

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

**João Carlos Felix de Azambuja**

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E NA OIT – UNICIDADE SINDICAL X  
UNIDADE SINDICAL**

Porto Alegre  
2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

**João Carlos Felix de Azambuja**

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E NA OIT – UNICIDADE SINDICAL X  
UNIDADE SINDICAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

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

Porto Alegre  
2011

*Aos meus queridos pais Estácio e Suzana, pelo exemplo e amor incondicional que serviram de base para me fazer chegar até aqui.*

*Aos meus estimados irmãos João Francisco e Luciana, pela segurança e amizade com as quais sempre pude contar ao longo do caminho.*

*À minha amada esposa Júlia, eterna paixão, pelo carinho e dedicação que nos momentos difíceis constituíram a certeza de que o sucesso seria obtido.*

*Ao meu adorado filho João Gabriel, inspiração diária, por me fazer ver que não é preciso uma só palavra para transformar a vida de uma pessoa.*

## RESUMO

O princípio da liberdade associativa e sindical constitui-se num dos ideais almejados para as relações coletivas de trabalho, representando a livre manifestação de trabalhadores e empregadores, coletivamente organizados, na promoção e defesa de seus direitos e interesses. Tal princípio possui significativa relevância no âmbito do direito coletivo do trabalho, segmento do direito do trabalho caracterizado pela relação de igualdade entre as partes contratantes (autossuficientes). Uma das principais características que permitem a visualização, em concreto, do mencionado princípio refere-se à limitação do número de sindicatos representativos permitidos por base territorial, existindo, neste contexto, o modelo de unicidade sindical e o modelo de unidade sindical. O primeiro corresponde ao sindicato único obrigatório imposto legalmente; o segundo corresponde ao sindicato único originado da livre e espontânea convergência de interesses dos sujeitos envolvidos. A análise da presença do princípio em tela reveste-se de especial importância, tendo em vista que permite a percepção, em concreto, do nível de desenvolvimento do sistema sindical rumo à efetiva melhoria das condições de trabalho da classe operária. Nesta linha, busca-se, então, se estabelecer, no caso brasileiro, qual o modelo adotado, comparativamente ao sistema preconizado pela OIT. Através da pesquisa realizada, vislumbra-se que o ordenamento jurídico pátrio adota o modelo de unicidade sindical, com sérias restrições à liberdade associativa, em oposição à ampla liberdade e pluralidade afirmadas pela citada Organização. Tal aspecto denota a limitação do sistema sindical brasileiro, demonstrando que, internamente, o país não se adéqua, de maneira plena, ao modelo buscado internacionalmente. As barreiras que impedem a internalização da forma prevista pela OIT residem basicamente na estrutura legal existente e, mais remotamente, na inércia dos sindicatos já estabelecidos (os quais visariam, em tese, à manutenção do *status quo* adquirido, sem a perda dos privilégios conquistados).

Palavras-chave: liberdade associativa, liberdade sindical, unicidade sindical, unidade sindical, Organização Internacional do Trabalho.

## SUMÁRIO

DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO .....	1
SUMÁRIO .....	4
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Direito Coletivo do Trabalho e Sindicalismo.....</b>	<b>7</b>
2.1 Aspectos históricos .....	7
2.2 Conceitos .....	11
2.3 Autonomia.....	13
2.4 Princípios .....	16
<b>3 Liberdade Sindical: Unicidade e Unidade Sindical .....</b>	<b>22</b>
3.1 Liberdade Sindical .....	22
3.2 Unicidade e Unidade Sindical .....	32
<b>4 Liberdade Sindical no Brasil .....</b>	<b>41</b>
<b>5 Liberdade Sindical na Organização Internacional do Trabalho (OIT) .....</b>	<b>57</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>72</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>76</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O direito à *liberdade* é uma das garantias fundamentais previstas no texto da Carta Política de 1988. O princípio da liberdade sindical representa este direito visto sob a ótica das relações coletivas de trabalho. Esta liberdade sindical, como será demonstrado ao longo do texto, abrange múltiplas facetas, caracterizando-se, assim, como um complexo instituto de ampla (e necessária) aplicabilidade no Direito Coletivo do Trabalho.

O ente coletivo, dentro do Direito do Trabalho, constitui-se, essencialmente, na organização de trabalhadores que, através da união das forças de seus integrantes, buscam diminuir a hipossuficiência econômica característica das relações de trabalho subordinado. Sua importância exsurge da necessidade de se equalizar a diferença de poder existente na relação empregado-empregador, a fim de se estabelecer a *igualdade* entre as partes litigantes na resolução dos conflitos coletivos.

Assim, emerge a importância da liberdade sindical como princípio fundamental a reger as relações laborais coletivas, uma vez que traduz a livre manifestação da vontade da classe (profissional ou econômica) na promoção e defesa de seus direitos e interesses, propiciando maior legitimidade às decisões do grupo organizado.

Neste contexto, considerando a relevância do citado princípio, mister se faz a análise de sua presença, em concreto, no ordenamento jurídico pátrio, a fim de embasar a resposta à seguinte pergunta: há liberdade sindical no Brasil?

Dessa forma, o presente estudo tem por finalidade estabelecer o modelo de organização sindical vigente no país, no que concerne à liberdade sindical. Para tanto, as características que definem o princípio são sistematizadas, utilizando-se, para fins de visualização no caso concreto, da comparação entre os sistemas básicos de organização sindical (especialmente no que tange à limitação do número de sindicatos em um dado território, de proporções prévia e legalmente definidas – modelo da *unicidade sindical* e modelo da *unidade sindical*) previstos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e pela Organização Internacional do Trabalho.

Para cumprir o objetivo traçado foi utilizado o método de pesquisa hipotético-dedutivo, com técnicas de pesquisa indireta, realizando-se o trabalho com base no

entendimento doutrinário acerca do tema, a partir da leitura de livros de direito individual e coletivo do trabalho, bem como de livros específicos sobre o tema *liberdade sindical*, além de consulta à normatização pertinente, tanto nacional quanto a prevista pela Organização Internacional do Trabalho.

Estruturalmente, o presente estudo está dividido em quatro capítulos, organizados na seguinte ordem lógica: apresentação de conceitos básicos de Direito Coletivo do Trabalho e Sindicalismo; conceituação de liberdade sindical, e dos modelos de unicidade e unidade sindical; panorama brasileiro da liberdade sindical; e, por fim, o modelo de liberdade sindical preconizado pela OIT.

No primeiro capítulo, 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, mencionando-se ainda, neste ponto, a questão da autonomia desse ramo do direito e o seu conjunto principiológico.

No segundo capítulo, conceituam-se a liberdade sindical e os modelos de unicidade e de 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.

No terceiro capítulo, a realidade sindical brasileira é exposta segundo os critérios e parâmetros estabelecidos nos capítulos anteriores, demonstrando-se, então, as condições e limitações do sistema nacional relativamente ao grau de implantação interno do princípio da liberdade sindical.

Por fim, no quarto e último capítulo, é apresentado o modelo de liberdade sindical afirmado pela Organização Internacional do Trabalho, sendo 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.

## 2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SINDICALISMO

O Direito Coletivo do Trabalho representa uma subdivisão do Direito do Trabalho, englobando a matéria que está afeta às relações coletivas de trabalho. Enquanto o Direito Individual do Trabalho regula as relações referentes, basicamente, aos contratos de emprego, o Direito Coletivo do Trabalho regula as relações da chamada *autonomia privada coletiva* (empregadores, diretamente, e organizações coletivas de empregados, ou entre estas e organizações coletivas patronais)<sup>1</sup>.

Este Direito Coletivo objetiva proteger o trabalho humano dependente, amparando, por via indireta, mediante a atuação sobre o grupo social, a pessoa humana, em sua atividade profissional. Dessa forma, a atuação de seus institutos se dá indiretamente sobre os indivíduos e diretamente sobre o grupo profissional, numa tutela de ação mediata<sup>2</sup>.

A relação individual de trabalho caracteriza-se como o *vínculo obrigacional, nascido a partir do contrato de trabalho, que subordina, jurídica e hierarquicamente, o trabalhador ao empresário*. Já a relação coletiva de trabalho se forma e movimenta-se com a presença, quase sempre, de pessoas jurídicas, representativas de categorias (grupos) profissionais ou econômicas. Na primeira (comum a todos os ramos do Direito), os interesses em jogo são particulares ou concretos; na segunda (particularidade do Direito do Trabalho), os interesses presentes são gerais ou abstratos<sup>3</sup>.

### 2.1 Aspectos históricos

Aqui, são ressaltados tanto traços históricos do Direito Coletivo do Trabalho, quanto do Sindicalismo em si, tendo em vista os objetivos traçados para o presente estudo.

O aspecto coletivo do Direito do Trabalho torna-se mais saliente a partir do período Moderno, na época do liberalismo, quando as discussões sobre melhores

---

<sup>1</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1277.

<sup>2</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 535.

<sup>3</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 40-41.

condições de trabalho (num contexto de maior liberdade de expressão e menor submissão se comparado ao isolamento característico do período medieval) tornam-se mais proeminentes e organizadas.

Surgem as lutas de classes por melhores condições de trabalho e reivindicações dos trabalhadores por um trabalho mais digno, criando-se, assim, as condições para o desenvolvimento do Direito do Trabalho como um todo, forçando, por assim dizer, o surgimento da proteção constitucional aos direitos sociais (Constituição do México de 1917, Constituição de Weimar de 1934, Constituição Brasileira de 1934), o reconhecimento da autonomia individual do trabalho e o surgimento de meios judiciais e extrajudiciais de solução de conflitos coletivos<sup>4</sup>.

Mais antigamente, em termos de grupos profissionais aglutinados por um mesmo ideal, ou ao menos para um fim em comum, citam-se os colégios romanos da Antiguidade e as corporações de ofício da Idade Média. Os primeiros representavam a junção de pessoas para socorro mútuo, mas com forte conteúdo religioso. Os últimos correspondiam aos clássicos grupos que caracterizaram toda uma Era, representando o monopólio de uma determinada atividade profissional, com o domínio dos meios de produção e da técnica do ofício (trabalho) por um mestre – um sistema fechado, no qual o sentido de grupo, de “coletivo”, inexistia, uma vez que os trabalhadores estavam vinculados fortemente pela profissão à sua corporação.

Para Sérgio Pinto Martins, o Direito Coletivo do Trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, após a Revolução Industrial. Segue o autor:

As crises que importaram no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos. As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião de trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. A forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento, razão pela qual foram surgindo reivindicações, principalmente dos aprendizes e companheiros<sup>5</sup>.

O sindicato, como fenômeno coletivo de associação profissional, tem feição diversa destes grupos anteriormente destacados, tendo como fins fundamentais: a

---

<sup>4</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 1246.

<sup>5</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 632.

determinação das condições ideais de trabalho (por meio de convenções e acordos coletivos), visando melhores condições de vida para os trabalhadores, a assistência aos sindicalizados (principalmente em crises econômicas e/ou de emprego), a participação nas decisões que afetem os rumos da empresa, a conciliação de conflitos coletivos, a representação de seus afiliados e, essencialmente, a defesa dos interesses da categoria representada<sup>6</sup>.

Historicamente, fatores como o surgimento da automação da linha de produção, declínio do valor da mão-de-obra maciça, queda no nível de participação humana e globalização econômica, num contexto de formação da consciência coletiva operária, servem como mola propulsora à formação dos agrupamentos de trabalhadores que reivindicam maior dignidade à sua força de trabalho, vista como uma troca no sistema capitalista – a força humana que atua como meio de produção, tendo como retribuição o pagamento condizente com o esforço expendido. E vários aspectos favoreceram esta transformação (entre os quais a urbanização da sociedade e o desenvolvimento da imprensa e dos meios de comunicação em massa), tornando possível a difusão das idéias que embasaram a iminente revolução operária<sup>7</sup>.

Cumprir destacar, neste momento, que apesar do anseio da classe operária por melhores condições, o liberalismo, de início, tendo como justificativa a alegada perturbação provocada pelas associações nas relações entre indivíduos e entre estes e o Estado, proibiu as uniões para fins de proteção e assistência mútua, chegando a ser consideradas criminosas pelo Código Penal Francês de 1819 (Código de Napoleão). É a chamada Fase da Proibição, inaugurada pela Lei Chapelier. Após, surgem a Fase da Tolerância (descriminalização da associação laboral) e a Fase de Reconhecimento do Direito de Associação (Inglaterra, em 1824, *Trade Unions*, em 1833, Lei Francesa Waldeck Rousseau, em 1884). Ressalta-se que mesmo no período da proibição imposta, o espírito de solidariedade e a consciência do “coletivo” foram responsáveis pela realização de reuniões em que se discutiam melhores condições de trabalho (as organizações coletivas estavam na clandestinidade)<sup>8</sup>.

Concretamente, o direito de sindicalização surge indicado no artigo 427, II, do

---

<sup>6</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1189.

<sup>7</sup>PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 48.

<sup>8</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1190.

Tratado de Versalhes, para empregados e empregadores, naquilo que não contrariasse as leis. Após, em 1948, com a aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, pontos básicos do Direito Sindical ficam mais destacados: Art. 20, I - *“Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas”*; Art. 20, II - *“Ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação”*, e Art. 23, IV - *“Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”*. Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o princípio da liberdade sindical (princípio basilar do direito coletivo) é reforçado com a adoção de medidas específicas para sua proteção e promoção efetivas (em especial, como será destacado mais a frente, através das Convenções nº 87, de 1948, e nº 98, de 1949)<sup>9</sup>.

No Brasil, a história do Sindicalismo está fortemente atrelada às características internas, principalmente quanto à organização econômica, social e política (as quais, direta ou indiretamente, definiram o modo de organização do trabalho ao longo do tempo).

Mozart Victor Russomano indica que apesar da existência de algumas confrarias (de natureza administrativa e fins religiosos) no período que antecedeu a independência, inexistiam no Brasil condições favoráveis que permitissem o surgimento de um associativismo. Na época imperial alguns traços se ressaltam, como a criação de grupos de trabalhadores unidos para defesa de seus direitos (Liga Operária, de 1870, e a União Operária, de 1880).

Todavia, é a partir do início do século XX que a discussão sobre o fenômeno do sindicalismo surge com mais força, com a criação de algumas associações de classe, inclusive com a formação das duas primeiras confederações operárias: Confederação Geral dos Trabalhadores, em 1920 (abandonava a ideologia comunista, sendo dissolvida pelo governo pouco tempo depois), e a Confederação Nacional do Trabalho.

O citado autor destaca, ainda, que os primórdios do movimento sindical brasileiro foram marcados pela perseguição aos seus líderes (tanto pelo Governo como pelos empregadores). É neste cenário que surge a famosa frase atribuída a Washington Luís: *“no Brasil, a questão social é questão de polícia”*. Em 1931, é promulgado o Decreto nº 19.770, considerado a primeira lei sindical brasileira, na

---

<sup>9</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1191.

qual se buscou retirar o sindicato da esfera privada, para considerá-lo de direito público, favorecendo, pois, a adoção do sistema de unicidade sindical (que será mais bem explicado nos capítulos que seguem). Na continuação, a Constituição de 1934 (de forte inspiração liberal) procurou anular a visão anterior, com a adoção da pluralidade sindical. Em seguida, a Constituição de 1937, ditatorial, de forte cunho corporativista, prevendo a figura do sindicato único (unicidade sindical) e instituindo a contribuição sindical compulsória<sup>10</sup>.

Quantos a estes aspectos (fase inicial do sindicalismo brasileiro), Segadas Viana destaca:

Mas o fato real é que o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes, o sindicalismo que surgiu depois da revolução liberal de 1930, deu-se sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado “Estado Novo”. Mesmo depois do retorno ao regime constitucional os sindicatos continuaram sem expressão, salvo raríssimas exceções; mas, na década de 80, houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente do setor da metalurgia. Os sindicatos mais expressivos, nas grandes cidades, conquistaram sua autonomia antes de proclamada a Constituição de 1988<sup>11</sup>.

Atualmente, estão asseguradas pela Carta Política de 1988 a liberdade associativa (vedada a de caráter paramilitar) - Art. 5º, XVII - e a livre associação profissional ou sindical - *caput* do Art. 8º. Porém, tais institutos não são estendidos a todos os trabalhadores, uma vez que restou proibida a sindicalização dos servidores militares (art. 142, IV, CRFB de 1988).

## 2.2 Conceitos

A fim de permitir o melhor desenvolvimento do presente estudo, torna-se necessária a definição dos principais institutos com os quais se trabalha, ou seja, definir o que é o Direito Coletivo do Trabalho e o que se entende como sindicato (os quais representam a base para delimitação do tema liberdade sindical: o primeiro, como fonte primária a fornecer as primeiras respostas; o segundo, o objeto sobre o qual incidem, essencialmente, as discussões travadas neste trabalho).

---

<sup>10</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 29-32.

<sup>11</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1078.

Aqui, salienta-se o ensinamento de Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, segundo o qual o tema da liberdade sindical deve ser ampliado para que abarque não somente o sindicato, mas também quaisquer organizações de trabalhadores e empresas, se representativas dos interesses de classe. Esta visão estaria amparada na produção normativa e documental da OIT, a qual propõe como princípios fundamentais para um trabalho decente a liberdade de associação e a liberdade sindical, demonstrando ser o sindicato uma das formas existentes para organização dos empregados e/ou empregadores<sup>12</sup>.

Prosseguindo, quanto à conceituação do Direito Coletivo do Trabalho, tem-se que este pode ser definido como a parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos<sup>13</sup>. Ou ainda: é a parte do Direito do Trabalho formada pelo conjunto de princípios e regras voltados à regulação dos sindicatos (e demais sujeitos de direito coletivo), à negociação coletiva e demais estratégias de ação utilizadas, além dos possíveis conflitos coletivos estabelecidos a partir dessas ações<sup>14</sup>.

