitui de forma limitada devido a alguns óbices, como a unicidade sindical e a contribuição compulsória.

A liberdade sindical em face do Estado, no ordenamento brasileiro, é dividida nos seguintes aspectos por Gilberto Stürmer:

⁷⁰STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical**: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007, p. 58

⁷¹DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013 p. 1309.

⁷²GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: FORENSE, 2015. p. 1309.

⁷³MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas. 2013., p. 773

(I) quanto à constituição do sindicato, não podendo o Poder Público impor limites para a aquisição de personalidade jurídica pelas organizações sindicais (previsto no art. 7º da Convenção 87 da OIT); (II) quanto ao enquadramento sindical, ficando impedido o trabalhador de encontrar representação distinta de sua categoria, ainda que tal representação seja mais benéfica; (III) quanto a administração interna, somente podendo ser definida mediante estatutos livremente aprovados pelos interessados, desde que não haja limitação legal; (IV) quanto a constituição de órgãos superiores, ainda que seja, também, uma liberdade sindical coletiva, esta só pode ocorrer dentro dos limites legais; (V) quanto a filiação a organizações internacionais, não podendo esta ser limitada pelo Estado; (VI) quanto a unicidade sindical, o maior óbice a liberdade sindical plena; (VII) quanto a contribuição sindical compulsória, em um ambiente de liberdade sindical as contribuições são espontâneas no Brasil são definidas por lei; e, finalmente, (VIII) quanto ao poder normativo da Justiça do Trabalho, se trata de limitador constitucional a negociação coletiva, portanto, também limitando a liberdade sindical.⁷⁴

3.2 Liberdade Sindical como direito fundamental

Direitos fundamentais são aqueles elencados como essenciais para cada Estado, universais por se dirigirem, no plano normativo, a todos os membros da nação com características de inalienabilidade e não transacionáveis limitando e criando vínculos para todos os poderes.

Em que pese sua semelhança, diferenciam-se dos direitos humanos na medida em que, enquanto estes, reconhecidos pelo direito internacional, por serem inerentes a pessoa humana, reclamam validade universal e transfronteiriça, aqueles imperam em determinado Estado, a partir da positivação na respectiva constituição, no âmbito, portanto, do direito constitucional de cada país.

O direitos fundamentais estão ligados à própria noção de Estado de Direito (constitucional, democrático e social), sendo “resultado da personalização e positivação constitucional de determinados valores básicos”.⁷⁵

⁷⁴STÜRMER, Gilberto. **A liberdade Sindical:** na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre. Editora Livraria do Advogado. 2007, p. 60.

⁷⁵SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 59-62.

Noutras palavras, tratam-se “[d]os direitos humanos reconhecidos como tais pelas autoridades às quais se atribui o poder político de editar normas; são os direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis”.⁷⁶

A partir daí, consideram-se os valores tidos por essenciais para cada Estado, conforme se extrai do texto constitucional, refletindo os valores máximos e básicos para a respectiva nação.

Nesse contexto, insere-se a liberdade sindical, direito fundamental trabalhista de suma importância, pois somente com uma entidade sindical livre, sem subordinação aos empregadores ou às limitações e intervenções estatais, é que os trabalhadores poderão lutar e conquistar direitos.

No Brasil, as entidades sindicais foram regulamentadas na década de 1930, porém com um viés corporativista e com interferência direta do Estado na sua atuação. Os sindicatos eram controlados em sua atuação pelo Estado, caracterizando-se por ineficazes para a garantia dos direitos dos trabalhadores.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 a liberdade de associação foi incluída no texto constitucional, no capítulo destinado aos direitos fundamentais⁷⁷, prevendo a plena liberdade de associação para fins lícitos, ficando vedada a interferência e a intervenção estatal nas organizações sindicais.

Com isto, ganhou a liberdade sindical, status de norma constitucional fundamental. Amauri Mascaro Nascimento elenca os princípios constitucionais relativos às organizações sindicais decorrentes da norma constitucional:

- a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical; b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais; c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a

⁷⁶COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2004. p. 58.

⁷⁷Art. 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: XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; a base territorial fixada pelos trabalhadores não poderá ser inferior à área de um Município; d) a livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado; e) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado; f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, sem prejuízo da contribuição fixada em lei; g) a liberdade individual de filiação e desfiliação; h) a unificação do modelo urbano, rural e de colônias de pescadores; i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, devotar nas eleições e de serem votados; j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato; l) o direito de negociação coletiva; m) o direito de greve, com maior flexibilidade; n) o direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de certo número de empregados.⁷⁸

Todos, trabalhadores e empregadores, têm o direito – diga-se fundamental - de se organizar em sindicatos e associações que entenderem convenientes, filiando-se ou não, com liberdade individual, na persecução e defesa dos seus respectivos interesses, até mesmo mediante a celebração de contratos coletivos com a outra parte, livremente e sem ingerência de umas sobre as outras, nem intromissão do Estado.

Deste modo, a liberdade sindical engloba duas conotações distintas, mas interligadas: a liberdade individual de formar e aderir a um sindicato e a liberdade de ação do sindicato.⁷⁹

Calcada na liberdade de associação, é direito humano fundamental que, também pela negociação coletiva, representa um valor central da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os direitos de sindicalização e de negociação coletiva permitem promover a democracia, a boa governança nas relações de trabalho proporcionando condições adequadas de trabalho.

⁷⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011, p. 1243.

⁷⁹LOBO, Eugenio Haddock. e LEITE, Julio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal**. Coordenação de BOMFIM, B. Calheiros. Edições Trabalhistas, Rio de Janeiro-RJ, 1989, p. 258.

