

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Weuller Martins Cruz

LIBERDADE SINDICAL: No Ordenamento Jurídico Brasileiro e na
Convenção nº 87 da OIT

Taubaté -SP

2019

Weuller Martins Cruz

LIBERDADE SINDICAL: No Ordenamento Jurídico

Brasileiro e na Convenção n° 87 da OIT

Trabalho de conclusão de Curso de Graduação em Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como parte dos requisitos para colação de grau.

Orientador: Prof. Ma. Lúcia Helena César

Taubaté -SP

2019

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

C957L Cruz, Weuller Martins
Liberdade sindical : no ordenamento jurídico brasileiro e na
convenção n° 87 da OIT / Weuller Martins Cruz -- 2019.
59 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2019.

Orientação: Profa. Ma. Lúcia Helena César, Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Liberdade de associação - Brasil. 2. Organização Internacional do
Trabalho. 3. Sindicatos - Legislação - Brasil. 4. Direito internacional do
trabalho. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 349.2:331.105.44(81)

Elaborada por Felipe Augusto Souza dos Santos Rio Branco - CRB-8/9104

WEULLER MARTINS CRUZ

LIBERDADE SINDICAL: No Ordenamento Jurídico Brasileiro e na Convenção
n°87 da OIT

Trabalho de graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté.
Orientadora: Prof.Ma. Lúcia Helena
César.

Trabalho de Graduação defendido e aprovado em ___/___/___ pela comissão
julgadora:

Prof. Ma. Lúcia Helena César, Universidade de Taubaté.

Prof.

, Universidade de Taubaté

Dedico este trabalho ao meu Poder Superior que me sustentou com sua força. A meus pais, Arilson e Andréia, pelo apoio e persistência em minha educação. À minha namorada Tatiane pelo incentivo e paciência nas horas de estudos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por mais esta conquista, pois sem ele, eu jamais teria chegado até aqui. Além disso, quero agradecer meus pais *Arilson de Oliveira Cruz* e *Andréia Pacheco Martins Cruz* pela ajuda em todos os sentidos e por terem me apoiado até aqui.

Agradeço a minha namorada *Tatiane Letícia Pereira Rosa*, por me apoiar nos momentos de estudos, os quais momentos de muito nervosismo e pressão. A minha professora *Ma. Lúcia Helena César* pela boa vontade e empenho em me auxiliar na conclusão deste trabalho.

E por fim, a todos os amigos que estiveram ao meu lado nesta longa jornada, por cada momento, cada dificuldade, cada medo, cada brincadeira, cada sorriso e por tudo aquilo em vivemos juntos. Serão lembranças verdadeiramente inesquecíveis na minha vida.

“Uma coisa não é justa porque é lei, mas deve ser lei porque é justa.”

Montesquieu

RESUMO

O presente trabalho visa analisar os aspectos individuais e coletivos da liberdade sindical em âmbito internacional e no ordenamento jurídico brasileiro. Primeiramente, busca a entender o surgimento do movimento sindical em âmbito internacional e nacional, entendendo as fases em que o Estado reconhecia ou não as organizações sindicais. Por fim trata a respeito dos aspectos da liberdade sindical em âmbito internacionais introduzidas pela convenção n° 87 da OIT, bem como os aspectos da liberdade sindical no Ordenamento Jurídico brasileiro, seja eles introduzidos nos texto constitucionais e infraconstitucionais, trazendo os avanços e as retrações trazidas pela Constituição da Republica de 1998. Para tais anseios utiliza-se da revisão de cunho bibliográfico para o embasamento de todo estudo aqui desenvolvido, encontrando como o principal resultado a harmonização das leis brasileiras, para assim o Brasil ratificar a convenção n° 87 da OIT, para finalmente obter em nosso Ordenamento Jurídico Pátrio, a Liberdade sindical Plena, sugerida pela Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chaves: liberdade sindical, Organização sindical, Trabalhadores.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the individual and collective aspects of freedom of association at international level and in the Brazilian legal system. Firstly, it seeks to understand the emergence of the trade union movement at the international and national levels, understanding the phases in which the State recognized or not the trade union organizations. Finally, it deals with the aspects of freedom of association in international scope introduced by ILO Convention No. 87, as well as the aspects of freedom of association in the Brazilian Legal System, whether they are introduced in the constitutional and infraconstitutional texts, bringing the advances and retractions brought by the Constitution of the Republic of 1998. For such desires we use the revision of bibliographic nature for the base of all study developed here, finding as the main result the harmonization of Brazilian laws, so that Brazil ratifies ILO Convention No. 87 , finally to obtain in our Patrio Juridical Order the Full Trade Union Freedom, suggested by the International Labor Organization.