Luciano Martinez conceitua-o como o segmento do ramo laboral que regula, mediante princípios e regras específicas, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e produção<sup>15</sup>.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia o define como o segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve<sup>16</sup>.

Para Sérgio Pinto Martins, Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos do trabalho e sua solução e da representação dos trabalhadores<sup>17</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento adota a denominação Direito Sindical para se referir ao Direito Coletivo do Trabalho, classificando-o como o ramo do Direito do

---

<sup>12</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. ***Direito do Trabalho***. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 372.

<sup>13</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. ***Princípios Gerais de Direito Sindical***. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 48.

<sup>14</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. ***Direito do Trabalho***. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 381-382.

<sup>15</sup>MARTINEZ, Luciano. ***Curso de Direito do Trabalho***: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 599.

<sup>16</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. ***Manual de Direito do Trabalho***. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 684.

<sup>17</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 631.

Trabalho que tem por objeto o estudo das normas e relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical<sup>18</sup>.

Maurício Godinho Delgado, na espécie, traz o seguinte conceito: complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais<sup>19</sup>.

Por fim, a classificação de Vólia Bomfim Cassar, que aduz que o Direito Coletivo é a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos de trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica<sup>20</sup>; e a sucinta, mas ao mesmo tempo amplamente utilizada, conceituação de Octávio Bueno Magano: é a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos<sup>21</sup>.

Neste contexto, percebe-se que a definição do Direito Coletivo gira em torno de idéias básicas, sobressaindo alguns aspectos que permitem a conceituação do Direito Coletivo do Trabalho como o ramo do Direito do Trabalho que se ocupa das relações coletivas existentes entre grupos de empregados e empregadores, englobando os assuntos afetos a esta relação, na busca de um trabalho mais digno e humano.

### 2.3 Autonomia

Neste item, convém ressaltar uma característica objeto de discussão entre alguns autores brasileiros, qual seja, a denominação *Direito Coletivo do Trabalho*.

Conforme referido anteriormente, Amauri Mascaro Nascimento utiliza o termo Direito Sindical ao invés de Direito Coletivo. Explica o autor:

[...] Muitos preferem *direito coletivo*. Sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, no que estão certos. Há relações

---

<sup>18</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 23.

<sup>19</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1282.

<sup>20</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 1247.

<sup>21</sup>MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 11.

coletivas de trabalho nas quais o sindicato pode não estar envolvido. Existem representações de trabalhadores nas empresas, não sindicais. Porém, é preciso convir que as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só ocupam a quase-totalidade do espaço das relações coletivas do direito do trabalho, com o que, pelo critério da preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como, ainda, é o sindicato o centro de gravidade desse setor a que muitos dão o nome de direito coletivo do trabalho, o que leva a mesma conclusão<sup>22</sup>.

Para Mozart Victor Russomano, a expressão *Direito Coletivo* tem maior precisão científica; contudo não vê o autor razões suficientes a justificar a cizânia doutrinária, razão pela qual adota ambos os termos (Coletivo e Sindical)<sup>23</sup>.

A contrariedade ao uso do termo *Direito Coletivo* reside essencialmente no fato de que todo direito é coletivo, ou seja, um direito de todos e para todos.

No particular, Octávio Bueno Magano rebate a utilização do termo Direito Sindical ao argumento de que a disciplina em apreço abrange figuras coletivas (e representativas) não organizadas em sindicatos, mas que podem figurar como sujeitos de direitos e deveres no âmbito do direito coletivo<sup>24</sup>.

Este é o argumento básico utilizado pela maior parte dos autores do tema, razão pela qual se adota, neste trabalho, o termo Direito Coletivo do Trabalho.

Importante, neste aspecto, a ponderação de Sérgio Pinto Martins, para quem a utilização do termo Direito Sindical não seria adequada, por não tratar dos demais grupos não organizados em sindicatos, mas que podem ser sujeitos capazes de reivindicar seus direitos trabalhistas, destacando a possibilidade de entendimento direto do trabalhador com o empregador, mesmo não sendo aquele vinculado a qualquer sindicato. Neste tema, aduz ainda o autor:

A denominação Direito Corporativo diz respeito não só à organização sindical, mas também à organização da ação do Estado de forma a desenvolver a economia.

Critica-se, entretanto, o uso da denominação Direito Coletivo do Trabalho, com o fundamento principal de que todo direito é coletivo ou feito para a coletividade.

Deve-se lembrar que, primeiramente, o Direito Coletivo do Trabalho opõe-se ao Direito Individual do Trabalho, pois este trata, regra geral, do contrato de trabalho, enquanto aquele versa sobre as relações coletivas de trabalho, mormente as regras coletivas que serão aplicáveis aos contratos de trabalho [...]25.

<sup>22</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

<sup>23</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 47.

<sup>24</sup>MAGANO, Octávio Bueno. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 11.

<sup>25</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 630.

Da leitura dos vários conceitos trazidos alhures do ramo do direito em tela, observa-se que a imensa maioria define o Direito Coletivo como *ramo ou segmento* do Direito do Trabalho, o que explicita, de maneira cristalina, a visão de grande parte da doutrina quanto à inexistência de autonomia do Direito Coletivo do Trabalho.

Neste aspecto, cita-se o magistério de Mozart Victor Russomano, que se filia a esta concepção unitarista do Direito do Trabalho, expondo que o núcleo básico é o trabalho humano e a necessidade de defesa de seus direitos; no caso de eventual separação, correr-se-ia o risco de não compreender o sentido mais profundo e histórico do Direito do Trabalho como um todo. Para o indigitado autor, o direito coletivo fornece os princípios e as regras que mantêm o sistema sindical de um país e coordena os processos de sua atuação na tutela dos direitos do trabalhador. Em última análise, o direito coletivo procura ampliar estes direitos, participando das lutas e dos conflitos do trabalhador moderno, em complementação ao Direito Individual, havendo se falar, somente, em divisão interna do amplo direito laboral<sup>26</sup>.

Octávio Bueno Magano segue este mesmo entendimento, mas sob argumento diverso:

[...] a autonomia de uma disciplina se determina pela conjugação de três elementos: domínio de vasta matéria, princípios próprios e institutos peculiares. O direito coletivo de trabalho não se refere à matéria excepcionalmente vasta, mormente no Brasil onde se traduz em parca experiência. Os seus princípios são os mesmos aplicáveis a outras áreas do Direito do Trabalho, a saber, o da instrumentalização das regras trabalhistas, no sentido da melhoria da condição social do trabalhador e os demais que deste derivam. As suas peculiaridades encontram-se estritamente vinculadas às restantes áreas do Direito do Trabalho [...]<sup>27</sup>.

Adota visão semelhante Gustavo Filipe Barbosa Garcia, quando refere que o Direito do Trabalho possui como um de seus setores o Direito Coletivo do Trabalho, com particularidades próprias, mas sem se desvincular por completo do Direito do Trabalho<sup>28</sup>.

Da mesma forma, Alice Monteiro de Barros, a qual se filia aos que sustentam que o Direito Coletivo do Trabalho, embora apresente características próprias e persiga fins especiais, constitui parte do Direito do Trabalho, devendo este ser

---

<sup>26</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 49.

<sup>27</sup>MAGANO, Octávio Bueno. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 10.

<sup>28</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 684.

considerado como unidade harmônica que, dada a sua extensão, permite essa subdivisão<sup>29</sup>, e Amauri Mascaro Nascimento, para quem inexiste no Brasil autonomia do Direito Coletivo do Trabalho quanto à sua faceta legislativa, doutrinária, didática e jurisdicional<sup>30</sup>.

Contudo, há autores (especialmente os mais modernos) que já vislumbram uma possível autonomia do Direito Coletivo Trabalhista, destacando-se a lição de Vólia Bomfim Cassar, que indica uma quase independência deste segmento do direito. Para a autora, faltaria apenas um requisito a ser preenchido: vasta legislação - os demais requisitos já estariam presentes (domínio de ampla matéria, princípios próprios, institutos peculiares, sujeitos e objetos diferentes do ramo individual do Direito do Trabalho)<sup>31</sup>.

Nessa senda, Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles levanta a questão da figura tripartite do Direito Trabalho, subdividido em direitos das condições mínimas de trabalho, direito das relações individuais de trabalho, e direito das relações coletivas de trabalho. Para o autor, este último gozaria de relativa autonomia em função das especificidades de seu objeto. Aduz que esta divisão tripartite foi responsável pela atribuição de um caráter fragmentário e disperso do Direito do Trabalho, fazendo com que a cada parte correspondesse um conjunto regulatório próprio e distinto, com seus centros específicos de produção normativa<sup>32</sup>.

## 2.4 Princípios

Princípio, nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto, é a causa primária dos fatos da vida<sup>33</sup>. Funciona como elemento de integração do Direito, conforme previsto no artigo 8º da Consolidação Trabalhista<sup>34</sup>. É norma jurídica (não necessariamente positivada) de caráter extremamente abstrato que traduz os

---

<sup>29</sup>BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1187.

<sup>30</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 38.

<sup>31</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 1246.

<sup>32</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 383.

<sup>33</sup>PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 75.

<sup>34</sup>Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

valores sociais fundamentais refletidos no ordenamento jurídico, possuindo tríplice função: informadora (informa o legislador por ocasião da produção legislativa), integradora ou normativa (determina diretamente, segundo a teoria mais tradicional, direitos e deveres obrigatórios no caso de omissão legal – supressão de lacunas) e interpretativa (instrumento para que o juiz extraia da lei o sentido mais adequado para a resolução do conflito)<sup>35</sup>.

Cumprido destacar, neste ponto, que mister se faz enquadrar a ótica de “princípio do direito”, ora em análise, aos objetivos do presente trabalho, ou seja, vislumbrar a principiologia dos princípios do direito que mais se adéquam, ou que melhor perfazem a apreensão das características intrínsecas do Direito Coletivo do Trabalho.

Utiliza-se, como premissa fundamental, o fato de que os princípios básicos do Direito Coletivo do Trabalho (das situações laborais coletivas) são desdobramentos próprios do princípio protetivo característico do Direito Individual do Trabalho. O valor central é a dignidade da pessoa humana, que poderia ser “traduzido”, numa linguagem “laboral”, como dignidade do trabalhador, ou promoção do trabalho decente, digno<sup>36</sup>.

Representam uma forma de contrabalançar a relação trabalhista (individual), caracterizada pela desigualdade d’armas entre os pólos que se relacionam, isto é, de um lado o trabalhador hipossuficiente, e de outro o empregador com o poder econômico e diretivo sobre o trabalho subordinado do empregado. Contudo, necessário realçar que no ramo das relações coletivas esta desigualdade fica mitigada, uma vez que não há se falar em um ser individual, mas uma entidade coletiva, detentora do poder representado pela união de forças da coletividade.

Este Direito Coletivo, como explicado anteriormente, não se desprende completamente como disciplina autônoma, mas exsurge como ramificação, ou subdivisão, do âmbito mais amplo do Direito do Trabalho.

Assim, os princípios do Direito Coletivo do Trabalho surgem como valores básicos que objetivam, precipuamente, a melhoria das condições de vida da classe (ente coletivo) trabalhadora.

Neste ínterim, salienta Maurício Godinho Delgado que os princípios em

---

<sup>35</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 24.

<sup>36</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 25.

apreço constroem-se em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam<sup>37</sup>.

O princípio fundamental das relações coletivas laborais, como explicitado na doutrina nacional, é o princípio da liberdade sindical. Como leciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia, este é pautado pela democracia e o pluralismo nas relações sindicais<sup>38</sup>.

Para Vólia Bomfim Casar, o princípio da liberdade sindical caracteriza-se como a espinha dorsal do Direito Coletivo representado em um Estado Social e Democrático de Direito (é um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do Sindicato)<sup>39</sup>.

Ressalta-se, neste ponto, que para Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, este princípio da liberdade sindical, ao qual chama de *princípio da liberdade de associação laboral*, representa um desdobramento natural do princípio de proteção ao trabalhador, no plano coletivo. Para o autor, proteger é, especialmente, garantir a constituição de legítimas organizações representativas, através das quais aquele que é presumidamente hipossuficiente torna-se, também presumidamente, autossuficiente<sup>40</sup>.

Segundo apontamentos de Luciano Martinez<sup>41</sup>, além do princípio da liberdade sindical, existiriam princípios decorrentes do *exercício* da atividade sindical, divididos em princípios aplicáveis às relações coletivas de trabalho e princípios relacionados aos instrumentos coletivos negociados.

Quanto aos primeiros, surgiriam:

- *princípio da intervenção sindical obrigatória* (participação da entidade sindical obreira é indispensável à caracterização da existência de uma relação contratual coletiva, não se podendo falar em negociação coletiva senão quando um dos contratantes for, necessariamente, uma entidade

---

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1300.

<sup>38</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 684.

<sup>39</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 1247.

<sup>40</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 76, n. 2, p. 91. abr./jun. 2010.

<sup>41</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 607-610.

sindical de trabalhadores);

- *princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos* (os contratantes, estando num plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e resistência, passíveis de utilização no momento de construção do acordo ou convenção coletiva);
- *princípio da boa-fé objetiva* (numa relação jurídica, os integrantes devem agir, um em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência, a ponto de suas atitudes serem socialmente identificadas como sinceras e honestas);

Em relação aos princípios relacionados aos instrumentos coletivos negociados, estariam:

- o *princípio da criatividade normativa* (os instrumentos coletivos negociados constituem fonte de caráter normativo e alcance *ultra partes*);
- o *princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária* (as ações da entidade sindical estão legitimadas por sua correspondente base);
- o *princípio da prevalência do coletivo sobre o legislado* (a negociação coletiva somente produz fontes juridicamente válidas se estas apresentarem um padrão mais elevado do que aquele produzido pela lei).

Maurício Godinho Delgado<sup>42</sup> indica a essencialidade da noção do ser coletivo, da relevância de ser ele representativo e consistente para o fato de assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo juscoletivo do trabalho.

Para o autor em apreço, os princípios estão divididos de acordo com a seguinte tipologia, conforme a matéria e os objetivos neles enfocados:

- a) princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, cuja observância viabiliza o surgimento das organizações coletivas a partir das quais serão desenvolvidas as relações sociais características do segmento em análise;
- b) princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva, os quais regem as relações grupais das atividades laborais, definindo os parâmetros das condutas dos seres envolvidos;

---

<sup>42</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1301-1321.

- c) princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídica das normas produzidas pelos contratantes coletivos, os quais iluminam a relação entre as normas oriundas da negociação coletiva e as normas heterônomas tradicionais do ramo individual do direito trabalhista.

Entre os primeiros, destacam-se o *princípio da liberdade associativa e sindical* (já citado anteriormente, e que será melhor trabalhado no capítulo seguinte) e o *princípio da autonomia sindical* (garantia de auto-sugestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais e/ou do Estado).

Em relação ao segundo tipo, salientam-se o *princípio da interveniência sindical na normatização coletiva* (a validade do processo negocial fica condicionada à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato), o *princípio da equivalência dos contratantes coletivos* (reconhecimento sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos) e o *princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva* (assegura condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos coletivos).

Relativamente ao último tipo indicado pelo autor em questão, destacam-se o *princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva* (os processos negociais coletivos tem poder para criar normas jurídicas em harmonia com a normatividade produzida pelo Estado, em suas diversas formas) e o *princípio da adequação setorial negociada* (trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva).

Nessa senda, Vólia Bomfim Cassar<sup>43</sup> indica os seguintes princípios como regentes do Direito Coletivo do Trabalho:

- *princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual* (a vontade da maioria deve prevalecer como forma de se atingir melhorias na condição social do trabalhador);
- *princípio da autonomia coletiva ou poder de auto-regulamentação* (os entes coletivos também podem, além do Estado, produzir normas jurídicas de caráter obrigatório, aplicáveis nacionalmente);
- *princípio da busca do equilíbrio social ou da paz social* (a negociação

---

<sup>43</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 1248-1252.

- coletiva visa harmonizar os interesses antagônicos de empregados e empregadores, buscando o equilíbrio e a paz social);
- *princípio da adequação ou da adaptação* (adequar, através da negociação coletiva, os direitos trabalhistas a cada categoria profissional, de acordo com uma época, região, situação econômica, empresa);
  - *princípio do limite da negociação coletiva* (adequar as relações trabalhistas às realidades dos envolvidos, levando-se em conta o contexto social, econômico e político no qual estão inseridos);
  - *princípio da boa-fé ou da lealdade entre os negociantes* (mútua colaboração e transparência nas tratativas);
  - *princípio da intervenção obrigatória do sindicato* (como requisito de validade da negociação coletiva);
  - *princípio da equivalência dos negociantes* (equivalência jurídica e econômica entre os entes envolvidos);
  - *princípio da atuação de terceiros* (imparciais, que surgem como intermediadores para resolução do conflito coletivo, podendo ser nomeados pelas partes ou impostos pela lei).

O magistério de Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles<sup>44</sup> traz, ainda, como princípio fundamental das relações coletivas laborais o *princípio da autodeterminação das vontades coletivas*, o qual confere legitimação às representações laborais na atuação em defesa dos interesses de classe. Todavia, conclui o autor que ambos os princípios (liberdade sindical e autonomia da vontade coletiva) são indissociáveis, vez que complementares: são desdobramentos de um mesmo propósito valorativo-jurídico, qual seja, a busca pelo trabalho decente, a proteção e a dignidade do trabalhador.