A doutrina de MARCOS KAUFMANN corrobora tal entendimento:

é natural que se conceba a liberdade sindical como o fim último e primordial, ou, ainda, como o bem jurídico maior que vincula toda a normatização da atividade sindical, que é aquela em que mais facilmente se processam as expressões da vontade coletiva, respaldada que é pelo art. 5º, incisos XVII, XVIII, XIX, XX e XXI; bem como pelo paradoxal art. 8º, e incisos, da Constituição Federal, que, em tempos supostamente democráticos, resguarda o princípio da unicidade sindical imposto em épocas sombrias outras, autoritárias.⁸⁰

A liberdade sindical é fundamental não só sob o aspecto da associação, mas também da atuação do sindicato o que se concretiza pela não interferência do Estado ou de qualquer outro ente, político ou não, concretizando-se pela sua autonomia financeira, administrativa, estrutural, negocial e política.

3.3 A liberdade sindical no plano internacional

O princípio da liberdade associativa laboral tem extrema relevância para o direito das relações coletivas de trabalho, sendo inclusive reconhecido amplamente perante a comunidade internacional.

A liberdade sindical é reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho, bem como pela mais abalizada doutrina, como legítima expressão dos direitos fundamentais da pessoa humana.

É possível observar a afirmação ao princípio da liberdade sindical já no texto do Tratado de Versalhes, em 1919, como "direito de associação tendo em vista todos os objetivos não contrários às leis, tanto para os assalariados como para os empresários".

Contudo, a ideia de liberdade sindical só aflorou com o final da II Guerra Mundial. Na Declaração da Filadélfia, de 1944, é referido que "a liberdade de

⁸⁰KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-sindicais às Práticas Anti-representativas**. Editora LTr, São Paulo, setembro de 2005, p. 117.

expressão e de associação são essenciais para o progresso constante". Afirma-se também, o direito de negociações coletivas.

Com a redemocratização da Europa em 1946, a liberdade sindical adquiriu a condição de liberdade pública, através da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1948, como também pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), proclamada pela Organização das Nações Unidas no mesmo ano.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 1948, por exemplo, assegura em seu artigo 20 o direito de reunião e de associações pacíficas, embora ninguém seja obrigado a pertencer a uma determinada associação. Esse direito desdobra-se no item 4 do artigo 23, segundo o qual toda a pessoa tem direito a fundar sindicatos e a se sindicalizar para a defesa dos seus interesses.

No mesmo sentido, a Convenção n. 87 da OIT, de 1948, é considerada como o primeiro tratado internacional que consagra, com o princípio da liberdade sindical, uma das liberdades fundamentais do homem. Proclama a autonomia sindical, dispondo que "os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, tem o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, assim com o de se filiar a essas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas".

Sala e Montesinos, discorrendo sobre a relação entre liberdade sindical e liberdades civis, declaram ser óbvio que as liberdades sindicais individuais e coletivas pressupõem a existência das necessárias liberdades civis. Afirmam que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT destacou que "um movimento sindical realmente livre e independente somente pode desenvolver-se dentro de um regime que garante os direitos humanos fundamentais".⁸¹

⁸¹ SALA FRANCO, Tomás e ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. **Derecho Sindical**. 3. Ed. Valência: TirantloBlanch, 1994, p. 74.

A liberdade sindical, como ação coletiva autônoma dos trabalhadores organizados em relação ao empregador, é também garantida pela Convenção n. 98 de 1949 da OIT.

Ao analisarmos o sistema sindical dos países estrangeiros, percebemos que a liberdade sindical tem diversos significados, conforme a legislação de cada país. Quando tratamos de Estados democráticos, via de consequência, se consagra a adoção da liberdade sindical, embora ela possa ser mais ou menos predominante.

Como mencionado alhures, foi depois da 2ª Guerra Mundial que a liberdade sindical ganhou importância, isso porque o sindicalismo evoluiu, de um modo geral, do modelo corporativista para o democrático.

A Itália, em 1945, com a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), trouxe a noção de sindicatos como entes privados, influenciando para a elaboração, por parte dos doutrinadores, do princípio da autonomia coletiva privada. Já a Espanha trouxe também o aspecto da democratização, vigorando atualmente a pluralidade sindical (assim como na Itália, França e na maioria dos países).

Portugal, em 2003, com o Código do Trabalho, reafirmou as organizações sindicais com ampla representação coletiva, sendo proibida qualquer ingerência estatal, política, religiosa ou de qualquer outra natureza. A Alemanha ocidental, com o final da 2ª Guerra Mundial e a cisão, adotou o modelo autônomo de sindicalismo. Hoje, a Alemanha adota o modelo de unidade prática de sindicatos, isto é, a experiência histórica do sindicalismo é que fez as pessoas se agruparem, e não a imposição legal (esse também é o sistema adotado pela Inglaterra e Suécia).

O padrão norte-americano evoluiu de uma maneira interessante. Lá há a unicidade na empresa, e pluralidade orgânica do sistema sindical como um todo. A unicidade na empresa significa que os empregados decidirão qual o sindicato que, naquela empresa, representá-los-á, vedando a possibilidade de representação por outros entes; enquanto que a pluralidade orgânica trata da possibilidade de coexistirem vários sindicatos representativos e concorrentes.

Ainda, no âmbito do MERCOSUL, a Argentina, em 1994, com a nova Constituição Argentina, instaurou o pluralismo sindical e adotou a Convenção 87 da OIT, além de outras convenções importantes, não havendo hoje nenhum controle estatal sobre os sindicatos.

O Uruguai desde 1933 se espelha na Constituição Mexicana, instituindo o direito do trabalho e adotando, em 1985, a liberdade sindical, privilegiando a associação de trabalhadores. Também ratificou as Convenções n. 87 e 98 da OIT.

Por óbvio ainda há exceções, como o Paraguai e a Venezuela. Ambos ratificaram a Convenção n. 87 da OIT, mas o primeiro, apesar de apontar para uma pluralidade sindical, tem essa liberdade meramente formal por conta de questões políticas e econômicas. Enquanto o segundo tem intervenção do Estado no funcionamento das entidades representativas dos trabalhadores, não tendo uma liberdade efetiva apesar da ratificação daquela convenção, possuindo a unicidade sindical com um modelo de agrupamento por empresas.