Keywords: freedom of association, union organization, workers, employers.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO NO MUNDO	12
2.1 Fases do sindicalismo	14
2.1.1 Fase da Proibição	14
2.1.2 Fase da Tolerância.....	16
2.1.3 Fase de Reconhecimento.....	17
3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL	19
3.1 Era Vargas	21
3.2 De 64 até a Constituição de 1998	24
3.3 Da Promulgação da Constituição Federal de 1998 até os dias atuais	26
4 PRINCÍPIO DA LIBERDADE	28
4.1 Conceito de Princípio	28
4.2 Princípio da Liberdade como direito fundamental.....	29
4.2.1 Liberdade Norberto Bobbio	29
4.2.2 Liberdade de Montesquieu	30
4.2.3 Liberdade de John Locke	31
4.3 Princípio da Liberdade Sindical	32
4.3.1 Conceito	32
5 LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO INTERNACIONAL	36
5.1 Normas Universais da Liberdade Sindical na Organização das Nações Unidas	36
5.2 Normas Universais da Organização Internacional do Trabalho	37
5.2.1 Constituição de Sindicatos	39
5.2.2 Ingresso e saída individual dos sindicatos	40
5.2.3 Enquadramento sindical	41
5.2.4 Administração Interna.....	41
5.2.5 Constituição de órgãos superiores	42
5.2.6 Filiação a organizações internacionais.....	42

5.2.7 Negociação Coletiva	43
5.2.8 Exercício do Direito a Greve.....	44
6 LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	46
6.1 Constituição de Sindicatos	46
6.2 Ingresso e saída individual dos sindicatos	46
6.3 Administração Interna	47
6.4 Constituição de Órgãos superiores e Filiações a organizações internacionais ...	47
6.5 Enquadramento sindical.....	48
6.6 Limitação a uma organização da mesma categoria por base territorial	49
7 SISTEMAS SINDICAIS	50
7.1 Unicidade	50
7.2 Unidade.....	51
7.3 Pluralidade sindical	52
7.4 Sistema adotado no Brasil.....	52
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
9 REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre a Liberdade sindical, demonstrando os seus aspectos e a importância desse princípio para as entidades sindicais, bem como para os trabalhadores e os empregadores. O princípio da liberdade sindical representa uma grande conquista para movimento sindical bem como para classe trabalhadora, visto que veio buscar direitos e garantias ao movimento dos trabalhadores, pois em grande período da história e ainda nos dias atuais, essas organizações e seus representados são oprimidos pela as amarras e imposição do Poder Estatal.

Inicialmente abordaremos a história do surgimento das organizações sindicais no mundo, pois com o surgimento do estado moderno deu-se início ao capitalismo, onde por consequência iniciou-se também as relações trabalhista de cunho capitalista. Através da Revolução Industrial, nasceu a classe operária, se organizando cada vez mais em busca de melhorias nas condições de trabalho e na defesa da intensa exploração de capital.

Num segundo momento, fez necessário conhecer a história do sindicalismo no Brasil, demonstrando o surgimento do setor industrial e as divergências políticas ocorridas naquele momento. Com isso, passamos a demonstrar os primeiros episódios do movimento operário brasileiro, que em primeiro momento se desenvolveram através dos ideais europeus, para posteriormente adotarem seus próprios ideais, de maneira mais efetiva, pois se adequavam com a realidade brasileira. No Brasil, o movimento sindical se deu de grande expressão entre o governo de 1930 de Getúlio Vargas e a promulgação da Constituição Federal de 1988, ora suportando momentos de repressão como festejando momentos de legalidade.