Como se vê, a doutrina pátria segue uma linha preponderantemente pela indicação de princípios aplicáveis mais especificamente à negociação coletiva, convergindo os autores citados quanto à tipologia ou nomeação dos princípios em tela. No presente estudo, o que mais se destaca é o princípio da livre associação laborativa ou princípio da liberdade sindical, de importância ímpar, exigindo, assim, seu desdobramento em capítulo separado.

---

<sup>44</sup>DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 76, n. 2, p. 92. abr./jun. 2010.

### 3 LIBERDADE SINDICAL: UNICIDADE E UNIDADE SINDICAL

O princípio da liberdade sindical possui importância ímpar na estruturação do sistema sindical, razão pela qual seu estudo é feito em capítulo a parte.

A unicidade e a unidade sindical dizem respeito à existência de limitação, ou não, do número de sindicatos representativos possíveis num determinado sistema sindical, sendo relevantes, ainda, a presença da vontade do grupo ou a imposição obrigatória do Estado; assim, necessário defini-las, tendo em vista os objetivos do presente trabalho, a fim de tornar possível um melhor entendimento quanto à verificação, em concreto, da presença ou ausência de liberdade sindical no Brasil.

#### 3.1 Liberdade sindical

A liberdade associativa, gênero do qual a liberdade sindical é espécie, é fundamento básico da relação coletiva de trabalho, como forma de se obter legitimidade na busca das soluções dos conflitos surgidos (coletivamente falando).

Aqui, importante a lição de Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, quanto à utilização dos termos liberdade sindical e liberdade associativa laboral:

Tradicionalmente, as normas e a literatura especializada se referem à liberdade sindical como princípio maior regente do direito coletivo do trabalho, e a ela se vincula a idéia de pluralidade sindical. Neste estudo, a partir de uma análise das normas e documentos elaborados pela OIT, propõe-se outra classificação: liberdade associativa laboral. Esta expressão revela-se mais ampla do que a expressão liberdade sindical. No Brasil, por exemplo, tem-se atualmente um regime de liberdade associativa (art. 8º, *caput*, CRFB/88), mas não de pluralidade sindical (art. 8º, II, CRFB/88)<sup>45</sup>.

Mozart Victor Russomano ressalta o contido no artigo 427, inciso 2º, do Tratado de Versalhes, o qual indica ser a liberdade associativa cânone da vida democrática, sendo o sindicalismo livre mera modalidade<sup>46</sup>.

Para Luciano Martinez, o exercício pleno da liberdade sindical forma a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral, constituindo, por isso, princípio e pressuposto essencial para o desenvolvimento sustentável do diálogo

---

<sup>45</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. ***Direito do Trabalho***. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 371-372.

<sup>46</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. ***Princípios Gerais de Direito Sindical***. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 75.

entre o capital e o trabalho<sup>47</sup>.

José Francisco Siqueira Neto indica ser a liberdade sindical um direito político, intimamente ligado à história dos movimentos dos trabalhadores para a obtenção de maiores espaços de participação, tendo como finalidade precípua a viabilização do aparecimento de sindicatos livres e autônomos em relação ao Estado. Além disso, para o autor, a liberdade sindical é um dos direitos fundamentais do homem, integrante dos direitos sociais, componente essencial das sociedades democrático-pluralistas<sup>48</sup>.

Gilberto Stürmer leciona ser a liberdade (como direito constitucional fundamental) o princípio que dá suporte à idéia da existência de liberdade sindical em um dado ordenamento jurídico<sup>49</sup>.

Historicamente, a Constituição da OIT de 1919 já previa o princípio da liberdade associativa, sendo este reafirmado pela Declaração de Filadélfia (incorporada à mencionada Constituição), de 1944, como um dos postulados básicos das relações coletivas laborais (*“a liberdade de expressão e associação são essenciais à continuidade do progresso”*).

A importância internacional do mencionado princípio pode ainda ser percebida quando da realização da Conferência Geral da OIT, de 1948, na cidade de São Francisco, Estados Unidos, sendo então adotada uma convenção específica (Convenção nº 87) que trata de liberdade sindical e proteção do direito sindical.

A liberdade sindical é ainda enaltecida pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (*“direito à liberdade de reunião e associação pacíficas”* – artigo 20, e *“direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus direitos”* – artigo 23, nº 4), e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (*“os Estados que são parte do referido pacto se obrigam a assegurar o direito que tem os sindicatos de exercer livremente sua atividade sem outras limitações que as previstas em lei e que constituem medidas necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem*

---

<sup>47</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 601.

<sup>48</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 68 e 81.

<sup>49</sup>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: Livraria do Advogado, 2007, p. 53.

*pública, ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem*” - artigo 8º, c)<sup>50</sup>.

Mais recentemente, destaca-se a Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (DRPDFT, 1998), que em seu artigo 2º classifica como garantia fundamental para o trabalho decente (que, conforme visto anteriormente, é a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho), entre outros temas, a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva<sup>51</sup>.

Vários aspectos devem ser ressaltados no intuito de demonstrar a abrangência do instituto em análise, uma vez que a liberdade sindical pode ser vista sob diversos ângulos. Nas linhas que seguem serão detalhados aspectos da doutrina nacional que esmiúçam o princípio da liberdade sindical em todas as suas nuances.

Liberdade sindical pode ser conceituada, conforme apontamentos de Octávio Bueno Magano, como o direito dos trabalhadores (e empregadores) de não sofrerem interferências (do poder público, e de uns em relação aos outros), no processo de se organizarem, e ao promoverem os interesses próprios ou do seu grupo<sup>52</sup>.

Para Mozart Victor Russomano, a liberdade sindical é uma figura triangular (perfeito triângulo jurídico), englobando a sindicalização livre (em oposição à sindicalização obrigatória), a autonomia sindical (contra o dirigismo sindical) e a pluralidade sindical (contrária à unicidade sindical). Ilustra o autor que tal é o posicionamento firmado pela maioria da doutrina estrangeira<sup>53</sup>.

Sérgio Pinto Martins conceitua como o direito de os trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos<sup>54</sup>.

Para Luciano Martinez, liberdade sindical é o princípio segundo o qual os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia,

---

<sup>50</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 634.

<sup>51</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 371.

<sup>52</sup>MAGANO, Octávio Bueno. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 24.

<sup>53</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 65.

<sup>54</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 635.

têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de afiliar-se a essas organizações, com a única condição de observar seus estatutos<sup>55</sup>.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho a liberdade sindical consiste no direito dos 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<sup>56</sup>.

José Francisco Siqueira Neto define: liberdade sindical é um direito histórico decorrente do reconhecimento, por parte do Estado, do direito de associação, que posteriormente adquiriu qualidade de um dos direitos fundamentais do homem, conferido a trabalhadores, empregadores, e respectivas organizações, consistente no amplo direito, em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais em sentido teleológico (comissões, delegados...), em todos os níveis e âmbitos territoriais, de filiação e não filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador da autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do Direito do Trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas públicas<sup>57</sup>.

Em síntese, observa-se que o conceito de liberdade sindical abrange os sujeitos envolvidos (empregados e empregadores), o objeto tutelado (a liberdade em si, para filiação e para criação, organização, disposição e funcionamento das organizações coletivas), a não interferência (tanto do Estado em relação às organizações, quanto de umas em relação às outras) e os fins pretendidos (defesa dos direitos e interesses do ente coletivo).

Passa-se, agora, ao desdobramento do conceito de liberdade sindical, considerando os vários aspectos que compõem o instituto.

A partir da doutrina de Maurício Godinho Delgado, tem-se que a liberdade

---

<sup>55</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 602.

<sup>56</sup>BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 73.

<sup>57</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 133-134.

sindical pode ser desdobrada em duas partes: liberdade de associação, mais abrangente, e liberdade sindical. A primeira, referindo-se à formação de qualquer agremiação ou grupo de pessoas, independente do ramo social ou dos temas causadores da aproximação, envolvendo as noções de reunião e associação, correspondendo, ainda, às garantias de livre estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação e direito à auto-extinção; a segunda, englobando os mesmo tópicos, porém direcionados ao sindicalismo. Destaca o autor, também, que tais liberdades possuem uma dimensão positiva (livre criação e/ou vinculação a uma entidade) e outra negativa (livre desfiliação desta mesma entidade)<sup>58</sup>.

Mozart Victor Russomano<sup>59</sup>, utilizando sua figura triangular, propõe que a liberdade sindical engloba:

- *sindicalização livre* (esta como direito individual do trabalhador, abarcando o direito de livre sindicalização em sentido positivo, quando se filia a uma entidade, em sentido negativo, quando se recusa a dela participar, ou exercido livremente, para os casos em que, filiado, decida permanecer ou retirar-se);
- *autonomia sindical* (o ente coletivo é o senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização interna. Pressupõe o direito de criar novas entidades, o direito de livre organização interna, o direito de funcionar livremente e o direito de formar associações de nível superior – característica esta que pode conduzir à formação das federações, confederações e centrais sindicais);
- *pluralidade sindical* (envolve o direito de escolher a qual organização se deseja filiar-se, inclusive criando entidade de igual natureza das existentes).

Cumprir destacar que esta mesma divisão é proposta por Octávio Bueno Magano<sup>60</sup>.

Amauri Mascaró Nascimento<sup>61</sup> enumera os seguintes aspectos inseridos no conceito complexo de liberdade sindical:

<sup>58</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1304.

<sup>59</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 66-74.

<sup>60</sup>MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 26-40.

<sup>61</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaró. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 40-51.

- *liberdade de associação* (garantia da existência de sindicatos – reconhecimento jurídico de que devem existir associações sindicais);
- *liberdade de organização* (tanto interna - definição dos critérios para seu custeio, funcionamento, criação e extinção, filiação e desfiliação a entidades superiores - quanto externa - relativamente à forma de representação perante a sociedade e seus associados, estabelecendo o modo de atuação em suas relações externas);
- *liberdade de administração* (democracia interna, como condição de legitimidade da vida do sindicato, e autarquia externa, como a liberdade que deve ser reconhecida ao sindicato para que não sofra interferências externas em sua administração);
- *liberdade de exercício das funções* (garantia ao exercício das funções do sindicato, meios pelos quais desenvolve as ações destinadas a atingir os fins para os quais foi constituído);
- *liberdade de filiação e desfiliação* (ninguém pode ser obrigado a ingressar, a não ingressar, ou a permanecer filiado a um sindicato).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>62</sup>, analisando a liberdade sindical, desmembra o instituto da seguinte forma:

- *liberdade de associação* (direito de as pessoas se unirem, de forma duradoura e organizada, tendo em vista objetivos comuns – a liberdade sindical representa uma modalidade específica do direito mais amplo de liberdade associativa);
- *liberdade de filiação sindical* (subdividida em positiva - filiar-se ao ente sindical - e negativa – garantia do direito de desfiliar-se. Neste aspecto, o autor destaca a vedação ao tratamento discriminatório ao não sindicalizado, bem como ao tratamento privilegiado do empregado sindicalizado; aponta, ainda, que esta liberdade pode ser individual - direito do trabalhador e do empregador de se filiarem a um ente coletivo - ou coletiva – liberdade do próprio sindicato filiar-se a outra entidade de nível superior, seja de amplitude nacional, seja de amplitude internacional);
- *liberdade de fundação sindical* (direito de criar e constituir entes sindicais);
- *liberdade de organização* (autonomia do ente sindical quanto à escolha

---

<sup>62</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 687-692.

dos meios para alcançar os fins a que se propõe);

- *liberdade de administração* (liberdade quanto à forma de condução do sindicato, estabelecendo as metas, prioridades e objetivos a serem alcançados. Abrange um prisma interno – estabelecer a forma de sua administração de acordo com seu estatuto, e realização de eleições sindicais - e um externo – não interferência do Estado ou de terceiros);
- *liberdade de atuação do sindicato* (liberdade do exercício das funções do sindicato, relativamente à conduta a ser adotada na defesa dos interesses da categoria como um todo, e dos interesses individuais de seus membros).

Gilberto Stürmer faz a divisão dos aspectos que compreendem a liberdade sindical em liberdade individual, liberdade coletiva e liberdade em face do Estado<sup>63</sup>:

a) no plano individual, a liberdade sindical abrange: *constituição de sindicatos* (a constituição de organizações sindicais é um direito individual que se manifesta de forma coletiva), *ingresso e saída do sindicato* (filiação e desfiliação são direitos única e exclusivamente individuais) e *exercício do direito de greve* (direito individual manifestado coletivamente e limitado pelo poder público). Pode ser positiva (direito de constituição de sindicatos, direito de filiação e direito de participação) ou negativa (direito de desfiliação e direito de abstenção sindical);

b) no plano coletivo, abarca: *constituição de sindicatos* (aqui, ressaltando-se o caráter coletivo – sempre um grupo de pessoas, unidas por interesses comuns, constituindo, para defesa destes, um sindicato), *constituição de órgãos superiores* (só pode existir se houver a vontade da coletividade em constituir órgãos superiores – federações, confederações e centrais sindicais), *filiação a organizações internacionais* (a vontade coletiva se faz necessária para o ingresso ou saída das organizações internacionais – aqui, o autor resalta a necessidade de não haver proibição do poder público), *negociação coletiva* (deve ser incentivada; contudo, encontra limites no poder normativo) e *exercício do direito de greve* (conforme explicitado anteriormente, realizado individualmente, manifestado coletivamente).

c) em face do Estado, engloba: *constituição de sindicatos* (o poder público não pode impor limites à aquisição de personalidade jurídica pelas organizações

---

<sup>63</sup>STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62-64.

sindicais), *enquadramento sindical* (possibilidade de representação por qualquer organização sindical da preferência dos interessados encontra óbice no sistema de categorias por enquadramento sindical – cada categoria tem seu sindicato representativo), *administração interna* (esta somente pode ser definida pelos estatutos livremente aprovados pelos interessados, se não houver limitação legal para isto), *constituição de órgãos superiores* (de acordo com os limites estabelecidos em lei), *filiação a organizações internacionais* (não deve ser limitada pelo Estado), *unicidade sindical* (limitação ao amplo exercício da liberdade sindical - será melhor analisada em tópico que segue), *contribuição sindical compulsória* (característica indicativa de limitação ao amplo exercício da liberdade sindical, uma vez que se presumem espontâneas as contribuições num ambiente de livre sindicalização) e *poder normativo da Justiça do Trabalho* (item limitador direto da negociação coletiva, atingindo, indiretamente, a liberdade sindical).

Nessa senda, o magistério de Orlando Gomes e Élon Gottschalk (os quais indicam a origem de tal sistematização na doutrina francesa), incluindo no conceito maior de liberdade sindical as *liberdades em relação ao indivíduo* (liberdade de aderir a um sindicato, liberdade de não se filiar a um sindicato, liberdade de se demitir de um sindicato), as *liberdades em relação ao grupo profissional* (liberdade de fundar um sindicato, liberdade de determinar o quadro sindical na ordem profissional e territorial, liberdade de estabelecer relações entre sindicatos para formar agrupações mais amplas, liberdade para fixar as regras internas, formais e de fundo para regular a vida sindical, liberdade nas relações entre o sindicalizado e o grupo profissional, liberdade nas relações entre o sindicato de empregados e o de empregadores, liberdade no exercício do direito sindical em relação à profissão e liberdade no exercício do direito sindical em relação à empresa) e as *liberdades em relação ao Estado* (independência do sindicato em relação ao Estado, conflito entre autoridade do Estado e a ação sindical e integração dos sindicatos no Estado)<sup>64</sup>.

Para Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, a liberdade sindical (mais especificamente a liberdade associativa laboral) manifesta-se em duplo aspecto: *liberdade individual de associação* (autonomia do sujeito para, conforme seu interesse, filiar-se, desfiliar-se ou não filiar-se, segundo o caso, às associações constituídas) e *liberdade organizacional* (autonomia para os trabalhadores se

---

<sup>64</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élon. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 544.

agruparem e constituírem associações para a defesa de seus interesses, em caráter efêmero ou permanente, conforme a necessidade e a demanda a ser definida, destacando-se os sindicatos. Compreende, igualmente, a possibilidade de os sindicatos desdobrarem-se em federações, confederações e entidades representativas afins)<sup>65</sup>.

Destaca ainda o citado autor que dentro da liberdade organizacional está inserida a idéia de pluralidade, que se aperfeiçoa na medida em que contempla uma série de possibilidades ou prerrogativas<sup>66</sup>:

a) coexistência múltipla de organizações sindicais representativas (significa a possibilidade jurídica de coexistência simultânea de mais de uma organização sindical representativa do mesmo grupo de trabalhadores, em uma mesma base territorial; reflete a inexistência de monopólio sindical, seja imposto pela lei, seja imposto pelo poder público);

b) diversidade representativa (inexistência de formas pré-estabelecidas para a representação dos trabalhadores; esta concepção afasta a idéia de monopólio de uma forma representativa única. Aqui, o autor destaca que esta idéia de diversidade representativa já está inserida na proposição do uso do termo liberdade associativa ao invés de liberdade sindical);

c) cindibilidade dos interesses representados (possibilidade de um grupo de trabalhadores representados por um determinado sindicato se dividir (cisão), conforme seus próprios interesses. É a garantia jurídico-normativa de que os grupos minoritários tenham também o direito e a liberdade de coalizão própria. Neste aspecto, está inserida a idéia de que, em termos de organização laboral e de representação sindical, não deve haver base material ou territorial mínima - ou elementar - a ser obrigatoriamente observada);

d) unidade fundamental de interesses representados (dentro da diversidade, deve haver unidade; os trabalhadores devem ter em mente a idéia de que são uma classe social, definida a partir do papel que desempenham no espaço produtivo capitalista, fornecedores que são de sua força de trabalho, nos termos e limites de um contrato pré-estabelecido. Isso lhes dá um contorno básico, que permite a identificação dos interesses básicos em comum).