Assim, a liberdade sindical passou por uma longa evolução até chegar ao modelo preconizado desde a Convenção n. 87 da OIT. E mesmo com algumas restrições, ao que se vê tal princípio é adotado pela maioria dos países ocidentais democráticos e membros da ONU.

A liberdade desejada hoje é a plena, aquela que não tem ingerência estatal, em que os entes podem agir com autonomia, sendo livres as suas ações e a sua organização.

Nesse sentido, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho de 18 de junho de 1998, estabeleceu 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:

Item 2:

- 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 ocupação.⁸²

3.4 Liberdade sindical no Brasil

Como já referido, até 1988 o sindicato exercia função delegada do poder público, com as seguintes características: prévia autorização estatal para a aquisição da personalidade sindical, carta sindical, convenção coletiva de trabalho com natureza jurídica de lei delegada, eficácia *erga omnes* das cláusulas normativas, compulsoriedade e obrigatoriedade da contribuição sindical em razão de sua natureza jurídica parafiscal da contribuição social e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Embora os princípios da liberdade de associação e da autodeterminação das vontades coletivas estejam previstos na Constituição Federal de 1988, boa parte dos principais institutos sindicais brasileiros tem origem na concepção corporativista, cujos pressupostos, em alguns aspectos, apresentam-se diametralmente opostos ao da liberdade associativa laboral.

A carta magna assegura, no inciso XVII, do artigo 5º, a liberdade de associação, inclusive como cláusula pétrea. Em contrapartida, o artigo 8º, II, da mesma Constituição estabelece o modelo de unicidade sindical, em tolhimento ao direito fundamental de liberdade de associação assegurado constitucionalmente.

O artigo 7º da CF/88, por sua vez, claramente estabelece direitos fundamentais de segunda geração, é o Estado dizendo quais são os direitos fundamentais, irrenunciáveis, que compõem os direitos mínimos dos trabalhadores, ou seja,

⁸² 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 18/11/2017

inserção do Estado na esfera jurídica daquele indivíduo, na sua condição de trabalhador naquela relação jurídica específica.

Já o inciso I do art. 8º da Carta Magna dispõe que é livre a associação profissional ou sindical e determina que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.⁸³

Esses dispositivos, que representam no artigo 7º a espinha dorsal do Direito Individual do Trabalho e no artigo 8º do Direito Coletivo do Trabalho, são sucedidos pelo artigo 9º, que diz que a greve é direito do trabalhador. O artigo 9º permite aos trabalhadores pararem de produzir legitimamente, pois é direito fundamental, como forma de exercer pressão em face do empregador. A greve, portanto, é um instrumento que viabiliza a ideia de autonomia privada. Noutras palavras, a greve é um instrumento de viabilização da liberdade sindical e da autonomia privada coletiva.

Ocorre que o sindicalismo nacional sofre com o intervencionismo e com a ausência de liberdade plena, uma vez que dispõe o art. 8º, II, da Carta Magna que "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".

Além disso, os incisos III e IV do aludido artigo acobertam uma espécie de corporativismo sindical fora do Estado, dominado pelas organizações sindicais monopolistas já constituídas, e caracterizado pela unicidade sindical, pela representação por categoria, pela eficácia *erga omnes* da convenção e acordo coletivo, pela compulsoriedade e obrigatoriedade da contribuição sindical, segundo lição de Magano.⁸⁴

⁸³ Art. 8º, caput e inciso I, da Constituição Federal de 1988.

⁸⁴ MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**, 3ed, São Paulo: LTr, 1993, p. 259.

Além disso, segundo o art. 570 e seguintes da CLT, o enquadramento sindical no Brasil se dá por categoria idêntica, similar ou conexa, o que quer dizer que um trabalhador ou um empregador que exercem determinada atividade, não podem ser representado por outro sindicato que, por ventura, lhes seja mais representativo.

De acordo com Nascimento⁸⁵, é restritivo da liberdade sindical um sistema legal que proíbe a criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, uma vez que a autonomia sindical tem como premissa o direito da livre criação de entidades sindicais, em qualquer grau ou de qualquer tipo, de acordo com a iniciativa dos próprios interessados.

Um sistema legal indiferente para essa questão não é um sistema de liberdade sindical, ainda que o sindicato, perante o Estado, tenha plena autonomia, desde que não a exista nas relações entre sindicato e representados, impositiva sempre que a lei fizer essa proibição. Haverá, no entanto, liberdade sindical, sob esse prisma, quando a união dos representados é espontânea, não obrigatório por lei.

Tanto é que, embora signatário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde a sua criação, em 1919, o Brasil não recepcionou a principal Convenção da entidade, qual seja, a de n. 87, publicada em 1948 e que dispõe sobre liberdade sindical.⁸⁶

Stümer propõe um conceito de liberdade sindical, onde efetivamente não há lugar para a unicidade sindical, o enquadramento sindical, a contribuição compulsória e o poder normativo da Justiça do Trabalho, ao expor que:

Direito de trabalhadores, entendidos com tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão

⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. Editora LTr, São Paulo, 2008, p 150.

⁸⁶ STÜMER, Gilberto. **Negociação Coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da justiça do trabalho**. LTR LTR 71-11/1350. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (executivo, legislativo ou judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas.⁸⁷

Outra circunstância que ensejava violação ao princípio da liberdade sindical era a obrigatoriedade de trabalhadores, autônomos, profissionais liberais e empregadores contribuírem para o sistema sindical⁸⁸. No entanto, tal previsão foi recentemente alterada pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que entrou em vigor em 11/11/2017.