Após abordaremos o princípio da Liberdade como um todo, trazendo conceitos e fundamentos desse princípio, e logo após trataremos especificamente do tema objeto deste trabalho, a liberdade sindical, trazendo seus aspectos e garantias para as entidades sindicais, bem como para os trabalhadores e empregadores.

No quinto capítulo desta obra, será explanado a liberdade sindical em âmbito internacional, mencionando as principais convenções e tratados internacionais sobre o tema, e analisando os principais aspectos que garante a liberdade sindical plena.

No sexto capítulo, trataremos da liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando seus principais aspectos, sejam eles na norma infraconstitucional, bem como na norma constitucional, demonstrando algumas divergências que afasta a liberdade sindical plena, como sugere a convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

E por fim, no último capítulo desta obra, trataremos dos sistemas sindicais, da Unidade, da Unicidade e o da Pluralidade, trazendo seus conceitos e suas divergências, bem como será tratado do sistema adotado pelo Brasil.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO NO MUNDO

O sindicalismo no mundo foi e ainda é marcado pela grande busca dos trabalhadores por melhores condições em seus locais de trabalho e salários justos, direitos estes consubstanciados no princípio da dignidade da pessoa humana. Contudo, a história do movimento sindical varia desde determinado período em que os sindicatos eram aceitos livremente sem qualquer intervenção do Estado até período em que os sindicatos eram atrelados ao Estado e por fim, o sindicato novamente independente, com respaldo no sistema democrático.

A fim que se torne clara a compreensão da importância da Liberdade Sindical, se faz necessário uma breve análise da evolução do movimento Sindical perante as três fases como demonstra o autor, Amauri Mascaro de Nascimento, em sua obra *Compêndio de Direito Sindical* (2006), como será demonstrado a seguir.

No século XV teve início do estado moderno, conseqüentemente iniciaram-se também as relações trabalhistas de cunho capitalista, uma vez que fora nesse século em que o capitalismo atingiu sua forma inicial, denominado pelos historiadores de acúmulo primitivo de capital. Este acúmulo tornou-se possível devido o destaque da classe burguesa em acumular muita riqueza através do comércio de mercadorias, de forma que quanto mais se acumulava mais força o sistema capitalista ganhava.

Ao se passar do tempo, no século XVIII iniciou-se uma crescente industrialização na Inglaterra, sendo esta denominada de Revolução Industrial. Nesse período, os burgueses estavam preocupados em aumentar cada vez mais seus capitais mediante a compra e venda de matéria prima e pela quantidade de mercadorias produzidas e comercializadas. Diante da grande obsessão da classe burguesa em aumentar seu lucro e seu capital, a classe dos operários fora submetidos às longas jornadas de trabalho, que no mínimo eram de 12 horas diárias.

Por esse e outros motivos, a revolução industrial propiciou o surgimento da união dos trabalhadores, como afirma Godinho “Produto da sociedade capitalista, o

sindicalismo dá seus primeiros sinais claros de existência no berço primitivo desse sistema: a Inglaterra” (2015, p.1450).

Russomano “apud” Delgado aponta que “no ano remoto de 1720, os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada de trabalho” (2015, p.1450).

Karl Marx e Frederich Engels fora dois principais críticos da Revolução Industrial, que diferente de outros pensadores ambos não somente observaram as relações comerciais e sociais frutos da revolução, mas também observaram a exploração dos trabalhadores por parte dos proprietários das indústrias, e assim culminando em uma luta em prol dos trabalhadores.

Nessa senda, os pensadores Marx e Frederich Engels observam que na revolução industrial, o proprietário da indústria (burguês), obtém lucro por duas vezes, sendo o primeiro no custo da produção devido o baixo valor dos salários dos trabalhadores e os baixos valores da matéria prima, e na segunda vez, na venda desse produto no mercado. Outra observação crítica dos pensadores, e que o mesmo trabalhador que colaborou para construir o produto utiliza do seu próprio salário para comprá-lo (REZENDE, 2003).

Dessa forma, já no final do século XVIII, influenciados pelos ideais iluministas, os franceses consolidaram um processo revolucionário que abalou toda Europa, processo esse denominado de Revolução francesa. Cabe ressaltar, que a revolução referida foi responsável por destronar e decapitar o rei Luiz XVI juntamente com sua esposa Maria Antonieta, sendo o único rei da França da história a ser executado.