---

<sup>65</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 373.

<sup>66</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 374-378.

Continuando, o autor em apreço indica que a liberdade associativa se refere mais ao aspecto da constituição da organização, salientando que quanto à gestão e atuação das organizações livremente estabelecidas se associa o princípio da autodeterminação das vontades coletivas, o qual se desdobra em<sup>67</sup>:

a) autonomia administrativa: liberdade para elaboração de seus estatutos e regras de funcionamento, vedadas interferências externas, sejam do poder público, sejam de outras entidades sindicais (submetida esta autonomia estatutária e administrativa aos preceitos ideais de um modelo democrático, representativo e participativo de gestão e organização da associação);

b) autonomia de atuação: liberdade para estabelecer suas decisões, eleger os interesses a serem perseguidos e sua linha de atuação, respeitados os limites impostos pelo próprio interesse público, pela autodeterminação coletiva e pela lei. Aqui, surgem a negociação coletiva e a greve como algumas das prerrogativas mais importantes da atuação coletiva.

Por fim, o aludido autor destaca ser esta classificação proposta uma concepção ideal de uma liberdade sindical pretendida; contudo, as organizações representativas devem ter ampla liberdade na escolha da formatação que melhor se ajuste a seus interesses, salientando ser a palavra de ordem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a voluntariedade na busca por um modelo ideal, e não sua imposição<sup>68</sup>.

Finalizando, oportuno destacar o tema da limitação ao princípio da liberdade sindical, conforme os apontamentos de Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>69</sup>. Segundo este autor, existem aspectos que se mostram como verdadeiras restrições à liberdade sindical, em desacordo com o previsto na Convenção nº 87 da OIT (tópico que será melhor trabalhado no capítulo final deste estudo), ressaltando como limitadores do princípio mencionado: a *unicidade sindical* (sistema no qual a lei exige apenas um ente sindical representativo, por categoria, em uma determinada base territorial) e a *contribuição sindical compulsória* (uma vez que devida independentemente da vontade ou concordância do trabalhador ou do empregador).

Indica, ainda, a existência de várias cláusulas restritivas da efetiva liberdade

---

<sup>67</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 379.

<sup>68</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 380.

<sup>69</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 712.

sindical, surgidas a partir da experiência estrangeira, tais como “*closed shop*” (exigência de filiação ao sindicato como condição de emprego), “*union shop*” (exigência de filiação ao sindicato como condição à continuidade do emprego), “*agency shop*” (obrigatoriedade de contribuição ao sindicato), “*mise a l’index*” (existência de lista negra de não filiados ao sindicato), “*maintenance of membership*” (ocorre quando o empregado se filia voluntariamente ao sindicato, mas nele deve permanecer na vigência da convenção coletiva, sob pena de dispensa), “*open shop*” (empresa aberta apenas a não filiados do sindicato), “*yellow dog contract*” (ocorre quando o empregado se compromete a não se filiar ao sindicato ao ser admitido), “*company unions*” (compromisso de criação de sindicatos fantasmas), “*preferential shop*” (preferência de admissão para empregados filiados ao sindicato) e “*label*” (ocorre quando o sindicato põe sua marca nos produtos do empregador, mostrando que há sindicalização na empresa).

### 3.2 Unicidade e Unidade Sindical

Ambos os conceitos representam sistemas que se diferenciam quanto à existência, ou não, de limitação legal do número de sindicatos representativos numa mesma base territorial.

Aqui, cumpre destacar que Amauri Mascaro Nascimento indica, além da unicidade e da unidade sindical, um terceiro sistema chamado de pluralidade sindical. Afirma que o melhor sistema é o que permite aos interessados escolher o tipo de associação que desejam constituir, sem qualquer óbice legal que prejudique a livre escolha<sup>70</sup>.

Para o aludido autor, *unicidade sindical* é a proibição legal da existência de mais de um sindicato representativo por base de atuação; proibição esta que pode ser total ou restringir-se apenas a alguns níveis, como, por exemplo, a empresa. A unicidade sindical poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato por categoria ou profissão.

Já a *unidade sindical* é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção.

Numa comparação entre os dois sistemas, ressalta que a unicidade é a união

---

<sup>70</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 216.

obrigatória, e a unidade é a união natural e facultativa. Naquela impera a autoridade, nesta a vontade. A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical<sup>71</sup>.

Relativamente à pluralidade sindical, leciona o indigitado autor que este é o modelo que permite, na mesma base territorial, a existência de *mais de um* sindicato representando pessoas ou atividades que tenham interesses comuns; é a possibilidade, no sistema sindical, de coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente (observando-se que se os diversos sindicatos se unem numa atuação conjunta, dá-se a unidade de ação, embora organicamente sejam sindicatos separados).

Indica o autor a possibilidade de coexistir, em um nível, a pluralidade, e em outro a unicidade (ocorre, por exemplo, quando na cúpula existem diversas centrais sindicais, e na categoria só é permitido um sindicato na mesma base territorial), apontando que a pluralidade pode ser total (abrangendo todos os níveis da organização sindical) e restrita (quando coexistentes níveis de pluralidade e unicidade).

Por fim, conclui que liberdade sindical e proibição de livre organização sindical são conceitos contrapostos e excludentes. A auto-organização sindical passa pela possibilidade de livre organização, sendo impossível compatibilizá-la com o monopólio sindical orgânico. A pluralidade pode prejudicar a união orgânica, não impedindo, contudo, a unidade de ação; já a unicidade orgânica pode assegurar a união formal, mas não evitar o fracionamento da ação<sup>72</sup>.

Para Octávio Bueno Magano, os sistemas de limitação legal do número de sindicatos são dois: unidade e pluralidade sindical. O primeiro ocorrendo quando é negada ao indivíduo toda a possibilidade de escolha, entre distintas organizações, porque a legislação só permite a existência de uma única, no mesmo ramo profissional em que o interessado exerce sua atividade; o segundo existindo (conforme exposto no artigo 2º da Convenção nº 87 da OIT) quando os trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, o que implica a possibilidade de constituírem tantos sindicatos quantos desejarem, no âmbito de uma mesma profissão (o que não significa que não possa ser adotada

---

<sup>71</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 218.

<sup>72</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 219-220.

a regra da unidade; apenas, esta não deve ser imposta pelo Estado)<sup>73</sup>.

Nesta mesma linha, Mozart Victor Russomano destaca que não se deve confundir o problema da unicidade ou pluralidade sindical com o problema da unidade ou pluralidade do direito que tem o trabalhador ou o operário de se sindicalizar (unidade ou pluralidade indica a possibilidade de se vincular a um ou a mais de um sindicato, simultaneamente, ou, ao revés, se o ingresso em um sindicato esgota a prerrogativa de associação profissional; já a comparação entre unicidade e pluralidade sindical diz respeito à presença de imposição legal de existência de sindicato único, em uma mesma base territorial, num mesmo momento, ou em sentido oposto, a possibilidade de existência de mais de um sindicato, numa mesma base territorial, ao mesmo tempo).

Conceitua o citado autor que a unicidade sindical é o sistema no qual se admite a existência de (ao mesmo tempo e no mesmo local) apenas um sindicato único representativo dos trabalhadores ou empresários da mesma categoria. Por outro lado, a pluralidade sindical existe quando se admite que, partindo da legitimidade dos sindicatos dissidentes, na mesma base territorial e ao mesmo tempo, dois ou mais sindicatos representem trabalhadores e empresários da mesma categoria.

Conclui expressando preferência *teórica* pela pluralidade (uma vez que graças a ela se pode chegar a um sistema sindicalista organizado em termos realmente democráticos, com base na liberdade integral) e que a unicidade sindical conduz a maus caminhos (limita a liberdade sindical, o sindicato único é produto artificial da lei, favorece o intervencionismo estatal, estimula a profissionalização dos dirigentes sindicais, cria desconfianças quanto à independência das decisões).

Todavia, ressalta, também, aspectos negativos na pluralidade sindical, enumerando: quebra a unidade da classe operária, estimula a luta entre os sindicatos (e, por extensão, entre seus dirigentes e associados), a vaidade ou ambição de seus líderes, quando feridas, levam à formação de sindicatos numerosos e desnecessários, enfraquecendo a luta operária e o próprio sindicato<sup>74</sup>.

Para José Francisco Siqueira Neto, a prova decisiva da existência ou não da liberdade sindical é a combinação dos princípios da liberdade com a unidade

---

<sup>73</sup>MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 38-39.

<sup>74</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 77-90.

sindical; dessa aproximação, surgem os sistemas de sindicalização, que podem ser único e livre, único e obrigatório, plural e livre, e plural e obrigatório.

Conceitua o mencionado autor que a unidade sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e empregadores, resultante da opção livre e voluntária dos interessados, podendo ser orgânica – quando existente uma única organização sindical (unidade de meios e fins) – ou de ação – coordenação de várias organizações sindicais para um único fim (unidade de fins). Além disso, a unidade sindical pode ocorrer em todos e diferentes níveis de representação (empresa, região, profissão, setor econômico), uniformemente ou não, derivando de um sistema de sindicalização livre ou obrigatória (sem o direito individual de não adesão ao sindicato).

Continuando, o autor conceitua unicidade sindical como a representação única de uma determinada coletividade de trabalhadores e empregadores resultante de imposição legal (a diferença entre unidade e unicidade está no fato de que a primeira provém da vontade dos interessados, enquanto a última é imposta pelo Estado). Esta modalidade somente contempla a unidade de ação em relação a aspectos que não coincidam com o mesmo âmbito específico de representação, ou que sejam concorrentes entre as organizações sindicais.

Por fim, aponta o aludido autor que pluralidade sindical consiste na possibilidade de várias organizações sindicais representarem concomitantemente uma mesma coletividade de trabalhadores e empregadores, na proporção de seus respectivos associados, ou de acordo com o critério de representatividade estabelecido pela legislação. Esta modalidade representa uma possibilidade e não uma obrigação, caracterizando-se como expressão da liberdade de escolha. Destaca o autor que a combinação desta forma com a sindicalização livre é a essência da liberdade sindical, sendo a mais perfeita expressão da Convenção nº 87 da OIT<sup>75</sup>.

Maurício Godinho Delgado<sup>76</sup> aponta que o estudo dos padrões de organização sindical está dividido em dois tópicos: de um lado, as fórmulas de estruturação dos sindicatos dos trabalhadores, isto é, os critérios de agregação dos obreiros em determinado sindicato, surgindo sindicatos que agregam trabalhadores

---

<sup>75</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 103-104.

<sup>76</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1324-1329.

por ofício ou profissão, ou por categoria profissional, ou por empresa, ou ainda por ramo ou segmento de atividade empresarial; de outro lado situa-se a contraposição entre dois modelos, segundo a regulação legal do unitarismo ou pluralismo sindical, surgindo em um pólo o sindicato único, imposto por lei, e em outro pólo, um modelo no qual inexistente imposição legal do unitarismo, viabilizando, desse modo, o pluralismo, ou até mesmo a unidade sindical, porém construída pela prática do movimento obreiro.

Em relação ao primeiro tópico, esclarece o aludido autor que o primeiro modelo (agregação por ofício ou profissão) foi prestigiado nos primeiros momentos do sindicalismo, recebendo a denominação de sindicatos horizontais, porque se estendem ao mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas - exatamente aqueles que guardam e exercem a mesma profissão. No Brasil, são os sindicatos de categorias diferenciadas, como professores, motoristas, jornalistas profissionais, etc.

Quanto ao segundo modelo (agregação por categoria profissional), indica o autor ter sido o conjunto mais significativo dos sindicatos, no caso brasileiro, segundo o modelo jurídico dos anos 30 e 40. Neste, o fator de agregação é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas; identifica-se a categoria profissional não pelo exato tipo de atividade exercida, mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Este tipo de associação é chamado de sindicato vertical, pois se estende no mercado de trabalho abrangendo a ampla maioria dos empregados de várias empresas, na respectiva base territorial da entidade, que tenham similitude de atividade econômica.

Quanto ao terceiro modelo, esclarece que o fator de aglutinação é a empresa a qual se vinculam os trabalhadores (são os chamados sindicatos por empresa). São relevantes nos Estados Unidos, porém, no Brasil, juridicamente inviáveis, uma vez que a Carta Política de 1988 fixa o critério de categoria profissional para a estruturação dos sindicatos, estabelecendo o município como base territorial *mínima* para a sua organização.

Por fim, quanto ao quarto modelo, aponta ser o fator de agregação o ramo ou segmento empresarial de atividades, critério este que favorece a formação de sindicatos fortes, com grande abrangência territorial, dotados de significativo poder de negociação coletiva. São exemplos os sindicatos dos trabalhadores do segmento

industrial, do segmento financeiro, do segmento comercial, etc.

Em relação ao segundo tópico citado, acerca da estruturação da organização sindical, explica o autor que:

[...] a unicidade sindical corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se de definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. Em síntese, é o sistema do sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas<sup>77</sup>.

E prossegue:

O sistema da liberdade sindical, seja com pluralismo, seja com unidade prática dos sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática de sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical plena encontra-se propugnado pela Convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita no Brasil<sup>78</sup>.

Sérgio Pinto Martins<sup>79</sup> ensina que a unicidade sindical é a impossibilidade de criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, o que inclui as federações e confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Dessa forma, a unicidade limita o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente, constituindo, portando, uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato ou classe trabalhadora. Decorre de lei e não da vontade das pessoas.

Já a pluralidade sindical, para o mencionado autor, é a livre criação de tantos sindicatos quantos fossem os interessados, *sem quaisquer restrições*.

Lado outro, a unidade sindical representa o sistema no qual os próprios interessados se unem para a formação do sindicato, decorrendo que a unidade é feita pela própria vontade dos interessados – não existe qualquer imposição legal (exemplos de países que a adotam: Inglaterra e Suécia).

Para Alice Monteiro de Barros<sup>80</sup>, a unicidade sindical (ou monismo sindical) é

<sup>77</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1329.

<sup>78</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1330.

<sup>79</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 652.

<sup>80</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1203-1204.

o reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical, de qualquer grau, para determinada categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial.

Por outro lado, aponta a autora que a unidade sindical ocorre pela união espontânea em torno de um sindicato único, à semelhança do que ocorre na unicidade, porém não em decorrência de imposição legal, mas como uma opção.

Já a pluralidade sindical existe quando há a possibilidade de se criar mais de uma entidade sindical, de qualquer grau, dentro da mesma base territorial, para uma mesma categoria.

Orlando Gomes e Élson Gottschalk lecionam que a unidade e a pluralidade sindical constituem um dos aspectos do tema liberdade sindical que mais debates têm suscitado, destacando que o problema envolvido diz respeito à presença, ou não, da liberdade do indivíduo em escolher um sindicato de sua preferência, bem como da existência, ou não, de interesse do Estado em regulamentar a representação dos grupos, naqueles países em que é a lei que reconhece a sua autonomia coletiva.

Conceituam os citados autores a unidade sindical como sendo o reconhecimento pelo Estado, ou pela categoria profissional, de apenas um sindicato como representante de toda uma profissão, e pluralidade sindical como sendo o reconhecimento de vários sindicatos de uma mesma profissão, iguais entre si. Apontam que nos países em que o movimento sindical é altamente desenvolvido predomina o sistema de sindicato único. Como argumentos a defender um ou outro sistema, explicitam:

Os defensores do plurissindicalismo vêem nele a melhor forma de defesa das liberdades individuais; os que preconizam o sindicato único argumentam que o sistema encerra em si uma contradição, qual seja, a de supor que os interesses profissionais são uma soma de interesses individuais, e não uma síntese. A representação coletiva dos interesses de uma profissão inteira, por um só sindicato, seria uma consequência lógica de indivisibilidade desses interesses. Não se compreenderia muitos sindicatos representando uma só profissão, até por que a evolução histórica do fenômeno demonstra que, toda vez que a formação profissional se fez representar por vários organismos, as lutas decorrentes dessa situação acabaram por enfraquecer e fragmentar o sindicalismo<sup>81</sup>.

Arnaldo Süsskind, quanto ao tema em exposição, esclarece que a unidade sindical constitui meta defendida por expressivos movimentos sindicais, visando ao

---

<sup>81</sup>GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 554.

fortalecimento das respectivas associações. Contudo, esta unidade (que deve estar desvinculada de doutrinas políticas ou religiosas, uma vez que a realidade tem evidenciado que nestes casos a unidade torna-se insustentável) deve resultar da conscientização dos trabalhadores e empresários, tendo em vista o êxito do trabalho dos sindicatos na promoção dos interesses e na defesa dos direitos dos representados.

Salienta, ainda, que o princípio da liberdade sindical (conforme ressaltado pela OIT) aceita uma unidade fática de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível, admitindo, igualmente, a designação do sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinadas situações. Observa que os trabalhadores devem ter a liberdade de organizar sindicatos por categoria, profissão, ofício, empresa e até estabelecimento.

Num panorama mundial, aponta países nos quais há pluralidade de direito e de fato (França, Itália e Espanha); outros em que é facultada a pluralidade, mas que, por vontade dos trabalhadores, vigora a unidade de representação (Alemanha e Reino Unido) e outros nos quais o monopólio sindical é imposto por lei (Brasil, Colômbia, Peru). Cita, ainda, o caso da Argentina, em que há pluralidade sindical, mas a um só é conferida a “*personalidade gremial*” para negociar como representante da vontade comum<sup>82</sup>.

Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles<sup>83</sup>, no contexto da temática ora abordada, aponta a unicidade representativa como o monopólio sindical fictício, imposto pela legislação ou pelo poder público, em oposição à unidade representativa, na qual se observa a autolimitação espontânea.

Quanto à multiplicidade de entidades representativas, expõe o autor ser esta a garantia da possibilidade jurídica de coexistência de mais de uma organização sindical representativa do mesmo grupo de trabalhadores em uma mesma base territorial.

Para o autor, o ideal é a unidade sindical, modalidade na qual, em meio a inúmeras entidades sindicais existentes, aquelas que se revelarem mais aptas na defesa dos direitos e interesses da classe acabam por absorver as demais, em um

---

<sup>82</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1111.

<sup>83</sup>OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 374.

processo de aglomeração espontânea, livre de qualquer imposição externa.

Pelo exposto acima, a partir da doutrina nacional, percebe-se a existência de três modalidades de sistemas sindicais, quanto à limitação do número de entidades sindicais representativas possíveis:

- a *unicidade sindical* (figura do sindicato único, artificial - pois imposto por lei - abrangendo uma determinada base territorial, no qual o fator preponderante é a imposição externa, seja legal, seja pelo poder público);
- a *unidade sindical* (que permite a existência prévia de mais de um sindicato, em qualquer nível, e numa mesma base territorial; porém, a livre vontade dos trabalhadores e a prática sindical acabam por estabelecer um sindicato representativo único);
- *pluralidade sindical* (possibilidade de existência de vários sindicatos, para o mesmo grupo de trabalhadores, sem limitações quanto à base territorial, podendo, inclusive, corresponder a uma empresa ou estabelecimento).

No presente estudo, no capítulo que segue, será abordada a realidade brasileira, relativamente ao sistema sindical efetivamente presente, considerando-se a unicidade e a unidade sindical como bases de análise, e tendo em vista, ainda, a forma preconizada e defendida pela Organização Internacional do Trabalho.

#### 4 LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL

O princípio da liberdade sindical é adotado no Brasil com algumas restrições, não sendo observada no sistema pátrio a formatação preconizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (conforme será exposto no capítulo final).

A organização sindical brasileira está prevista, essencialmente, no artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que dispõe:

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
 I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;  
 II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;  
 III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;  
 IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;  
 V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;  
 VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;  
 VII – o aposentado filiado tem direito de votar e ser votado nas organizações sindicais;  
 VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.  
 Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

A liberdade (em especial a liberdade associativa) está presente no artigo 5º, *caput*, da mesma Constituição, sendo aqui destacado o previsto em seu inciso XX:

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:  
 XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

Historicamente, Alice Monteiro de Barros<sup>84</sup> aponta que o desenvolvimento do

<sup>84</sup>BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1193-1194.

movimento sindical no Brasil ocorreu mais lentamente se comparado à evolução européia. As razões que justificariam tal aspecto estão relacionadas com o trabalho predominantemente agrícola que caracterizou o país no decorrer da história, sendo a atividade industrial impulsionada tardiamente, se considerado o contexto mundial. A autora, apresentando uma evolução constitucional e normativa do sindicalismo brasileiro, destaca:

- a *Constituição de 1824* consagrou a liberdade de trabalho, abolindo as até então existentes corporações de ofício;
- em 1903, o *Decreto nº 979* regulamenta a sindicalização rural (possuindo caráter mais econômico do que sindical, pois servia de intermediária de crédito em favor dos associados);
- em 1907 surge o *Decreto nº 1.637*, regulamentador da sindicalização urbana;
- em 1931, o *Decreto nº 19.770* (indicado por alguns como a primeira lei sindical brasileira), o qual previa a unicidade sindical e a neutralidade sindical (proibindo os sindicatos de se preocuparem com ideologias políticas ou religiosas, devendo restringir-se à defesa dos interesses profissionais), estabelecendo a proibição de filiação dos sindicatos nacionais a entidades internacionais sem autorização do governo (nacionalidade sindical);
- a *Constituição de 1934* altera as diretrizes da organização sindical no Brasil, garantindo a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos em substituição a unicidade sindical até então vigente, instituindo, ainda, a Justiça do Trabalho e a representação paritária (empregados e empregadores) nos Tribunais do Trabalho;
- a *Constituição de 1937* (de feição corporativista) adota o sistema do sindicato único em substituição à pluralidade prevista anteriormente, passando a investidura sindical a ser conferida à associação mais representativa (esta Constituição instituiu a contribuição sindical – posteriormente regulamentada – e declarou a greve e o *lockout* recursos nocivos);
- em 1943 é publicada a *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, a qual abarca em seu 5º Título matéria sobre Direito Sindical (é amplamente

alterada através do Decreto-Lei n<sup>o</sup> 229, de 28 de fevereiro de 1967, e pela Constituição de 1988);

- a *Constituição de 1946* retoma as diretrizes democráticas inseridas na Carta Política de 1934, assegurando a liberdade de associação profissional, a ser regulamentada por lei, a representação legal nas convenções coletivas e o exercício de funções delegadas pelo poder público (reconhece o direito de greve, cujo exercício deveria ser regulamentado);
- em 1964 é instituído o regime militar, e após é promulgada a *Constituição de 1967*, a qual assegura a liberdade de associação profissional, à semelhança da constituição anterior;
- por fim, a Carta Maior de 1988, que em seu art. 5<sup>o</sup>, XVII, assegura a liberdade de associação, vedada a de caráter paramilitar (corporações associativas armadas de natureza religiosa, patriótica, etc). Ressalta-se, ainda, o contido no art. 37, VI, da citada Carta, o qual garante ao servidor público civil o direito à livre associação sindical, proibindo-se a sindicalização do servidor público militar. Esta característica representa um avanço em relação a CLT, que em seu art. 566<sup>85</sup> proibia a sindicalização dos servidores do Estado e das instituições paraestatais.

Prosseguindo em sua exposição, destaca a autora os preceitos constitucionais atuais alusivos ao tema em debate, quais sejam<sup>86</sup>:

- a) o disposto no *caput* do art. 8<sup>o</sup>, da Constituição da República de 1988 (CFRB/88), que prevê a livre associação profissional ou sindical;
- b) o contido no art. 8<sup>o</sup>, I, da aludida Constituição, o qual prevê a proibição de interferência e intervenção do poder público na organização sindical, dizendo expressamente que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato (em consonância com o princípio da liberdade sindical), ressalvado o registro no órgão competente;
- c) o previsto no inciso II do art. 8<sup>o</sup> da Carta em tela, que veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau (sindicato, federação

<sup>85</sup>Art. 566. Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais. Parágrafo único. Excluem-se da proibição constante deste artigo os empregados das sociedades de economia mista, da Caixa Econômica Federal e das fundações criadas e mantidas pelo Poder Público da União, Estados e Municípios.

<sup>86</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1194-1198.

e confederação), representativa de categoria profissional (conjunto de trabalhadores) ou econômica (conjunto de empresas que exercem a mesma atividade), na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser, contudo, inferior a área de um Município (restando revogado, assim, o art. 517<sup>87</sup> da CLT, o qual previa o sindicato distrital);

- d) o previsto nos incisos IV e V do artigo constitucional referido. No primeiro inciso, a previsão da contribuição sindical obrigatória (representando, assim, nítida limitação à liberdade sindical, uma vez que imposta compulsoriamente); o último, dispondo que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (inciso que implicou a revogação dos art. 544<sup>88</sup> e 546<sup>89</sup> da CLT, que previam certos privilégios aos trabalhadores sindicalizados).

Octávio Bueno Magano<sup>90</sup> aborda o tema da sindicalização livre (direito de constituir sindicato, assim como o de a ele associar-se, havendo preponderância, mas não exclusividade, do aspecto individual sobre o coletivo), aduzindo que no Brasil, dada a existência do critério de *unidade* sindical, o manter-se filiado a um sindicato pressupõe a permanência no exercício da atividade ou profissão com base na qual esteja organizado o sindicato.

---

<sup>87</sup>Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais. § 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio outorgará e delimitará a base territorial do sindicato. § 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

<sup>88</sup>Art. 544. É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência: I – para a admissão nos trabalhos de empresa que explore serviços públicos ou mantenha contrato com os poderes públicos; II – para ingresso em funções públicas ou assemelhadas, em caso de cessação coletiva de trabalho, por motivo de fechamento de estabelecimento; III – nas concorrências para aquisição de casa própria, pelo Plano Nacional de Habitação ou por intermédio de quaisquer instituições públicas; IV – nos loteamentos urbanos ou rurais, promovidos pela União, por seus órgãos de administração direta ou indireta ou sociedade de economia mista; V – na locação ou compra de imóvel, de propriedade de pessoa de direito público ou sociedade de economia mista, quando sob ação de despejo em tramitação judicial; VI – na concessão de empréstimos simples concedidos pelas agências financeiras do Governo ou a ele vinculadas; VII – na aquisição de automóveis, outros veículos e instrumentos relativos ao exercício da profissão, quando financiados pelas autarquias, sociedades de economia mista ou agências financeiras do Governo; VIII – (revogado pela Lei 8.630/1993); IX – na concessão de bolsas de estudo para si ou seus filhos, obedecida a legislação que regule a matéria.

<sup>89</sup>Art. 546. Às empresas sindicalizadas é assegurada preferência, e igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais, municipais e às entidades paraestatais.

<sup>90</sup>MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 30-39.

Para o autor, uma das modalidades de liberdade sindical a ser destacada é a autonomia sindical (possibilidade de atuação não dos indivíduos considerados singularmente, mas do grupo por eles organizado – liberdade sindical coletiva). Observa que o contrário desta autonomia sindical é a organização sindical brasileira, baseada no conceito de categoria (reunião de indivíduos agrupados por identidade ou semelhança de condições de vida).

Quanto à unidade ou pluralidade sindical, destaca o autor em apreço que o ordenamento jurídico nacional mostra-se incompatível com a forma preconizada pela OIT (Convenção nº 87), a qual prevê que os trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, o que implica a possibilidade de constituírem tantos sindicatos quantos desejarem, no âmbito de uma mesma profissão. Tal incompatibilidade se manifesta na imposição adstringente, pelo Estado, da unidade sindical na organização sindical interna.

Relativamente ao tópico da autonomia sindical nacional, Mozart Victor Russomano (que entende que o sindicato não pode ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização) leciona:

No Brasil, no regime tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho, inspirada pela Constituição de 1937 (de natureza totalitária), nunca houve autonomia sindical, no sentido justo e escrito acima exposto.

Não só o sindicato ficava jungido ao Ministério do Trabalho – desde o seu reconhecimento até a eventual intervenção, livremente decretada pelo Poder Executivo – como, inúmeras vezes, foi utilizado como instrumento demagógico-partidário.

O fim dessa situação só ocorreu mais de cinquenta anos após a instauração do Estado Novo, com o advento da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988.

O art. 8º, *caput* e inciso I, declara que o Estado está proibido de intervir, por qualquer forma, na vida sindical<sup>91</sup>.

Para o autor em tela, esta norma representa vedação de ingerência na vida do sindicato. Contudo, tal vedação encontra limite no dever de observância das regras legais aplicáveis à organização da entidade sindical, inclusive com a possibilidade de adoção de medidas judiciais para repressão de vícios e erros em suas administrações<sup>92</sup>.

Quanto à realidade sindical brasileira, destaca Sérgio Pinto Martins que o

---

<sup>91</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 73.

<sup>92</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 74.

contido no art. 8º, *caput*, da CRFB/88 (“é livre a associação profissional ou sindical”) se opõe ao previsto no inciso II deste mesmo artigo, que prevê o sistema da unicidade sindical (sindicato único, representativo de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não podendo ser inferior à área de um Município). Esta previsão do inciso II impede a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, demonstrando que no Brasil não há liberdade sindical para as pessoas criarem livremente quantos sindicatos desejarem. Para o citado autor, a liberdade sindical não impõe qualquer determinação de vontade à pessoa de associar-se ou não ao sindicato, favorecendo seu desenvolvimento espontâneo (sistema que mais se adapta às regras da OIT)<sup>93</sup>.

Outro item apontado pelo aludido autor como fator a limitar a liberdade sindical interna é a existência de contribuição sindical compulsória (art. 8º, inciso IV da CRFB/88). Neste aspecto, indica que, dentro da idéia de liberdade sindical, não é função do Estado assegurar receitas à entidade sindical, principalmente por intermédio de contribuição imposta por lei (o custeio do sindicato deve advir de seus associados e de contribuições extraordinárias decorrentes de a agremiação ter participado das negociações coletivas e de ter incorrido em custos em função disso. A entidade sindical deve se manter por conta própria e não através de contribuição compulsória imposta pelo Estado, aspecto que representa interferência indireta num sistema que privilegie a liberdade sindical)<sup>94</sup>.

Abordando os temas da liberdade sindical e da limitação legal do número de sindicatos adotada no Brasil, Arnaldo Süssekind<sup>95</sup> aponta que os incisos II e IV do art. 8º da Carta Magna de 1988 constituem obstáculos à ratificação interna da Convenção nº 87 da OIT (esta, para o autor, o mais importante instrumento internacional de direitos sindicais, visando assegurar a liberdade sindical em relação aos poderes públicos), uma vez que incompatíveis com suas previsões.

Neste ponto, um aspecto a ser destacado, conforme esclarece o autor, é que a OIT prevê que nenhum Estado-Membro está obrigado à internalização de suas convenções, impondo apenas a submissão das convenções e recomendações à autoridade competente, o que, considerando os procedimentos legislativos obrigatórios, no particular, efetivamente ocorreu no Brasil (o governo brasileiro

---

<sup>93</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 638-639.

<sup>94</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 640-641.

<sup>95</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1104-1105.

cumpriu tal determinação ao tempo do presidente Eurico Gaspar Dutra. Entretanto, o processo não foi concluído, uma vez que até hoje não houve homologação por parte do Senado Federal, apesar da aprovação pela Câmara dos Deputados).

Outro tópico presente na doutrina do autor em tela refere-se à estranheza deste com a ratificação nacional do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pela ONU em 1966, que em seu bojo repete, ainda que sinteticamente, o previsto na mencionada Convenção nº 87 da OIT. O autor entende que o precitado Pacto (relativamente ao tema em discussão) se atrita com o art. 8º da CRFB/88<sup>96</sup>.

Ainda, quanto ao assunto ora abordado no presente capítulo, especialmente em relação ao princípio da autonomia sindical, expõe Arnaldo Süssekind:

Destarte, ao vedar a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, bem como a sua autorização para a fundação de sindicato (art. 8º, I), a Constituição invalidou, no todo ou em parte, as disposições legais (CLT) que afrontavam o princípio da autonomia sindical.

Inversamente, ao impor a unicidade sindical por categoria (art. 8º, II) e validar a contribuição anual obrigatória instituída em lei em favor do “sistema confederativo de representação sindical”, a Carta Magna recepcionou as normas da CLT em tais questões, salvo naquilo em que feriam o mencionado princípio da autonomia sindical<sup>97</sup>.

O precitado autor apresenta seu entendimento acerca da presença, em concreto (consoante as normas vigentes), do princípio da liberdade sindical no ordenamento brasileiro, constatando que<sup>98</sup>:

- o direito de sindicalização foi amplamente assegurado na CFRB/88 a todos os trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 8º (excetuados os servidores militares – forças armadas, polícias militares e corpo de bombeiros militares, segundo art. 42, § 1º, e art. 142, § 3º, com redação dada pela EC 18/98);
- o *caput* do citado art. 8º declara livre a associação profissional ou sindical, o que permite a pluralidade de associações profissionais de categorias idênticas, similares ou conexas. Porém, na mesma base territorial, só um

<sup>96</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1104-1105.

<sup>97</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1108.

<sup>98</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1109-1140.

- sindicato poderá representar determinada categoria (*unicidade sindical*);
- foi mantido pela CRFB/88 o monopólio de representação da categoria pelo sindicato registrado no órgão competente. Neste aspecto, o inciso II do art. 8º da Carta Política de 1988 violou o conceito de liberdade sindical ao proibir a existência de mais de uma associação sindical para representação do mesmo grupo de trabalhadores ou empregadores, em qualquer nível, numa mesma base geográfica;
  - não representa interveniência imprópria do Estado na vida das entidades sindicais a norma prevista no art. 8º, I, da CRFB/88, na parte em que explicita “*ressalvado o registro no órgão competente*”;
  - resta consignada constitucionalmente a liberdade de filiação sindical (art. 8º, CRFB/88), sendo nula qualquer cláusula que prescreva o contrário, inclusive que demonstre qualquer discriminação entre o sindicalizado e o não sindicalizado;
  - a contribuição anual compulsória (art. 8º, IV, *in fine*, da CRFB/88) afronta a autonomia sindical (com fundamentação deste posicionamento na mesma linha de entendimento de Sérgio Pinto Martins, conforme exposto anteriormente).

Ainda dentro do contexto em estudo, Gilberto Stürmer aponta antinomia interna na Carta Magna de 1988, destacando a situação de incompatibilidade entre o art. 5º, *caput*, e os incisos II e IV, do art. 8º, bem como entre o próprio art. 8º, *caput* e inciso I, com os incisos II e IV. Expõe que o art. 5º, *caput*, da CRFB/88, encerra princípios e o art. 8º encerra regras, existindo, pois, incompatibilidade entre o princípio constitucional da liberdade e as regras formais impostas pelo art. 8º<sup>99</sup>.