Nesse contexto, a contribuição sindical passa a ser opcional e não mais compulsória, ou seja, só haverá o desconto de um dia de salário se o próprio empregado autorizar. O artigo 579 condicionou o desconto à autorização prévia e expressa dos mesmos, ao dispor que:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos 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 no art. 591 desta Consolidação.” (NR)

O mesmo ocorreu com relação à contribuição sindical patronal, prevista pelo artigo 587. O texto pós Reforma, prevê o recolhimento desta contribuição em janeiro de cada exercício, somente pelos empregadores que optarem. Nesse aspecto, a alteração da CLT representa uma maneira de superar o intervencionismo que ainda domina o sindicalismo no Brasil.

A Constituição Federal de 1988 veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, mas é contraditória ao manter o princípio da unicidade sindical ou da proibição de mais de um sindicato de igual categoria por

⁸⁷ STÜMER, Gilberto. **A liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 64-65

⁸⁸ Art. 580 e incisos, da Consolidação das Leis do Trabalho.

município, herança dos princípios do corporativismo previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Apesar de a regra constitucional brasileira enfatizar que a unicidade vale para entidades sindicais de quaisquer graus (sindicatos, federações e confederações), o certo é que se assiste o nascimento de várias associações de grau superior, federações e confederações, sob a permissão da Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 533 a 535), sem prejuízo de entes já constituídos naquele âmbito de representação.

Neste formato, a cada cinco sindicatos é facultada a criação de uma federação, o que, na prática conduz à criação de diversas federações conforme o alinhamento político-ideológico dos respectivos sindicatos, superado assim nesse aspecto o modelo da unicidade. Do mesmo modo, a partir de três federações, facultada-se a criação de uma confederação, o que viabiliza a concretização da pluralidade sindical, também neste particular.

A incorporação das centrais sindicais no direito coletivo do trabalho brasileiro arrefeceu a bandeira pela ratificação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Diante deste contraditório sistema brasileiro, em que apenas a base sindical de representação deve respeitar a unicidade sindical, que tem por base uma antiga perspectiva do regime corporativista, é imperioso fazer uma releitura de normas de Direito Sindical Brasileiro, com vistas a Convenção n. 87 da OIT que expressa ser livre a organização sindical.

4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT, portanto, visa adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante o implemento de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador.⁸⁹

Integra a OIT representantes das organizações sindicais, representantes das organizações patronais e representantes dos governos de todos os países membros, que participam em situação de igualdade, com o objetivo de fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho vantajosas para todos os trabalhadores.

4.1 O surgimento da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada pela Conferência da Paz, assinada em Versalhes, em junho de 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial, e teve como vocação promover a justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho.

A constituição jurídica da OIT foi complementada pela Declaração de Filadélfia, em 1944, a qual reafirmava, em seus artigos I, “b”, e III, “e”, um de seus postulados básicos, prevendo que:

I, b – “a liberdade de expressão e de associação são essenciais à continuidade do progresso.”

III, e – “o efetivo reconhecimento do direito da negociação coletiva, a cooperação entre empregados e empregadores para o contínuo melhoramento da eficiência produtiva e a colaboração de trabalhadores e empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas”⁹⁰

⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1987, p. 124.

⁹⁰BRASIL. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo** (Declaração da Filadélfia). Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 18 nov. 2017

A criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. No plano político, a OIT surgiu como o mais importante organismo internacional responsável por assegurar bases sólidas para a paz mundial e obter melhores condições para a classe trabalhadora, à época sob o impacto da Primeira Guerra Mundial.

Nesse contexto, a OIT funda-se no princípio da paz universal e permanente como instrumento de concretização e universalização dos ideais da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho. É certo, dessa forma, afirmar que a criação da OIT veio a reforçar não apenas os direitos humanos fundamentais, como também diretamente o próprio Direito Coletivo do Trabalho, haja vista que tais direitos se interpenetram e são interdependentes e indivisíveis.⁹¹

Aprovada a Carta das Nações Unidas (São Francisco, 1945), da qual resultou a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e a revisão da constituição da OIT, fica definitivamente afirmada a personalidade jurídica própria da OIT, como pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente.

O acordo de 30 de maio de 1946 disciplinou a relação jurídica entre as duas entidades, ONU e OIT, reconhecendo esta como organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos.

4.2 As normatizações internacionais sobre liberdade sindical

As normas internacionais do trabalho constituem um dos meios de ação da Organização Internacional do Trabalho ao serviço da justiça social. Nesse sentido,

⁹¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Internacionalização dos direitos humanos trabalhistas**: o advento da dimensão objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais. LTr 72-03/277. Material da Aula 1ª da Disciplina: Direitos Fundamentais e tutela do empregado, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

uma das funções da OIT é a criação ou o estabelecimento de normas, sob a forma de convenções e recomendações, elaboradas no bojo da conferência internacional do trabalho.

De acordo com Nascimento:

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.⁹²

Consoante leciona Delgado⁹³, as convenções são espécies de tratados, constituindo-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros. Já a recomendação consiste em um diploma programático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados.

As Convenções da OIT possuem formas diferentes de aplicação, a depender do tipo de norma a ser regulamentada, segundo explica Nascimento:

Há Convenções da OIT que são regulamentares, assim consideradas auto-aplicáveis; outras são de princípios, necessitando de normas complementares para a sua efetivação, e outras, ainda, são meramente promocionais, fixando objetivos a serem alcançados num determinado prazo. As Convenções sobre direito sindical são enquadradas no primeiro grupo, uma vez que se referem a direitos humanos, como são considerados os direitos sindicais.⁹⁴

A liberdade sindical é um dos postulados básicos da Organização Internacional do Trabalho, desde a sua origem, em 1919.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, assegura a todos “direito à liberdade de reunião e associação pacíficas” em seu artigo XX. No mesmo

⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 100

⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 155.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1155

ano, foi realizada a Convenção n. 87, denominada de Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical.