A Revolução Francesa trouxe várias mudanças sociais, entre elas materializou o conceito da busca pela *Liberté, Egalité e Fraternité*. Cabe Ressaltar, que as materializações dessas ideologias só ocorreram quando Napoleão Bonaparte consolidou em códigos direitos e deveres que garantissem a liberdade e autonomia do cidadão francês.

Sendo assim, toda França, Europa e o mundo contemporâneo, viram surgir pela expansão napoleônica a consolidação do código civil, concedendo ao cidadão a liberdade de expressão, igualdade perante a lei e findando os valores feudais, os

quais são apontados pelos principais historiadores da área econômica, como reais entraves para o desenvolvimento do capitalismo e as relações entre empregado e empregadores.

2.1 Fases do Sindicalismo

Boa parte dos doutrinadores como Alfredo J Ruprecht e Odeja Aviles, divide a evolução histórica do sindicalismo em três períodos, sendo eles: fase da proibição, fase da tolerância e fase do reconhecimento, ressalte-se que a última se subdivide em duas, sendo essas: reconhecimento sob o controle do estado e o reconhecimento com liberdade propriamente dita. Porém, ambos fazem a observação de que as fases mencionadas acima, não ocorreram da mesma maneira e na mesma ordem em todos os países.

Assim afirma Ruprecht apud Brito Filho:

Costuma-se dividir a evolução do sindicalismo em três períodos, mas é preciso ter em mente que essa evolução não se processa simultaneamente em todos os países e que, em alguns, certos períodos não se dão ou não são nitidamente precisos (2017, p.60).

2.1.1 Fase da Proibição

Na primeira fase, denominada fase da proibição, Amauri Mascaro Nascimento afirma “ser possível considerar a Revolução Francesa e o Liberalismo como a primeira manifestação no sentido da proibição” (1991, p.21).

O Liberalismo econômico, defendido por Adam Smith durante a Revolução Francesa, com grande influência da Revolução Industrial e no Iluminismo acabaram por desestimular as primeiras formas de sindicatos até ali existentes, as denominadas corporações de ofício, pois segundo os ideais de liberalismo, não poderia haver nenhuma subordinação entre o Estado e o indivíduo, pois esse deveria ser livre para exercer sua profissão sem intermédio das corporações.

Nessa senda afirma Nascimento:

O Liberalismo da Revolução Francesa de 1789 suprimiu as corporações de ofício, dentre outras causas por sustentar que a liberdade individual não se compatibilizava com a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Para ser livre, o homem não pode estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade grupal (1991,p.21).

Desta forma, as corporações de ofício eram vista como as primeiras formas de organizações nas relações de trabalho, pois afirma Nascimento:

Tinham estatutos, uma regulamentação trabalhista; embora não sendo sindicato, foram, sem dúvida, uma forma de agrupamento do capital e do trabalho, uma forma de os sujeitos das relações de trabalho, continua, tinham uma estrutura interna diferente da que os sindicatos viriam a ter. Uniam o que o sindicato separou. Como entes econômicos e profissionais, reuniam empregadores (mestres), trabalhadores (companheiros), e menores, os aprendizes, estes recebendo daqueles ensinamentos metódicos de uma profissão. Uma corporação era verdadeiro núcleo de uma classe produtora (2006, p.42).

Com os ideais do Liberalismo, o indivíduo na intenção de alcançar a liberdade completa, acaba por perder a força coletiva e então favorecendo a exploração da burguesia, visto que o indivíduo sozinho torna-se fraco frente ao empregador, nesse sentido leciona Amauri Mascaro de Nascimento:

Em que pesem os expoentes do pensamento, criados com a revolução Francesa, a ideia de liberdade absoluta do homem, na procura do seu próprio interesse, sem a interferência do Estado, desfavoreceu a união dos trabalhadores, de vários modos (2006, p.42).

Na França em 1791, pelas divergências entre o sistema das corporações de ofício e o novo pensamento da Revolução Industrial, foi criada a lei Le Chapelier, que em virtude da plena liberdade de trabalho veio a abolir toda espécie de corporações.