Em relação a estas antinomias, esclarece o indigitado autor que<sup>100</sup>:

- o princípio da liberdade presente no art. 5º, *caput*, da CRFB/88, não é compatível com a unicidade sindical prevista no ordenamento pátrio (art. 8º, II, CRFB/88) e com qualquer tipo de contribuição sindical compulsória (art. 8º, IV, CRFB/88);
- a regra de livre associação profissional e sindical (art. 8º, *caput*, da Carta

<sup>99</sup>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: Livraria do Advogado, 2007, p. 50-51.

<sup>100</sup>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: Livraria do Advogado, 2007, p. 51-52.

Política em apreço) e a determinação de não intervenção do Estado na atividade sindical (art. 8º, I, da mesma Constituição) são incompatíveis, também, com a unicidade sindical e com qualquer tipo de contribuição compulsória.

Para o autor, tais antinomias devem ser solucionadas. Propõe, para tanto, aplicar, entre os citados art. 5º, *caput*, e art. 8º (e incisos) o critério da hierarquia: princípios são hierarquicamente superiores às regras, restando, portanto, compatíveis com o princípio da liberdade o *caput* e o inciso I do art. 8º, e incompatíveis, os incisos II e IV. A solução, dessa forma, seria eliminar (como forma de adequação ao princípio da liberdade sindical) estes incisos II e IV do art. 8º da Constituição Federal de 1988; de outra forma, não será possível um dia a ratificação interna da Convenção nº 87 (OIT), relativa à liberdade sindical.

Prosseguindo no magistério de Gilberto Stürmer, o panorama brasileiro se mostra com as seguintes características (relativamente à presença interna do princípio da liberdade sindical)<sup>101</sup>:

- a) *constituição de sindicatos*: existe liberdade neste aspecto, se considerado o disposto no art. 8º, I, da Carta Maior de 1988. O registro no órgão competente é mera formalidade de aquisição de personalidade jurídica de qualquer associação;
- b) *ingresso e saída individual do sindicato*: em princípio está caracterizada a liberdade plena (art. 5º, XX, combinado com o art. 8º, V, ambos da CRFB/88, deixam clara a possibilidade individual de filiação e desfiliação);
- c) *enquadramento sindical*: conforme art. 570 da CLT, “os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão de Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministério do Trabalho”. O autor indica que esta regra (embora alguma parte da doutrina diga que não foi recepcionada pela nova Constituição de 1988, tendo em vista que o Ministério do Trabalho não tem mais ingerência na criação de sindicatos e não existe mais a

---

<sup>101</sup> 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: Livraria do Advogado, 2007, p. 57-65.

Comissão de Enquadramento Sindical) é utilizada, no texto constitucional, por várias vezes - através do uso da expressão “categoria” - o que demonstra que ainda perdura, aspecto que afronta a liberdade sindical plena;

- d) *administração interna*: neste aspecto há liberdade, na medida em que os sindicatos passaram a estar livres para constituírem seus estatutos – e a partir destes, definir sua atuação interna, sem interferência do poder público;
- e) *constituição de órgãos superiores*: aqui, o autor aponta que a constituição de órgãos superiores está limitada às federações e confederações, indicando haver certa liberdade sindical no sentido de ampliação vertical do sistema. Tal característica foi em parte modificada pela entrada em vigor da Lei 11.648, de 31 de março de 2008, que dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, definindo suas atribuições e prerrogativas. Oportuna, neste tópico, a lição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, que esclarece que a citada lei não determina ser a central sindical um ente dotado de personalidade sindical – não há indicação de que a central sindical passou a integrar o sistema sindical brasileiro. A própria CRFB/88 continua prevendo que o sistema brasileiro é confederativo, ou seja, composto por sindicatos, federações e confederações, além de fundado na representação por categorias. As centrais sindicais, além de não se inserirem no sistema confederativo, são intercategorias<sup>102</sup>;
- f) *filiação a organizações internacionais*: há ampla liberdade, uma vez que não existe nenhum impedimento para que os sindicatos possam filiar-se a estas entidades;
- g) *limitação a uma organização da mesma categoria por base territorial (unicidade sindical)*: expõe, de forma acentuada, a inexistência de liberdade sindical no sistema brasileiro. A limitação prevista no art. 8º, II, da CRFB/88, no sentido de ser vedada a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, na mesma base territorial, para o autor, *ferre de morte* (grifei) não só a própria liberdade num contexto

---

<sup>102</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 717-718.

filosófico, mas também do ponto de vista da colisão interna entre princípios (art. 5º, *caput*, da CRFB/88) e regras (art. 8º, II, da CRFB/88) e, ainda, da colisão de parâmetros internacionais de liberdade sindical, conforme preconizado pela OIT;

- h) *contribuição sindical compulsória*: a imposição de contribuição sindical compulsória (antigo imposto sindical), a todos os representados de uma categoria profissional ou econômica, ou, ainda, de autônomos e profissionais liberais, é contrária a um sindicalismo real e verdadeiramente representativo e, portanto, à liberdade sindical;
- i) *negociação coletiva*: no cenário atual, conforme art. 114, § 2º, da CRFB/88, a negociação coletiva é imposta como procedimento anterior à arbitragem e ao dissídio coletivo. Contudo, esta forma de negociação pode sofrer restrição pelo poder normativo da Justiça do Trabalho;
- j) *poder normativo da Justiça do Trabalho*: considerando a norma constitucional existente (art. 114 da Carta Política de 1988, com nova redação dada pela EC/45, de 2004), este poder normativo pode desestimular a negociação coletiva (que deve ser levada a exaustão), entrando em contradição, pois, com a mais ampla liberdade sindical;
- k) *exercício do direito de greve*: neste item, o autor ressalta que num contexto de liberdade sindical, deve haver livre exercício do direito de greve, o que não quer dizer que não tenha que existir limites, principalmente de ordem formal; pelo contrário, a legislação serve para dar contornos aos exercício desta liberdade.

Maurício Godinho Delgado<sup>103</sup>, abordando a temática em análise, expõe que no Brasil vigora, desde a década de 1930 (inclusive após a Constituição de 1988), o sistema de unicidade sindical.

Implantado nos anos ditatoriais de 1930 até 1945, este sistema apresentou, durante cerca de 60 anos, as seguintes características:

- a) *modelo de sindicato único* (estruturado por categoria profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial);
- b) *vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado* (controle político-

---

<sup>103</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1329-1331.

administrativo exercido pelo Ministério do Trabalho, além de cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, através de sua participação no aparelho do Estado, em especial na Justiça do Trabalho, através da representação classista);

- c) *financiamento compulsório do sistema* (mediante contribuição sindical obrigatória, de origem legal);
- d) *existência de poder normativo do Judiciário Trabalhista*, em concorrência direta com a negociação coletiva sindical.

Prosseguindo, aponta o aludido autor que, com o advento da Constituição da República de 1988, foi iniciado o processo de democratização do sistema; entretanto, tal processo não foi concluído.

Nessa senda, a atual Carta Magna apresentou como inovações:

- o afastamento da possibilidade jurídica de intervenção político-administrativa do Estado na vida do sindicato (art. 8º, I, CRFB/88);
- o reforço do papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CRFB/88);
- a ampliação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, enfatizando a participação sindical dos trabalhadores (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, da CRFB/88)<sup>104</sup>.

Por outro lado, manteve:

- o sistema da unicidade sindical (art. 8º, II, CRFB/88);
- o financiamento compulsório de suas entidades integrantes (art. 8º, IV, CRFB/88);
- o poder normativo concorrente da Justiça Laboral (art. 114, § 2º, CRFB/88), deixando ainda, por dez anos, neste ramo do judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas conhecido como representação

---

<sup>104</sup> Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo,

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho,

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva,

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

classista (extinta em dezembro de 1999 pela EC/24).

Diante deste cenário, conclui o autor que a manutenção, no texto constitucional de 1988, de regras, princípios e institutos que ao longo da história do sindicalismo se mostraram contraditórios (alguns democráticos, outros de origem autoritária-corporativa), somente fez aprofundar a crise de legitimidade e força do sistema sindical brasileiro, sendo, portanto, inevitável, a reforma do sistema de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena autonomia sindical.

Outro autor que se debruça sobre a realidade sindical brasileira, Amauri Mascaro Nascimento ressalta que foram introduzidos pela Carta Maior de 1988 novos princípios de direito coletivo, sendo o principal deles a não intervenção ou interferência do poder público na organização sindical. Contudo, este aspecto se contradiz com a proibição de mais de um sindicato da categoria na mesma base territorial, o que faz com que a aludida Constituição não possa ser enquadrada entre aquelas de plena liberdade sindical, restando caracterizada por um sistema de relativa liberdade sindical.

Um ponto importante a se destacar na doutrina do autor em apreço diz respeito às idéias que embasaram a Constituição de 1988, as quais são diferentes das que motivaram a Consolidação Trabalhista (inclusive pelo contexto histórico em que planejadas e promulgadas), o que demonstra, claramente, a impossibilidade de conviverem os princípios de direito coletivo constitucionais com os previstos no texto consolidado<sup>105</sup>.

O magistério de Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles aponta que no Brasil, atualmente, existe um regime de liberdade associativa, conforme art. 8º, *caput*, CRFB/88 (que prevê a livre associação profissional ou sindical), mas não de pluralidade sindical, tendo em vista o disposto no art. 8º, II, CRFB/88, o qual estabelece a unicidade sindical no ordenamento brasileiro, com a vinculação do sindicato único à base territorial mínima prevista, qual seja, um município<sup>106</sup>.

Na lição do mencionado autor<sup>107</sup>, no Brasil, embora presentes na Constituição da República de 1988, em seu artigo 8º, os princípios da liberdade de associação e da autodeterminação das vontades coletivas – com algumas restrições previstas no

---

<sup>105</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 149.

<sup>106</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 372.

<sup>107</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 380-381.

próprio texto constitucional – é de se destacar que a cultura juslaboral coletiva alimentou-se historicamente de outras fontes que não a autonomia coletiva privada.

Neste cenário, 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.

Esta concepção corporativista possui as seguintes características:

- possui relação jurídica de base como de natureza institucional;
- nele, a “empresa” prevalece sobre os interesses de seus integrantes e se confunde com o interesse público;
- há um hipodimensionamento dos interesses privados; a lógica relacional é de natureza colaborativa (relação capital *versus* trabalho como elementos subordinados a um interesse maior, qual seja, a empresa);
- o conflito social tende a ser absorvido pelo Estado, negando-se a luta de classes, ou tendo-a como algo nocivo ao “interesse público”.

Em oposição, está a liberdade associativa, com as características que seguem:

- possui relação jurídica de base como de natureza contratual (obrigacional);
- de natureza contratual, a relação jurídica de base tem nos sujeitos – e respectivos interesses – seus protagonistas (a autonomia coletiva privada deixa de ser sufocada pelo “interesse público”);
- a lógica relacional baseia-se na noção de luta de classes (interesses contrapostos - na medida em que a máxima satisfação de um implica a não satisfação integral do outro - mas legítimos);
- reconhecido o conflito social como legítimo, as instituições tendem a canalizá-lo em prol do desenvolvimento social (o conflito não é sufocado, apenas sendo definidos seus limites e a arena para seu desenvolvimento).

Para o autor em tela, é a influência deste modelo corporativista que explica, no Brasil, a permanência de alguns institutos que caracterizam o sistema sindical nacional como híbrido.

Representando esta hibridez, indica o autor a antítese existente entre os princípios insculpidos no art. 8º da Carta Magna de 1988 (liberdade associativa e autonomia da vontade coletiva) com as disposições previstas nos seus incisos II

(restrição à criação de mais de um sindicato em uma determinada base territorial – unicidade sindical), II (manutenção da categoria única como célula básica de representatividade sindical) e IV (manutenção da figura da contribuição sindical compulsória, de natureza tributária), bem como com a norma prevista no art. 114, § 2º, desta mesma Constituição, que mantém a possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo em caso de impasses nas negociações coletivas (o que transfere para o Poder Judiciário a tarefa de solução do conflito negocial coletivo)<sup>108</sup>.

Nesta mesma linha, indicando, igualmente, uma fase corporativista do sindicalismo brasileiro, José Francisco Siqueira Neto, em cuja lição percebe-se a seguinte divisão evolutiva do sistema sindical brasileiro<sup>109</sup>:

- a) *fase pré-corporativista*: inicia-se em 1888, com o fim do trabalho escravo, estendendo-se até a Revolução de Outubro de 1930. Neste período, essencialmente, inexistiu regulamentação sindical específica (ao final, surgem algumas regulamentações de cunho não intervencionista). Preponderava o não intervencionismo legal e a resolução dos impasses mais agudos das relações coletivas pela força pública – leia-se *polícia*;
- b) *fase corporativista*: inicia-se com a Revolução de Outubro de 1930 e se estende até a promulgação da Constituição da República de 1988 (os princípios característicos desta fase são efetivamente consumados na Constituição de 1937). Fase na qual é implantada a maioria dos aspectos característicos do modelo corporativista (consoante exposto acima, nos apontamentos de Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles). Prevaleceu o intervencionismo legal, repressivo e aniquilador da liberdade sindical, com o controle rígido das entidades sindicais em todos os níveis, o que possibilitou, em boa parte dos casos, o tratamento das questões coletivas de trabalho pela polícia militar e pelas forças armadas,
- c) *fase pós-Constituição de 1988*: inicia-se com a promulgação, em 5 de outubro de 1988, da nova Carta Política do Brasil e se estende até os dias atuais. É a mais complexa de todas, pois não encerra uma caracterização estanque do período como um todo; não houve uma passagem do sistema corporativista para o da liberdade sindical. Algumas bases fundamentais

---

<sup>108</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 381.

<sup>109</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 294-295.

do sistema corporativista foram mantidas. Entretanto, o autor destaca como diferença substancial deste novo modelo o ambiente político de democracia, antes inexistente, e agora em fase de consolidação. Assim, do ponto de vista institucional, existe hoje no país um regime semelhante ao existente na fase corporativista, com a diferença de que o Estado não pode intervir ou interferir nas entidades sindicais.

Quanto à realidade atual, expõe o referido autor que a Carta Magna de 1988 não modificou qualitativamente o quadro anterior, aduzindo que a manutenção do sistema de unicidade sindical (ainda que sem intervenção ou interferência do poder público) ocasionou uma fragmentação ainda maior dos sindicatos.

Destaca que o novo Estatuto Maior de 1988 manteve as bases do sindicato de influência corporativista (quando induziu a organização de sindicatos municipais, obrigou à unidade por categorias profissionais ou econômicas e reforçou o imposto sindical), concluindo que os sindicatos nacionais são, rigorosamente, iguais àqueles existentes antes da Constituição da República de 1988<sup>110</sup>.

Neste sentido, entende que:

[...] na essência, a Constituição de 1988 manteve a espinha dorsal do edifício corporativista. É por esta razão que, para nós, para que se leve a cabo qualquer mudança estrutural que se pretenda realizar em nosso sistema de relações de trabalho, a reforma do art. 8º é imperiosa<sup>111</sup>.

Pelo exposto, percebe-se que as regras e os princípios aplicáveis ao sistema sindical pátrio estão contidos, basicamente, no artigo 8º da Constituição de 1988. Este, apesar de prever a liberdade associativa em seu *caput*, apresenta, em seus incisos, forte contradição com um sistema de ampla liberdade sindical.

Essencialmente, a manutenção do modelo de unicidade sindical (associada à permanência da contribuição sindical compulsória, do enquadramento sindical obrigatório - por categorias - e da existência do poder normativo da Justiça do Trabalho) confirma que no Brasil inexistente a liberdade associativa *plena*, caracterizando o sistema nacional como de relativa liberdade sindical (sistema híbrido).

---

<sup>110</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. ***Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho***. São Paulo: LTr, 1999, p. 381-382.

<sup>111</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. ***Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho***. São Paulo: LTr, 1999, p. 382.

## 5 LIBERDADE SINDICAL NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Arnaldo Süssekind aponta que um dos principais objetivos da OIT, senão o mais importante, é o de *universalizar* o princípio da liberdade sindical<sup>112</sup>.

Neste mesmo entendimento, a Organização Internacional do Trabalho, para José Augusto Rodrigues Pinto, é o agente *universalizador* das condições fundamentais das relações de trabalho subordinado, através das propostas de normatização homogênea por todos os seus países membros<sup>113</sup>.

Gilberto Stürmer<sup>114</sup> expõe que a OIT é um organismo das Nações Unidas (ONU) que procura fomentar a justiça social e os direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos.

Criada em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial, a OIT, para o citado autor, é o único resultado importante que ainda perdura do Tratado de Versalhes, o qual deu origem à Sociedade das Nações e, em 1946, se converteu no primeiro organismo especializado da ONU. Está organizada em uma estrutura tripartite, na qual trabalhadores e empregadores participam em condições de igualdade com os governos nos trabalhos de seus órgãos de administração, sendo composta pelos seguintes órgãos:

- *Conferência Internacional do Trabalho*: estabelece e adota o texto das normas internacionais do trabalho, abrangendo os Estados Membros da Organização;
- *Conselho de Administração*: órgão executivo, responsável pelas decisões sobre a política da OIT, composto por 28 países membros de governos, 14 membros representantes de empregadores e 14 membros representantes de trabalhadores, sendo os 10 Estados de maior importância industrial representados em caráter permanente, e os demais eleitos pela Conferência para mandatos de três anos;
- *Repartição Internacional do Trabalho*: Secretaria permanente da OIT,

---

<sup>112</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p.1100.

<sup>113</sup>SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 59.

<sup>114</sup>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: Livraria do Advogado, 2007, p. 125-131.

atuando, também, como centro de investigação e documentação.