Dito pacto foi consagradamente aprovado na 31ª Conferência Internacional do Trabalho, em São Francisco, nos Estados Unidos, no ano de 1948, com vigência no plano internacional a partir de 1950, sendo ratificado por mais de 100 países, dentre os quais França, Itália e Espanha. É reconhecida como a convenção da autonomia e liberdade sindical, ao permitir a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema sindical que julgarem melhor para a realização dos seus interesses.

A propósito, o art. 2º da Convenção n. 87 reconhece aos trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, conforme segue:

Artigo 2

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

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de ação.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

Artigo 4

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.⁹⁵

Tal tratado garante a liberdade sindical como liberdade pública, na sua forma organizacional, em relação ao Estado. É, portanto, um importante marco histórico, e prevê várias garantias, dentre elas:

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia do Estado, organizações de sua escolha, bem como direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de observar seus estatutos (art. 2o). Os empregadores e os trabalhadores têm o direito de escolher se querem unidade ou pluralidade sindical, sem que o Estado intervenha nessa relação. A unidade sindical irá

⁹⁵ Disponível em www.oitbrasil.org.br. Acesso em 18 nov. 2017.

decorrer livremente da vontade dos envolvidos. O direito de se filiar ao sindicato comporta dois aspectos: o positivo, que é direito de ingressar na agremiação, e o negativo, que é o de se retirar. Trata-se de uma liberdade individual, na qual se evidencia que cada pessoa pode decidir, soberanamente, entre entrar ou não no sindicato, o que também foi acolhido pelo inciso V, do art. 8º da Constituição de 1988. Não pode, portanto, haver qualquer constrangimento ou coação para a pessoa ingressar ou não no sindicato.⁹⁶

A aludida convenção enseja o pluralismo sindical, este entendido como a possibilidade de existência de mais de uma entidade em um mesmo âmbito de representação. Em outras palavras, os trabalhadores e os empregadores tem o direito de se afiliar a organizações da sua preferência e de constituí-las, para promover e defender os respectivos interesses.

Apregoa a Convenção n. 87 um modelo de liberdade plena a ser adotado pelos países membros, ou seja, a liberdade na forma de organização e na forma de ação coletiva. O tratado em tela não impõe a unidade ou pluralidade sindical, ela garante a livre escolha de agrupamento, já que dispõe que não cabe à lei regular a estruturação, organização e ação dos sindicatos.

Através da pluralidade, busca a norma internacional em comento consagrar a unidade sindical pela ampla espontaneidade dos interesses regentes e não por imposição legal, possibilitando uma efetiva representação dos interesses da classe que representa, inclusive com ampliação de normas coletivas protetivas.

Em 1949, ao seu turno, houve a aprovação da Convenção n. 98 da OIT, que dispõe sobre a proteção à organização sindical, com a aplicação dos princípios do direito de negociações coletivas. Tal convenção foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952 (data do registro).

No ano de 1966, foi celebrado pela ONU o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que veio a estabelecer, em seu artigo 8º, inciso “c”, para as partes signatárias, a obrigação de assegurar:

⁹⁶MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas. 2013, p. 667.

Artigo 8º (...)

c – o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem outras limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.⁹⁷

Em outras palavras, o tratado acima obriga os países pactuantes a assegurar o direito dos sindicatos de exercer livremente sua atividade sem outras limitações, para que haja uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem.⁹⁸

Em 18 de junho de 1998 foi aprovada a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, classificando a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como garantias fundamentais para o trabalho decente.

As convenções fundamentais da OIT cobrem quatro áreas essenciais, quais sejam: liberdade sindical e direito à negociação coletiva; erradicação do trabalho infantil; eliminação do trabalho forçado; não discriminação no emprego ou ocupação.

Através da aludida declaração, a comunidade internacional reconhece e assume a obrigação de respeitar e aplicar as oito convenções que versam sobre Direitos Humanos, inclusive os países que não ratificaram alguma dessas convenções, vez que, ao incorporarem-se espontaneamente à OIT, aceitaram e se comprometeram com os princípios e direitos enunciados na Constituição e na Declaração da Filadélfia.

Nesse contexto, ambas as Convenções, de n. 87 e n. 98 passaram a integrar o catálogo das convenções fundamentais da OIT, acrescidas das Convenções nº 29 sobre o trabalho forçado, de 1930; a 100 sobre a igualdade de remuneração, de 1951; 105 sobre a abolição do trabalho forçado, de 1957; 111 sobre a discriminação (emprego e profissão), de 1958; 138 sobre a idade mínima para a admissão ao

⁹⁷ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas - ONU. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/direitos.htm>. Acesso em 18 nov. 2015.

⁹⁸MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Atlas. 2013, p. 661/666

trabalho, de 1973 e 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação, de 1999.

4.3 Posicionamento do Brasil frente à Convenção n. 87 da OIT

Consoante aludido alhures, a Convenção Coletiva n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, vigente desde 1950, é considerada padrão internacional de liberdade sindical, por refletir os princípios e valores desenvolvidos pelos países europeus nas lutas que empreenderam para escapar da ilegalidade e também arbitrariedade do Estado.

De acordo com Nascimento, quatro garantias básicas caracterizam a liberdade sindical prevista na Convenção n. 87: o direito de fundar sindicatos, o direito de administrar sindicatos, o direito de atuação dos sindicatos e o direito de filiação ou desfiliação de um sindicato. A Convenção n. 98 do mesmo órgão completa esse quadro, ao declarar que os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em seu emprego.⁹⁹

O Brasil foi signatário da Convenção n. 87, mas até hoje reluta em ratificá-la, em virtude de que as Constituições anteriores, assim como a Constituição Federal de 1988, estabeleceram regras incompatíveis com a aludida norma internacional.