Pouco tempo depois, ainda na França, ocorreram outras manifestações no sentido de abolir associações de trabalhadores. Nesse sentido em 1810, foi criado o Código de Napoleão, sendo o qual punia qualquer tipo de associação de trabalhadores, expressando a tendência de caracterizar como delito a organização sindical, tratando a questão social como se fosse assunto policial.

Além da França, outras manifestações ocorreram no sentido da proibição de associação de trabalhadores, sendo que na Grã-Bretanha foi feita uma elaboração jurisprudencial, como cita Aviles “apud” Nascimento:

Considera contrario ao interesse publico todo pacto limitativo da liberdade de comercio individual, seguindo as teorias econômicas que exaltam a livre iniciativa, mas vedam as uniões, com que as leis de coalizões (1799 e 1800) proibem as organizações ou reuniões de trabalhadores enquanto tiverem a finalidade de obter melhores salários ou influir sobre as condições de trabalhos (2006, p.41).

2.1.2 Fase da Tolerância

Mesmo com todo tipo de dificuldades, os trabalhadores se mantiveram firmes e unidos, desafiando as leis e sanções aplicadas pelos Estados, agora não somente como corporações, mas como união da classe operaria, lutando e pleiteando por condições de trabalhos dignas.

Através das persistências da união das classes operárias, começa então mudar a postura do Estado, dando inicio a fase da tolerância, em que o Estado, embora não reconhecendo no plano jurídico o direito de associação, deixa de considerar como delito de coalizão.

No tocante a mudança de postura por parte do estado, salienta Avilés “apud” Brito Filho que:

a repressão as associações não impediu que estas persistissem em seu intento, dispondo que as condenações decorrentes da pratica da coalizão foram rareando, ao mesmo tempo que a população começava a compreender a motivação que gerava as associações de trabalhadores”(2017, p.62).

Cabe ressaltar, na presente fase corresponde tão somente à transição da criminalização da associação dos trabalhadores para a livre associação e auto organização das coalizões, porém ainda neste período apenas fora revogadas as leis incriminadoras e punitivas, mas em nada mencionavam quanto a efetiva liberdade da sindicalização, era simplesmente uma mera tolerância.

Na década 1820, a Inglaterra foi o primeiro país a extinguir o delito de coalizão dos trabalhadores, como prescreve Russomano *apud* Delgado (2015,

p.1452), “nos anos de 1825 e 1826, o direito Inglês, mesmo sem atribuir personalidade jurídica aos sindicatos, reconheceu o direito de associação”.

Com a iniciativa da Inglaterra, outros países tomaram como exemplo em abolir o delito de coalizão, como França em 1864, Alemanha em 1869, Holanda em 1872 e Itália em 1890, que embora estes não admitiu expressamente o direito de sindicalização, passaram a tolerar a existência de sindicatos.

Para Nascimento (1991, p.26), nessa fase, “os sindicatos surgiram sem apoio da lei, como entes de fato, de existência sob o prisma da sociologia, embora sem o reconhecimento legal. Este veio depois, curvando-se à realidade que já se institucionalizava e que não poderia mais modificar”.

2.1.3 Fase de Reconhecimento

Devido à fase da tolerância, o sindicalismo ainda persistiu em sua evolução, e com isso o Estado deixou de lado sua postura de indiferença legal e se curvou em uma realidade que não havia mais como ser ignorada, surgindo então uma nova fase do sindicalismo, denominada fase de reconhecimento.

Nessa denominada fase, os Estados passam a reconhecer os sindicatos dos trabalhadores em suas respectivas legislações. Na Inglaterra isso ocorre em 1871, com o *Trade Unions Act*, em seguida no ano de 1874 na Dinamarca, logo após em 1884, foi à vez da França com a lei de *Waldeck-Rousseau* que revogou a lei de *Le Chapelier*, em Portugal e Espanha no ano de 1887 e, na Bélgica em 1898 (BRITO FILHO, 2017).

Nascimento “Apud” Brito Filho Nascimento ressalta que “a primeira Constituição a garantir o direito de associação profissional, foi a Constituição do México, no ano de 1917, e em seguida a constituição de Weimar, da Alemanha, no ano de 1919” (2017, p. 63).