Destaca Segadas Viana<sup>115</sup> que a proteção à liberdade de associação dos trabalhadores há muito tempo já é objeto de conferências internacionais. Contudo, somente com o término da Primeira Guerra Mundial é que tal proteção foi consagrada, tendo em vista o princípio incluído no art. 427, inciso 2º, do Tratado de Versalhes, que previa: “*O direito de associação, desde que não contrarie as leis, é reconhecido tanto para os assalariados como para os patrões*”.

Vinte e nove anos mais tarde, na Assembléia Geral das Nações Unidas, realizada em Paris em 1948, é aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que ressalta os princípios fundamentais da dignidade e da liberdade humanas, estabelecendo em seu item 4: “*Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses*”.

No cenário mundial, prossegue o autor em tela ressaltando o importante papel exercido pela Organização Internacional do Trabalho, atuando na defesa das liberdades sindicais através do desenvolvimento e controle da aplicação de normas protetivas, merecendo destaque a Convenção nº 87 (1948), que assegura a liberdade sindical em um triplo aspecto (grupo, trabalhador ou empresário e associação), e a Convenção nº 98 (proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva). Importante, ainda, neste contexto, a criação, em 1951, no âmbito da OIT, do Comitê de Liberdade Sindical, que se tornou o mais conceituado fórum de salvaguarda dos direitos sindicais.

Já no preâmbulo da Constituição da OIT consta, entre os meios suscetíveis de melhorar as condições de trabalho e garantir a paz, a promoção e afirmação do princípio da liberdade sindical.

Estabelece a mencionada Organização que o direito de trabalhadores e empregadores de criar suas próprias organizações e afiliar-se a elas é parte integrante de uma sociedade livre e aberta, indicando que em muitos casos estas organizações têm desempenhado um papel importante na transformação democrática de seus países<sup>116</sup>.

Dispõe, também (a OIT), que a liberdade de associação, a liberdade sindical

---

<sup>115</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1084-1085.

<sup>116</sup>**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang-es/index.htm>> Acesso em: 09 nov 2011

(aspecto que explicita a separação existente entre os conceitos de liberdade associativa e liberdade sindical) e a liberdade de negociação coletiva são *direitos fundamentais*, tendo suas raízes na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia anexa a ela (conforme já exposto anteriormente), destacando, ainda, que a comunidade internacional reafirmou a importância destes direitos na Reunião de Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995) e através da Declaração da OIT de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Ressalta, também, que a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada em 2008, aponta que a liberdade sindical e o efetivo direito à negociação coletiva são particularmente importantes para permitir o sucesso de todos os objetivos estratégicos da Organização, esclarecendo, por fim, que a existência de organizações de trabalhadores e empregadores fortes e independentes (e o efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva) é ferramenta essencial para governança do mercado de trabalho<sup>117</sup>.

Outro documento produzido pela OIT, a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86ª reunião, na cidade de Genebra, Suíça, em 18 de junho de 1998), prevê, no seu artigo 2º, que seus membros, ainda que não tenham ratificado suas convenções, têm o compromisso, oriundo de sua mera permanência como membro da organização, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objetos de suas convenções, salientando-se, na espécie, o contido em seu item a: *liberdade de associação, liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva*<sup>118</sup>.

Neste contexto, como principal documento produzido internacionalmente sobre liberdade sindical, salienta-se a Convenção nº 87 da OIT, de 1948, através da qual a Organização expõe suas diretrizes sobre como deve ser o sistema sindical de um país a fim de que seja privilegiado, efetivamente, o princípio da ampla liberdade associativa. Nesta Convenção está previsto que (relativamente ao tema tratado no

---

<sup>117</sup> **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>> Acesso em: 09 nov 2011

<sup>118</sup> **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>> Acesso em: 09 nov 2011

presente estudo)<sup>119</sup>:

a) trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim com de afiliar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos da mesma (artigo 2º);

b) as organizações de trabalhadores e empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e formular seu programa de ação, devendo o Estado se abster de toda intervenção que tenda a limitar este direito ou dificultar seu exercício legal (artigo 3º);

c) as organizações de trabalhadores e empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa (artigo 4º);

d) as organizações de trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de afiliar-se às mesmas, e toda a organização, federação ou confederação tem o direito de afiliar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores (artigo 5º);

e) o disposto nos artigos 2º, 3º e 4º aplicam-se às federações e confederações de trabalhadores e empregadores (artigo 6º);

f) a aquisição da personalidade jurídica das entidades citadas anteriormente não pode estar sujeita a condições que por sua natureza limitem o disposto nos artigos 2º, 3º e 4º (artigo 7º);

g) ao exercer os direitos previstos na Convenção, ficam os trabalhadores, empregadores, respectivas organizações, e demais pessoas ou entidades coletivas organizadas obrigadas a respeitar os preceitos de legalidade, sendo que as legislações nacionais não reduzirão, nem serão aplicadas de modo a reduzir as garantias previstas na Convenção (artigo 8º);

h) as legislações nacionais deverão estabelecer até que ponto as garantias previstas serão aplicadas em relação às forças armadas e à polícia (artigo 9º).

Na doutrina de Octávio Bueno Magano<sup>120</sup>, quanto à liberdade sindical na forma prevista pela OIT, um aspecto a ser destacado refere-se ao alcance da

---

<sup>119</sup> **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011948087@ref&chspec=01>> Acesso em: 09 nov 2011

<sup>120</sup> MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3, p. 29-30.

Convenção nº 87 supra mencionada, relativamente aos empregadores.

Destaca o autor que da leitura do texto pode se depreender, num primeiro momento, que os direitos previstos atingem simetricamente trabalhadores e empregadores, supondo igualdade de tratamento e de proteção. Contudo, em análise mais detida, chega-se a conclusão diversa. Os motivos que apontariam em tal direção seriam:

- a) um primeiro de ordem histórica, tendo em vista que o sindicalismo operário teve, logo depois de surgido, um ímpeto reivindicativo, e o de empregadores teve feição de um sindicalismo de resposta, movido pela preocupação de manter as situações adquiridas;
- b) um segundo, relacionado à própria estrutura das relações entre os parceiros sociais – ditas relações não se desenvolvem entre entidades sindicais contrapostas, mas entre sindicalismo profissional e empresa, como sucede nos acordos coletivos.

Dessa forma, conclui o autor que os dois tipos de sindicalismos não implicam igualdade de tratamento, podendo certas atividades ser consideradas lícitas em relação a tais agentes e ilícitas concernentemente a tais outros.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>121</sup>, abordando o tópico ora analisado, ressalta que, internacionalmente, a liberdade sindical é regulada pela citada Convenção nº 87 da OIT, não ratificada no Brasil em razão de certas restrições previstas na Constituição da República de 1988.

Indica o autor que o ideal seria a adoção interna da ampla liberdade sindical, nos moldes previstos na aludida Convenção; no entanto, o regime de organização sindical brasileiro vai de encontro à forma preconizada, uma vez que ainda é pautado pelo regime de categorias, adotando a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória.

Dentro do tema exposto neste capítulo, Sérgio Pinto Martins<sup>122</sup> destaca que a OIT, com a Convenção nº 87, passou a determinar as linhas mestras sobre o direito de livre sindicalização, *sem qualquer ingerência por parte do Estado* (grifei).

Aponta, igualmente, que já em sua Constituição de 1919, a Organização previa o princípio da liberdade sindical, definido como um dos objetivos a serem

---

<sup>121</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2011, p. 692-698.

<sup>122</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 634.

alcançados por seu programa de ação, destacando, neste aspecto, o postulado básico da OIT firmado quando da Declaração de Filadélfia (1944): “a liberdade de expressão e a de associação são essenciais a continuidade do progresso (art. I, b)”.

Relativamente à Convenção nº 87 da OIT, expõe o mencionado autor que esta não é, a primeira vista, dirigida aos governos, mas mais diretamente aos empregados e empregadores. Dirige-se aos governos, contudo, quando estabelece a proibição de interferência ou intervenção desses nos sindicatos, constituindo tais ações atos atentatórios à liberdade sindical.

No âmbito da OIT, outro documento ressaltado por Sérgio Pinto Martins é a Convenção nº 98 (1949), aprovada pelo Brasil em 1952, a qual traça regras a respeito das intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores, estabelecendo, em linhas gerais, que<sup>123</sup>:

- os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios da liberdade sindical (no que diz respeito à relação de emprego);
- o empregador não poderá exigir do empregado, para obtenção de emprego, a desfiliação ou a não filiação a qualquer entidade sindical;
- o trabalhador não poderá ser dispensado ou prejudicado em função de sua filiação a sindicato, ou participação em atividades sindicais;
- as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de proteção contra quaisquer atos de ingerência ou intervenção de umas nas outras;
- as legislações internas de cada país deverão promover medidas no intuito de fomentar o desenvolvimento da negociação voluntária entre trabalhadores e empregadores, visando regular por meio de convenções as condições de trabalho.

Maurício Godinho Delgado<sup>124</sup>, abordando a liberdade sindical na forma tratada pela OIT, destaca que o sistema de liberdade sindical, seja com pluralismo, seja com unidade prática de sindicatos, representa o sistema propugnado pela Convenção nº 87. Esclarece o autor, neste ponto, que este sistema de liberdade sindical plena preconizado pela OIT não sustenta que a lei deva impor uma pluralidade sindical; na verdade, sustenta, tão somente, que não cabe à lei regular a

---

<sup>123</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 636-637.

<sup>124</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1330.

estruturação e organização internas dos sindicatos, cabendo a estes eleger, livremente, a melhor forma de se instituírem (podendo, inclusive, ser adotado um modelo de unidade organizacional e prática, espontaneamente escolhido - *sistema de unidade sindical* - o qual se diferencia do *sistema de unicidade sindical*, conforme exposto no capítulo 3).

Outro ponto destacado pelo autor em apreço diz respeito às garantias sindicais (garantias mínimas à estruturação, desenvolvimento e atuação dos sindicatos, sob pena de estes não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores), tais como garantia provisória de emprego e inamovibilidade do dirigente sindical.

No âmbito da OIT, essas garantias essenciais estão previstas em textos normativos elaborados ao longo do tempo, como por exemplo, as Convenções nº 11, 87, 98, 141 e 151, destacando-se, no particular, a Convenção nº 135 (já vigente no Brasil desde 1991) que prevê em seu artigo 1º proteção contra quaisquer medidas que possam vir a prejudicar os representantes dos trabalhadores, motivadas pela qualidade de representante sindical, ou pelas atividades sindicais exercidas, desde que estas sejam compatíveis com as leis, convenções coletivas e outros arranjos convencionais vigentes.

Por fim, aponta o referido autor que o princípio da liberdade associativa e sindical exige a adoção de medidas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo, não havendo qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade sindical e autonomia ao sindicalismo com o implemento de garantias legais que visem assegurar a representatividade sindical; ao revés, a adoção dessas garantias normativas corresponde à plena observância do citado princípio do Direito Coletivo do Trabalho<sup>125</sup>. Amauri Mascaro Nascimento leciona que a Convenção nº 87 da OIT representa a mais importante afirmação do princípio da liberdade sindical e da autonomia do sindicato perante o Estado, estabelecendo que:

Sua principal finalidade é fixar parâmetros para pautar as relações entre o Estado e os sindicatos, numa perspectiva de liberdade de união dos trabalhadores para organizar a profissão ou classe, de autonomia interna dos sindicatos para sua gestão, e de respeito ao direito individual de filiação e desfiliação sindical.

Cria, portanto, um anteparo protetor dos sindicatos dos trabalhadores contra a interferência estatal, durante algum tempo, e nos regimes políticos

---

<sup>125</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006, 1343-1348.

não democráticos, nada favoráveis à liberdade sindical. E, não obstante essa preocupação que a inspirou, aplica-se também às organizações patronais, nos países em que essas instituições têm natureza sindical; daí, expressamente, referir-se às organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie<sup>126</sup>.

Aponta o autor que na citada Convenção merecem destaque quatro pontos principais (que correspondem a garantias sindicais universais)<sup>127</sup>:

- *fundar sindicatos*: constituir organizações coletivas, sem necessidade de prévia autorização do poder público, conforme os interesses dos envolvidos, englobando, neste tópico, os direitos de filiar-se, não filiar-se, e desfiliar-se das entidades, abarcando, assim, a autonomia da organização sindical perante o Estado e a livre escolha individual de cada pessoa quanto ao seu efetivo *status* sindical;
- *administrar sindicatos*: redigir seus próprios estatutos e regulamentos administrativos, englobando a liberdade de gestão e definição do respectivo programa de metas e ações, e eleger livremente os representantes, sem qualquer interferência ou intervenção do Estado;
- *garantir a atuação dos sindicatos*: contra extinção ou suspensão das entidades sindicais via administrativa, tendo por finalidade impedir arbitrariedades do poder público na vida interna e externa dos sindicatos;
- *assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato*: direito das associações sindicais de criar organizações de grau superior, ou de a elas filiar-se, não filiar-se ou desfiliar-se, e também o direito de filiar-se a organizações internacionais, preservando, desse modo, o relacionamento internacional entre entidades sindicais em nível mundial.

Outro aspecto salientado pelo aludido autor refere-se à figura do *Comitê de Liberdade Sindical*, órgão da OIT responsável pela apreciação das queixas de sindicatos acerca de eventuais violações ao princípio da liberdade sindical. Destaca que para este Comitê o direito de negociar é elemento essencial da liberdade sindical<sup>128</sup>.

Por fim, em relação à internalização da Convenção nº 87 pelo Brasil, para

---

<sup>126</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 151-153.

<sup>127</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 153-154.

<sup>128</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 156.

Amauri Mascaro Nascimento a principal razão a justificar a não ratificação está nos obstáculos criados pelos próprios sindicatos existentes (tanto de trabalhadores quanto de empregadores).

Nesse aspecto, uma explicação seria o conflito existente entre a pluralidade sindical preconizada pela OIT e a unicidade sindical que caracteriza o modelo brasileiro. Esta pluralidade levaria os sindicatos a um sistema de competição entre si e em prejuízo de todos que querem manter a situação atual sem perda dos espaços em que atuam e das categorias de trabalhadores e empregadores que representam<sup>129</sup>. Seria manter o *status quo* como forma de impedir mudanças que pudessem representar a perda dos benefícios e vantagens adquiridas, não somente para a classe como um todo, mas também para a própria pessoa dos representantes sindicais, individualmente considerados.

Alice Monteiro de Barros<sup>130</sup>, da mesma forma que os autores já citados, quanto à produção normativa da OIT, afirma que uma das mais importantes Convenções sobre matéria sindical é a de nº 87.

Quanto a não-ratificação desta, destaca a autora que eventual internalização da norma implicaria modificação na legislação brasileira, uma vez que a Carta Magna de 1988, embora tenha consagrado a autonomia sindical, manteve a unicidade sindical por imposição legal, característica que vai de encontro à pluralidade preconizada pela OIT.

Outro aspecto da legislação pátria que entra em desacordo com as previsões da indigitada Convenção é a manutenção da contribuição sindical compulsória. O princípio da liberdade sindical constitui-se no direito de sindicalização livre e, justamente por ser um direito, o pagamento de contribuição não pode constituir uma obrigação.

Um item observado, dentro do tema ora abordado, refere-se à ratificação interna pelo Brasil da Convenção nº 98 da OIT, numa comparação a não ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Neste íterim, estabelecendo diferenças quanto a estas Convenções segundo seus principais destinatários, esclarece a autora:

Nem se diga que a Convenção nº 98, tratando de matéria semelhante e

---

<sup>129</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 157.

<sup>130</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1201-1203.

tendo sido ratificada, facilitaria a ratificação da Convenção nº 87. Ora, a Convenção nº 98 garante a autonomia e a liberdade de ação dos sindicatos de trabalhadores perante o empregador, além de fomentar a negociação coletiva. Já a Convenção nº 87 assegura a liberdade sindical, mas frente ao Estado. Em face das considerações já expostas, a ratificação da Convenção nº 98 não encontra obstáculo em nossa legislação, diante da autonomia do sindicato de trabalhadores perante o empregador, o mesmo não ocorrendo no tocante à ratificação da Convenção nº 87<sup>131</sup>.

Segadas Viana<sup>132</sup> aponta como principal aspecto protetivo da liberdade sindical previsto na Convenção nº 87 a proibição de imposição, para fins de aquisição de personalidade jurídica pela associação de classe, de quaisquer condições cuja natureza limite a liberdade de se organizar e de se filiar, o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos e o direito de eleger livremente seus representantes, devendo o Estado se abster de qualquer intervenção que limite ou dificulte o exercício legal de tais direitos.

Observa o mencionado autor, ainda, que o exercício da atividade sindical, na forma preceituada no artigo 8º da aludida Convenção, deverá respeitar a legalidade, esclarecendo, ainda, que na citada Convenção o termo *Organização* significa toda associação sindical de trabalhadores ou empregadores que tenha por objetivo a defesa dos interesses de classe (ressaltando que tal explicação se faz necessária uma vez que em muitos países as organizações, especialmente a de empregadores, não usam a denominação *Sindicato*).

Na mesma linha de Alice Monteiro de Barros, o autor em tela acentua que a Convenção da OIT nº 87 destina-se a proteger a liberdade sindical *em face dos poderes públicos*, e é complementada pela Convenção nº 98, sendo que esta visa proteger os direitos sindicais dos trabalhadores *frente aos empregadores e respectivas organizações*, assegurar a independência das associações sindicais de trabalhadores em face das de empregadores, e vice-versa, e ainda fomentar a negociação coletiva.