O exercício da liberdade sindical plena é impedido diante do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, que veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, definida pelos trabalhadores ou empregadores, não podendo ser inferior à área de um Município, contrariando orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Apesar disso, entretanto, o nosso país ratificou com baixa eficácia social a Convenção n. 98, que estipula proteção contra todo ato de discriminação que reduza

⁹⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 1134.

a liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva, como também a Convenção n. 135 sobre a representação dos trabalhadores da empresa.

Estes atos internacionais são caracterizados pela vocação de aplicação universal, destinados à observância de todos os Estados Membros da Organização. No mesmo sentido, diversos precedentes do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT ratificam a imperiosa necessidade de conferir ampla aplicação à liberdade sindical, insculpida na Convenção 87 da OIT.

Vê-se, pois, que a liberdade sindical no Brasil não atingiu plenamente a condição de organização livre e democrática. Sobre a organização sindical no ordenamento jurídico vigente no Brasil, afirma Amaral:

Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical que acolheu é contraditório; tenta combinar liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo, que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais.¹⁰⁰

Diante disto, segundo posicionamento de Maristela Basso e Fabrício Polido, resta imperiosa a revisão de nossa sistemática legal, ao tempo em que a opção brasileira por não ratificar a Convenção 87 da OIT coloca em risco até mesmo sua participação como membro da Organização, conforme expresso na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT:

[...] a liberdade sindical como exercício da liberdade de associação integra o rol dos direitos individuais e coletivos sobre os quais se fundamenta a lógica e as razões da criação da OIT. Negar a ratificação da Convenção nº 87 é comprometer a própria participação na Organização como país-membro e tornar inócuos seus princípios objetivos. Dito de outra forma, não é possível, sob a perspectiva do princípio da consistência da conduta de um Estado, fazer parte da OIT, ratificando seu estatuto constitutivo e não ratificar a Convenção nº 87. Ademais, à proteção da pessoa humana não se contrapõe a nenhum diploma legal.¹⁰¹

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 1105.

¹⁰¹ 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.

É provável que a superação dos resquícios corporativistas remanescentes do modelo sindical monopolista brasileiro só ocorra com a aprovação da Convenção n. 87 da OIT, como tratado internacional sobre direitos humanos fundamentais, na forma de Emenda Constitucional com quorum especial, de acordo como o artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal de 1988, em razão da EC n. 45/2004.

Cabe observar as previsões do aludido artigo 5º, que tratam do caráter autoaplicável das normas que discorrem sobre direitos e garantias fundamentais:

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.

§ 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

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.¹⁰²

O parágrafo 3º do referido artigo afirma que, quando passados pelo processo legislativo pertinente, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos terão força de Emenda Constitucional. Ainda, em uma análise conjunta entre os parágrafos 2º e 3º do artigo 5º da CF brasileira, Maristela Basso e Fabrício Polido concluem que tratados e convenções internacionais são acolhidos pelo nosso ordenamento jurídico, independentemente de ratificação, mudando apenas o *status* a ser adquirido.

Nesse sentido, pertinente o seguinte trecho extraído da obra destes professores:

“Essa é a indagação central que se faz hoje em direito internacional quando enfrentamos, no Brasil, a discussão a respeito do conflito entre as fontes (internas e internacionais). A finalidade do § 2º do art. 5º é não deixar de

¹⁰² BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>.

fora do ordenamento jurídico brasileiro infraconstitucional, ademais dos princípios por ela adotados, os tratados internacionais de que o Brasil seja parte (signatário). Contudo, o juízo de admissibilidade e de aplicação desses tratados na ordem jurídica interna estaria nas mãos dos julgadores (e intérpretes). A aplicação do direito reconhecido na fonte internacional depende, por conseguinte, da análise do julgador. E isso se aplica a todo e qualquer tratado internacional, independentemente de pertencer ao rol dos direitos humanos (ou não). Se, por outro lado, forem tratados e convenções de direitos humanos, e estiverem aprovados pelo Congresso Nacional, ipso facto, já integram o arcabouço jurídico constitucional interno e o julgador não pode negar-lhes reconhecimento e aplicação”.¹⁰³

A superioridade do tratado em relação às normas do Direito Interno é consagrada pela jurisprudência internacional e tem por fundamento a noção de unidade e solidariedade do gênero humano e deflui normalmente de princípios jurídicos fundamentais, tal como o *pacta sunt servanda*. Neste particular, Flávia Piovesan ensina:

Ao realçar a supremacia do Direito Internacional em relação ao ordenamento jurídico nacional, argumenta ainda Hildebrando Accioly: 'É lícito sustentar-se, de acordo, aliás, com a opinião da maioria dos internacionalistas contemporâneos, que o Direito Internacional é superior ao Estado, tem supremacia sobre o direito interno, por isto que deriva de um princípio superior à vontade dos Estados. Não se dirá que o poder do Estado seja uma delegação do direito internacional; mas parece incontestável que este constitui um limite jurídico ao dito poder. (...) Esse entendimento consagra a hierarquia infraconstitucional, mas supralegal, dos tratados internacionais de direitos humanos, distinguindo-os dos tratados tradicionais'.¹⁰⁴

É que a Convenção n. 87 da OIT, como tratado internacional sobre direitos humanos fundamentais e consagrada como liberdade pública, constitui por si só documento pronto e acabado sobre liberdade sindical, o que certamente favoreceria sua aprovação, ao passo que toda tentativa de aprovação de emenda constitucional fora dos seus padrões seria polêmica o suficiente para dificilmente ser aprovada.

A propósito, Stürmer¹⁰⁵ salienta ser indiscutível o fato de a Convenção n. 87 da OIT, ser um tratado sobre direitos humanos. Assim, se houvesse vontade política

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 10 ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 68-72

¹⁰⁵ STÜMER, Gilberto. **Negociação Coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da justiça do trabalho**. LTR LTR 71-11/1350. Material da Aula 4ª da Disciplina:

para superar a questão formal, o *status* de emenda constitucional abriria as portas para o pluralismo sindical, o fim do enquadramento, da contribuição compulsória e do poder normativo.

Complementa o referido autor que:

Para melhor aproveitamento da negociação coletiva no sistema brasileiro, deve ser implantada a liberdade sindical plena, recepcionando a Convenção n. 87 da OIT, e estabelecendo o pluralismo sindical, o enquadramento sindical livre, o fim da contribuição sindical compulsória, a abertura ao direito constitucional de greve e a efetiva extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. A adoção da Convenção n. 87 da OIT, que é um tratado internacional de direitos humanos, deveria se dar através do instrumento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda n. 45/2004.¹⁰⁶

Desse modo, alegar incompatibilidade com o artigo 8º da CF não é suficiente para negar prosseguimento à ratificação da Convenção 87 da OIT, uma vez que, conforme interpretação do artigo 5º, § 2º, da Constituição Brasileira, a observância de normas internacionais sobre direitos humanos não abre margem para discricionariedade. Consequentemente, não é válida a alegação de incompatibilidade com o direito interno, para deixar de aplicar garantias reconhecidas por tratados e convenções internacionais.

Tal entendimento é consolidado inclusive no artigo n. 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, o qual refuta a possibilidade de um Estado-membro negar implantação a um Tratado sob a invocação de dispositivo de seu direito interno. Máxime estando a liberdade sindical entre os direitos fundamentais do trabalhador, consoante já reconhecido pela OIT, conforme lição de José Gervásio Meireles e Fabiano Coelho de Souza:

(...) de modo pertinente, a OIT expressa como um dos motivos para a adoção da Declaração justamente a crescente interdependência econômica, fator que provoca urgência em reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais expressos na Constituição do órgão. Assim, estabelece-se o bloco temático cuja promoção decorre do mero fato do Estado-membro pertencer à OIT, ainda que não tenha ratificado as Convenções pertinentes. Deste modo, podemos entender que a Convenção

Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

¹⁰⁶ *Ibidem*.

87 da OIT, sobre liberdade sindical, deve ser observada, ainda que não ratificada em nosso país.¹⁰⁷

Para outros, o Brasil tem um sistema sindical “amarrado, com premissas arcaicas, distante da liberdade sindical apregoada pela OIT, e seguida pelos países desenvolvidos”.¹⁰⁸ O grande problema foi, e continua sendo, que a Carta Magna afastou a possibilidade de intervenção do Estado nos sindicatos, mas manteve o sistema de unicidade sindical – sistema de sindicato único – e financiamento compulsório sindical – antigo imposto sindical. Ou seja, afastou-se pressupostos do autoritarismo getulista, mas conservou regras corporativistas criadas pelo Estado novo. E são essas restrições que impedem que o Brasil adote um sistema de liberdade sindical plena ao ratificar a Convenção no 87, OIT.

Ocorre que à exceção dessas regras todo o conteúdo da Convenção é compatível com nosso ordenamento jurídico, devendo ser inserida no Brasil, segundo alguns autores, como Chiarelli, que assume que “os países em que há maior vigor reivindicatório e maior capacidade de mobilização sindical são aqueles que ostentam a pluralidade entre as prerrogativas constitutivas da liberdade sindical em si”.¹⁰⁹

A respeito da contribuição compulsória, a OIT compreende que a despeito de não ser uma norma internacional do trabalho, não é considerada incompatível com os princípios de liberdade sindical. Mesmo assim, a liberdade sindical não alcançou o nível de direito fundamental real no Brasil.

¹⁰⁷MEIRELES, José Gervásio; SOUZA, Fabiano Coelho de. **Direito Coletivo do Trabalho**. Material de Leitura da Especialização em Direito e Gestão de Serviços Sociais Autônomos. Brasília: 2011. p.17.

¹⁰⁸SANTOS, Anna Claudia Lucas dos. **O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 125, jun 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14882> Acesso em Nov 2015. Pg. 13

¹⁰⁹ROSSES, José Pedro Oliveira. **Plena liberdade sindical da Convenção no 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8o, II, da CF/88**. Publicado em 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-daunicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88#ixzz3rJ9O7hq6>> Acesso em novembro de 2017.

Em suma, liberdade apontada pela Convenção n. 87 da OIT representa a liberdade sindical plena, isenta de qualquer intervenção estatal, porém a redação do artigo 8º da CF/88 apresenta restrições a essa liberdade. Essas regras são ultrapassadas não revelando a realidade existente na nossa sociedade, o próprio TST considera o princípio da unicidade sindical retrógrado. A pluralidade seguida da unidade prática é o que deve começar a ocorrer, inclusive já há julgamento do STF no sentido de que o desmembramento de uma categoria criando uma nova não fere o princípio da unicidade sindical.

Segundo Mascaro¹¹⁰, o governo brasileiro 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 sindicatos. Sustenta o autor, ainda, que a ratificação poderia incentivar a criação de sindicatos ideológicos.

Entre os obstáculos ressalta-se a unicidade sindical, que impede a constituição de mais de uma entidade sindical representante da mesma categoria em mesma base territorial, compreendendo a área mínima de um Município.

No entanto, paradoxalmente, o monopólio de representação tem fomentado a proliferação de sindicatos pequenos, muitas vezes meramente formais, ou seja, sem atuação real, mediante a fragmentação de sindicatos de maior abrangência, seja através do desmembramento de sua base territorial, até o limite de um Município, seja através da dissociação de categorias antes agrupadas em sindicato mais abrangentes.

Para o autor Mozart Victor Russomano, o regime de pluralidade sindical pressupõe um sistema econômico consolidado, apreciável nível de desenvolvimento nacional, compreensão e solidariedade de parte dos trabalhadores, tradição

¹¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 135/136.

sindicalista bem definida, estrutura operaria rija para resistir ao embate das dissidências.¹¹¹

¹¹¹ RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios gerais de direito sindical**. Editora Forense, Rio de Janeiro, 1998, p 92.