Por fim, destaca o autor que a Convenção nº 87 não poderá ser ratificada no Brasil, porquanto os incisos II e IV do art. 8º da Constituição Federal de 1988 se chocam com o estatuído na Convenção. E neste tópico, esclarece que nenhum membro da OIT está obrigado a ratificar as Convenções adotadas pela Conferência

---

<sup>131</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 1202-1203.

<sup>132</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1101-1104.

Internacional do Trabalho (Assembléia-Geral), sendo imposta apenas a submissão das convenções e recomendações à autoridade competente, na forma prevista pelas legislações nacionais<sup>133</sup> (consoante já referido anteriormente).

A título de ilustração, salienta-se que, em relação à limitação legal do número de sindicatos representativos de uma categoria ou profissão, o autor em apreço (já falecido) defendeu o sistema de *unicidade sindical por categoria*, lembrando que “da unidade de pensamento do grupo deve resultar a unidade de representação do mesmo num sindicato, acentuando que o pensamento de classe nada tem a ver com o *status* profissional do trabalhador, pois se sobrepõe, em muitos pontos, aos interesses e pontos de vista pessoais de cada trabalhador”.

Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles<sup>134</sup> destaca que a atuação da Organização Internacional do Trabalho está pautada pelo fomento da justiça social, conforme preâmbulo de sua Constituição.

Segundo esta Constituição, a justiça social não pode ser estabelecida enquanto perdurar situações de pessoas trabalhando em condições de injustiça, miséria e privações, fatores que afrontam a paz e a harmonia universais. Necessária, pois, a melhora das condições de trabalho degradantes no intuito de promover um trabalho digno e decente, especialmente no que diz respeito à duração da jornada de trabalho, combate ao desemprego e fomento à contratação, garantia de um salário que faça frente às necessidades vitais básicas do trabalhador, proteção ao trabalho infante-juvenil, feminino e do trabalhador estrangeiro, isonomia, *liberdade de atuação sindical* (grifo no original), ensino profissionalizante, entre outros.

Quanto às características dos documentos normativos produzidos pela OIT, ressalta o citado autor que incluídos nestes estão documentos cujo escopo é a afirmação da liberdade de associação e da liberdade sindical, bem como o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (a Declaração de Filadélfia, por exemplo, referente aos fins e objetivos da OIT, consagra a *liberdade de associação* como um dos princípios fundamentais sobre os quais se sustenta a atuação da OIT).

O documento de maior destaque (se considerada a temática do presente

---

<sup>133</sup>SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 2, p. 1104-1105.

<sup>134</sup>OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 370-371.

trabalho) é a Convenção nº 87, cujo texto prevê que os trabalhadores e as empresas devem ter autonomia para constituir quaisquer organizações que estimem convenientes (art. 2º). Aqui, o autor esclarece que tal preceito abrange *todo tipo de organização* de trabalhadores e empregadores que tenham por objetivo a defesa dos interesses de suas respectivas classes<sup>135</sup>.

Um item que se acentua diz respeito à garantia de multiplicidade de sindicatos, presente como ideal jurídico-normativo no texto da aludida Convenção. Esta garantia prevê a possibilidade de criação de organizações (pelos trabalhadores e pelos empregadores) sem prévia autorização do poder público, bem como a possibilidade de se afiliar às mesmas com a condição básica de observância dos respectivos estatutos. Neste tópico, está incluída a possibilidade, inclusive, de criação de mais de um sindicato por empresa, se assim for o desejo dos participantes.

Aduz o autor, também, o aspecto da diversidade representativa, afinada à idéia de “concertação social” presente na atuação da OIT, a qual se entende como o sistema de permanente diálogo social entre poder público e as legítimas representações sociais no intuito de democratizar o poder, dar maior legitimidade às políticas públicas de trabalho, além de proporcionar que os próprios atores sociais envolvidos participem diretamente no processo de transformação de suas pretensões em direitos.

Por fim, merecem destaque as idéias de cindibilidade e unidade fundamental dos interesses representados (já tratadas neste trabalho, em capítulo precedente), que no âmbito da OIT estão implícitas no art. 2º da Convenção nº 87<sup>136</sup>.

Na mesma linha de entendimento da doutrina nacional já citada neste estudo, Gilberto Stürmer aponta a Convenção nº 87 da OIT como a mais importante Convenção Internacional existente em matéria de liberdade sindical. Destaca que a Conferência Internacional do Trabalho (conforme explicitado alhures, órgão da OIT), em sua 30ª reunião (realizada em Genebra, 1947) aprovou resolução que definiu os elementos que configuram a liberdade sindical, sendo estes<sup>137</sup>:

---

<sup>135</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 372.

<sup>136</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 374-380.

<sup>137</sup> 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: Livraria do Advogado, 2007, p. 133.

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

b) liberdade para as entidades representativas de escolher seus dirigentes e de estabelecer as normas de administração, de acordo com seus estatutos e sem ingerência do poder executivo governamental;

c) liberdade de filiação e desfiliação do trabalhador, liberdade de constituir-se em federações e confederações e necessidade de se estipular que tais organizações (assim como a entidade sindical) não possam ser dissolvidas por via administrativa.

Prossegue, ainda, o autor em tela, expondo de forma detalhada as regras previstas na Convenção nº 87 da OIT segundo o princípio da liberdade sindical, considerando os diversos ângulos que o compõem. Assim<sup>138</sup>:

a) *constituição de sindicatos*: a Convenção prevê, em seu artigo 2º, que trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, as organizações que julgarem convenientes, bem como prevê, em seu art. 7º, que a aquisição de personalidade jurídica pela entidade sindical não pode estar sujeita a restrição que represente limitação à liberdade de sua constituição;

b) *ingresso e saída individual dos sindicatos*: também está previsto no art. 2º da Convenção o direito que trabalhadores e empregadores têm de livre filiação às entidades sindicais;

c) *enquadramento sindical*: em interpretação extensiva do aludido art. 2º, pode-se dizer que não há a limitação de enquadramento sindical;

d) *administração interna*: conforme artigo 3º da Convenção, as entidades sindicais de empregados e empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o direito de eleger seus representantes e o direito de organizar sua administração e suas atividades;

e) *constituição de órgãos superiores*: o art. 5º da Convenção prevê o direito de livre constituição de órgãos superiores;

f) *filiação a organizações internacionais*: igualmente previsto no art. 5º citado;

---

<sup>138</sup>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: Livraria do Advogado, 2007, p. 137-142.

g) *unicidade ou pluralidade sindical*: preconiza a Convenção a liberdade de constituição de sindicatos sem qualquer interferência ou intervenção do Estado (art. 2º, 3º e 7º). A pluralidade sindical é e sempre foi objetivo da Organização Internacional do Trabalho, adequando-se, dessa forma, ao princípio do direito fundamental à liberdade;

h) *contribuição sindical compulsória*: prevê a Convenção, no art. 2º, que a única condição que empregados e empregadores devem observar na constituição de sindicatos é a adequação ao estatuto da entidade. Assim, a única contribuição que deve haver é a associativa, não fazendo parte dos princípios da liberdade sindical e da livre negociação coletiva de trabalho a obrigatoriedade de pagar qualquer tipo de contribuição às entidades sindicais;

i) *negociação coletiva*: a idéia presente é o fomento à negociação coletiva entre empregados e empregadores;

j) *poder normativo da Justiça do Trabalho*: a Convenção prevê a vedação de qualquer interferência estatal nas atividades sindicais, promovendo-se, dessa forma, a negociação coletiva. Assim, tal poder normativo se choca frontalmente com o princípio de liberdade sindical propugnado pela OIT.

Pelo exposto neste último capítulo, em síntese, pode-se dizer que a Organização Internacional do Trabalho busca promover, através de sua produção normativa (com destaque especial para a Convenção nº 87), a liberdade associativa e a liberdade sindical, além da livre negociação coletiva de trabalho, como formas de se obter um trabalho mais decente e digno em todos os aspectos, o que, concretamente, se vislumbra através da melhoria das condições de trabalho.

O sistema que melhor traduz estes anseios, consoante as razões expostas acima, é o sistema da pluralidade sindical, sendo que este não exige, de antemão, a obrigatoriedade de adoção de múltiplos sindicatos representativos.

Na verdade, a característica principal a definir um sistema que privilegie a ampla liberdade associativa e sindical consiste na *espontaneidade* das decisões dos atores envolvidos (trabalhadores e empregadores) quanto à escolha por esta ou aquela forma.

Assim, o alicerce da liberdade sindical plena está, fundamentalmente, na livre manifestação dos participantes em relação à definição da entidade coletiva que irá promover a defesa dos interesses da classe, podendo esta ser apenas uma organização (no sistema de unidade sindical), ou abranger mais de uma organização

representativa do mesmo grupo de pessoas coletivamente organizadas (pluralidade sindical).

O que deve ser afastado é a imposição externa, legal, oriunda do poder público, de critérios que configurem limitação à plena liberdade de escolha exposta nos parágrafos anteriores.

Numa comparação à realidade nacional, percebe-se, sem maior esforço, a incompatibilidade deste modelo previsto pela OIT com o ordenamento jurídico brasileiro, segundo as razões já apresentadas ao final do capítulo 4.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Coletivo do Trabalho constitui-se num ramo do Direito do Trabalho, englobando a parte deste que se refere às relações de trabalho fundamentadas na autonomia coletiva privada. Visa, precipuamente, à proteção do trabalho humano dependente e subordinado, alcançando a melhoria das condições de trabalho individuais pela atuação direta do e sobre o grupo organizado.

Conforme explicitado anteriormente, a origem histórica do ramo coletivo do direito laboral remonta, basicamente, ao período do Estado Moderno, quando as discussões sobre melhores condições de trabalho ganham força amparadas nos ideais de liberdade e igualdade, dando início às primeiras formas de organização coletiva na busca por um trabalho digno e decente.

Assim, a luta da classe operária por melhores condições de trabalho (abrangendo, essencialmente, melhorias no que condiz ao salário, jornada de trabalho e condições de salubridade) diante das condições adversas características do período do Estado Moderno (especialmente após a Revolução Industrial) faz surgir as primeiras manifestações de um incipiente movimento sindical, o qual, de início, é intensamente reprimido pelo Estado organizado sob o argumento de “manutenção da ordem pública”.

É neste cenário de luta e reivindicação da classe trabalhadora que surgem as primeiras entidades de operários organizadas para discussão, promoção e defesa dos direitos e anseios de toda a coletividade, tendo como objetivo comum a proteção do grupo diante da dura realidade de submissão às condições degradantes impostas pela classe detentora do poder.

Para cuidar deste novo tema que se instala na sociedade, o qual abarca, conforme apontado em capítulo anterior, a classe trabalhadora organizada coletivamente na defesa de seus interesses, surge o Direito Coletivo do Trabalho, como ramo de um todo maior e complexo correspondente ao Direito do Trabalho. Vê-se, assim, que embora alguns autores modernos já indiquem certa autonomia do Direito Coletivo Trabalhista, este ainda se encontra fortemente atrelado ao Direito do Trabalho em geral, quer por razões históricas, quer por retirar deste último significativa parte de seu conteúdo doutrinário, normativo e principiológico.

Consoante a exposição realizada, o segmento em apreço abrange a disciplina referente às manifestações de entidades associativas, essencialmente no contexto

das relações de emprego, organizadas para promoção e defesa dos direitos de seus integrantes, tanto trabalhadores quanto empregadores, englobando, ainda, os conflitos coletivos surgidos e as negociações que visam à solução destas controvérsias.

Apesar da dependência que demonstra do direito individual, o aludido ramo do direito do trabalho apresenta uma gama significativa de princípios próprios que individualizam as diretrizes que norteiam as relações laborais coletivas, destacando-se, como alicerce fundamental a garantir a sustentação de todo o sistema coletivo de trabalho (baseado no espírito de igualdade entre as partes e liberdade de pensamento, expressão e ação), o princípio da liberdade sindical.

O Direito do Trabalho, como um todo, possui como princípio fundamental a proteção do trabalhador. Como dito anteriormente, o Direito Coletivo Trabalhista tem como pressuposto básico a autossuficiência dos sujeitos (ao contrário do ramo individual, no qual presente a hipossuficiência do empregado). O referido princípio protetivo aplica-se no segmento coletivo através da garantia da constituição de sujeitos coletivos aptos a promover a equalização de forças na relação empregado-empregador, garantia esta que, em outras palavras, refere-se à liberdade associativa.

A liberdade sindical representa uma espécie do gênero liberdade associativa, uma vez que esta corresponde a um conceito mais amplo, incluindo em seus limites quaisquer modalidades de organizações coletivas que atuem na defesa dos interesses e direitos de seus componentes, e não somente a figura de um sindicato.

O conceito de liberdade associativa inclui múltiplos aspectos relacionados à sua ampla aplicabilidade nas relações coletivas de trabalho. Assim, há se falar em liberdade associativa como a liberdade de associação, a liberdade de filiação, a liberdade de fundação de entidades coletivas e a liberdade de organização, administração e atuação destas, interna e externamente, salientando-se a espontaneidade de manifestação ao contrário da imposição externa.

Como restou demonstrado, a importância do tema objeto deste estudo reside justamente na definição da presença no ordenamento jurídico brasileiro deste espírito de liberdade nas manifestações coletivas juslaborais a fim de se determinar o grau de desenvolvimento do movimento sindical como representativo da vontade coletiva na busca por melhores condições de trabalho.

Concretamente, uma das manifestações mais salientes da liberdade sindical

diz respeito à limitação legal quanto ao número de sindicatos representativos permitidos em uma base territorial, surgindo, neste contexto, as figuras da unicidade e da unidade sindical: a primeira correspondendo à imposição pelo poder público do sindicato único obrigatório, e a segunda caracterizada pelo sistema no qual o sindicato único emerge, livremente, a partir da autonomia da vontade coletiva no sentido de criação do sindicato único representativo.

Internamente, o Brasil apresenta seu sistema de organização sindical delimitado, essencialmente, pelo previsto no artigo 8º da Carta Magna de 1988, o qual estabelece um sistema de liberdade associativa, mas não de pluralidade sindical, ao adotar a unicidade sindical como modelo.

Daí, segundo os apontamentos realizados no presente estudo, percebe-se que o país apresenta um sistema de relativa liberdade sindical, sendo os principais limitadores da ampla liberdade os preceitos contidos nos incisos II e IV do aludido artigo constitucional, os quais indicam a vedação de criação de mais de um sindicato representativo da mesma categoria profissional ou econômica (estabelecendo, portanto, a categoria única como base da representatividade sindical) e a existência de uma contribuição sindical obrigatória. Outro aspecto a demonstrar a limitação presente no sistema nacional, caracterizando sua hibridez, corresponde à manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho, o qual representa verdadeira limitação ao amplo poder de negociação coletiva característico da plena liberdade associativa.

Internacionalmente, a liberdade sindical é matéria afeta à Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual aponta, através de sua produção normativa, que a ampla liberdade sindical é parte integrante de uma sociedade livre e aberta, essencial à continuidade do progresso e ao desenvolvimento da democracia.

O principal documento elaborado pela referida Organização, no particular, é a Convenção nº 87, que trata especificamente da liberdade sindical, prevendo em seus artigos, como modelo a ser adotado pelos países da comunidade internacional: o sistema de pluralidade sindical caracterizado pela ampla liberdade de filiação (tanto vertical quanto horizontal, consoante o já exposto no texto), liberdade de criação de entidades sindicais sem imposição de limites quanto ao número de sindicatos representativos e sem restrições quanto à delimitação por categoria ou qualquer critério que agrupe as organizações considerando as características do grupo representado, liberdade de administração interna e externa do ente coletivo e

proibição de toda e qualquer interferência ou intervenção do Estado na vida do sindicato que represente afronta ao princípio da liberdade sindical.

Destaca-se, como já mencionado alhures, que a palavra-chave no modelo instituído pela OIT é *espontaneidade*, o que se traduz como a livre manifestação das partes no estabelecimento das condições que melhor se adéqüem aos seus anseios, esclarecendo-se, aqui, que a própria figura de um sindicato único representativo é aceita, desde que oriunda da livre convergência de idéias e interesses manifestados pela coletividade organizada.

Respondendo à pergunta formulada na introdução do presente trabalho, conclui-se, portanto, que inexistente no Brasil um sistema de *plena* liberdade sindical, tendo em vista as restrições impostas pelo ordenamento jurídico pátrio, especialmente no que diz respeito à adoção interna do modelo de *unicidade sindical*, com o estabelecimento de restrições obrigatórias que afrontam a ampla liberdade associativa, nos moldes já mencionados, conforme o modelo de pluralidade sindical preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, o qual visa à obtenção de melhorias nas condições de trabalho do ser humano para a criação de uma sociedade mais justa e igualitária, representada por um trabalho digno e decente, concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no contexto trabalhista.

Por fim, ressalta-se que a transformação do cenário brasileiro, hoje, exige mudanças legais que atraem a necessidade de vontade política para que efetivamente seja privilegiado, no âmbito nacional, o princípio da liberdade associativa. Contudo, este não é o único fator a ser considerado rumo à internalização do modelo da OIT; a manutenção dos privilégios conquistados pelas organizações já estabelecidas constitui-se num aspecto de forte resistência à mudança para o novo sistema. Tais fatores devem ser sopesados a fim de que o objetivo maior (melhoria das condições de trabalho) possa ser levado a efeito.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2007.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. (RT MiniCódigos).
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006.
- DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 76, n. 2, abr./jun. 2010.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Método, 2011.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990, v. 3.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009.
- OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

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: Livraria do Advogado, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000. v. 2.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--es/index.htm>> Acesso em: 09 nov 2011.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>> Acesso em: 09 nov 2011.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>> Acesso em: 09 nov 2011.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011948087@ref&chspec=01>> Acesso em: 09 nov 2011.