5. CONCLUSÃO

Conforme debatido no presente estudo, não há plena liberdade sindical no sistema brasileiro, de modo que o princípio do direito fundamental à liberdade torna-se inerte em frente às atuais decisões e regras que tratam do sindicalismo.

O princípio da unicidade previsto constitucionalmente, que limita a prerrogativa sindical a um sindicato único por categoria e em determinada base territorial não inferior à área de um município afasta a possibilidade dos trabalhadores se agruparem da maneira que melhor entenderem.

Por outro lado, é fato que ordenamento jurídico pátrio vem adotando o sistema plural, no âmbito das centrais sindicais e das entidades sindicais de grau superior (confederações e federações), recusando fazê-lo no âmbito dos sindicatos de base. No entanto, a liberdade sindical é considerada direito fundamental do trabalhador e essencial para o exercício da democracia pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), sem quaisquer restrições.

Diante desse cenário, verifica-se uma contradição no sistema brasileiro ao adotar uma liberdade sindical mitigada principalmente diante da unicidade na base do sistema sindical, ou seja, a liberdade existe apenas na adesão ao sistema associativo e não na possibilidade de existência de múltiplas associações, sem qualquer interferência do Estado em suas gestões. Na verdade, a Constituição optou por adotar um procedimento negativo da visão social representativa, preferindo um sistema rígido, ainda que mitigado na prática, nos órgãos de cúpula sindical, como veremos adiante, a um sistema de liberdade sindical ampla ou total.

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. Sendo o Brasil país-membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vincula-se, portanto, aos princípios obrigatórios por ela trazidos.

E mesmo tendo o Brasil ratificado a Convenção 98, esses princípios e normas que alicerçam o Direito do Trabalho continuam a ser desrespeitados em nosso país. Urge, por via de consequência, que adentremos pela porta da frente no cenário internacional com a aprovação de outras normas que inibam e combatam a prática de atos anti-sindicais e que os empregadores tenham consciência que a Convenção 98 da OIT está plenamente em vigor.

Nesse contexto, em que pese a Convenção nº 87 da OIT não ter sido ratificada pelo Brasil, deve se incorporar ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, vez que promove um direito fundamental, 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.

A adoção da plena liberdade sindical é, assim, necessária por se aproximar dos ideais democráticos e de liberdade que fundam a própria Constituição Federal brasileira.

6. BIBLIOGRAFIA

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

ALMEIDA, Renato Rua de. **Visão Histórica da Liberdade Sindical**. Fonte: LTR 70-03/363. Material da Aula 3ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011.

ARAGÃO, Luiz Fernando Bastos. **Noções Essenciais de Direito Coletivo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo:LTR, 2000

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.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. Editora LTr, São Paulo, 1992

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>.

BRASIL. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo** (Declaração da Filadélfia). Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 18 nov. 2017

CHIARELLI apud NASCIMENTO, NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008,

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

DE BRITO FILHO, José 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 de Empresa. 1. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 85

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Disponível em http://www.ilo.org/public/english/standars/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em 18/11/2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

FAVA, Marcos Neves. **Ação Civil Pública Trabalhista: teoria geral.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2008

FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil.** Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. São Paulo: FORENSE, 2015

GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho,** Rio de Janeiro: Forense, 1978, v.2

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-sindicais às Práticas Anti-representativas.** Editora LTr, São Paulo, setembro de 2005

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos.** Editora LTr, São Paulo, 2003

FRANÇA. **Lei Le Chapelier.** Disponível em: <http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 18/11/2017

LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

LOBO, Eugenio Haddock. e LEITE, Julio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal.** Coordenação de BOMFIM, B. Calheiros. Edições Trabalhistas, Rio de Janeiro-RJ, 1989.

LOSASSO, Maria Izabel Lorenzetti. **Contribuição confederativa e liberdade sindical.** São Paulo. Editora Arte e Ciência. 1999

MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho,** 3ed, São Paulo: LTr, 1993

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo. Editora Atlas. 2013

MEIRELES, José Gervásio; SOUZA, Fabiano Coelho de. **Direito Coletivo do Trabalho.** Material de Leitura da Especialização em Direito e Gestão de Serviços Sociais Autônomos. Brasília: 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 5ª ed. Editora LTr, São Paulo, 2008

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2008

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O novo registro de sindicatos**. LTR 72-05/521. Material da Aula 3ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. Saraiva, 1989.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Método, 2009, 3 ed.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87, de 1948**. Convenção sobre liberdade sindical. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em: 19 dez. 2018.

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

PIMENTA, José Roberto Freire. **A defesa Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores em Juízo**. LTr, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 10 ed., São Paulo: Saraiva, 2009

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

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Brasília-Rio, 1976.

ROSSES, José Pedro Oliveira. **Plena liberdade sindical da Convenção no 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8o, II, da CF/88**. Publicado em 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-daunicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88#ixzz3rJ9O7hq6>> Acesso em novembro de 2017

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

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito sindical: princípios gerais**. Rio de Janeiro: Konfino, 1975

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Princípios gerais de direito sindical**. Editora Forense, Rio de Janeiro, 1998

SALA FRANCO, Tomás e ALBIOL MONTESINOS, Ignácio. **Derecho Sindical**. 3. Ed. Valência: TirantloBlanch, 1994,

SANTOS, Anna Claudia Lucas dos. **O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 125, jun 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14882> Acesso em Nov 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Internacionalização dos direitos humanos trabalhistas: o advento da dimensão objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais**. LTr 72-03/277. Material da Aula 1ª da Disciplina: Direitos Fundamentais e tutela do empregado, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

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 n. 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

STÜMER, Gilberto. **Negociação Coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da justiça do trabalho**. LTR LTR 71-11/1350. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho - Anhanguera-Uniderp / Rede LFG, 2011

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro. Editora Renovar. 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1987

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000.

VIANA, Oliveira. **Problemas de direito sindical**. São Paulo: Max Limonad, 1943