O autor Nascimento “Apud” Brito Filho ainda afirma que, “o reconhecimento deu-se em duas dimensões, segundo a postura do Estado, de um lado havendo o

reconhecimento sobre o controle do estatal, de outro lado o sindicalismo com liberdade” (2017, p. 63).

Sob o modelo de liberdade sindical concedida sem a intervenção estatal, destaca-se o *tradeunionismo* na Inglaterra, que priorizava a liberdade de associação dos trabalhadores para através das *trade unions*, negociarem acordos com os empregadores sem interferência estatal. Nesse modelo de liberdade total, competia ao interesse individual ou de grupos as relações coletivas de trabalho e não ao interesse público, reconhecendo assim, a completa autonomia coletiva dos particulares.

Em relação aos sindicatos que possuem o controle estatal sobre suas formas de organizações, o Estado determinava a estrutura sindical, bem como seu campo de atuação. Esta forma de reconhecimento sobre o controle estatal está marcada principalmente pelos governos militares, o que pode ser considerada uma regressão por partes das conquistas dos trabalhadores, visto que acabou por apagar a espontaneidade do sindicalismo, reprimindo qualquer tipo de liberdade.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO SINDICAL NO BRASIL

No Brasil, os movimentos dos operários começam a se manifestar a partir da metade do século XIX, mas somente a partir de 1890 que o movimento apresenta-se de forma mais organizada. E de fácil conotação que houve dois fatores relevantes que retardaram o aparecimento desses movimentos no Brasil, sendo o primeiro a tardia abolição da escravatura em 1888, e por segundo a centralização do desenvolvimento econômico brasileiro no setor agrário no final do século XIX, foi dois fatores relevantes que retardou o aparecimento desses movimentos no Brasil.

Pelo fato de seu nascimento ter acontecido posterior ao movimento europeu, o início do movimento operário no Brasil foi marcado pela influencia européia trazida pelos imigrantes, o que acaba por descaracterizar qualquer traço particular de identidade brasileira, como leciona Carone, “O movimento operário brasileiro recebe de heranças toda a experiência do proletariado europeu. Ideologias e formas de organização são trazidas nas “malas” dos imigrantes e semeadas por todos os núcleos, difundidas por todos os cantos” (1989, P.28).

Mas realmente aqui se deve ressaltar, justamente o avanço que á influencia européia representou para o movimento operário no brasileiro, como leciona novamente Carone (1989, p.30):

A falta de maturidade do movimento operário, no entanto, obrigam-no a insistir no trato de valores menos complexos, girando em torno de processos organizatórios precários e individualizados. Mesmo que haja insistências na idéia partidária, o que se torna presente é a realização de publicações de jornais e revistas, a militância individual e a fundação de sindicatos. Estes núcleos de ação representam, neste momento, os focos dinâmicos do avanço operário no Brasil.

Devido essa influência das experiências européias existiam duas tendências no movimento operário brasileiro, sendo a primeira anarcossindicalista, que negava a importância da luta política, privilegiando exclusivamente a luta dentro da fábrica através da ação direta, e repudiava a constituição de partido para a classe operária vendo nos sindicatos o modelo de organização para a sociedade anarquista. Já na segunda tendência, vieram os socialistas reformistas, que buscava a transformação gradativa da sociedade capitalista, lutava pela criação de uma organização partidária dos trabalhadores e utilizava a luta parlamentar.

Embora existissem essas duas tendências no início do movimento sindical brasileiro, a de maior expressão, correspondeu ao anarcossindicalismo, que obteve seu auge entre 1917 a 1920. O pensamento anarquista se origina na Itália, Espanha e França, eles negava a luta política, interessando apenas na busca por direitos por meio da luta contra a classe dominante, através das greves, pois segundo eles somente a greve destruía o sistema capitalista.

Segundo Nascimento “Apud” Brito Filho “o anarcossindicalismo era um sindicalismo apolítico, voltado para as questões profissionais, tendo sido inspirador de diversos movimentos grevistas. Era excludente do trabalhador brasileiro e voltado para o imigrante europeu” (2017, p.68).

Logo após, essa ideologia começa a se declinar, devido a grande necessidade de uma luta política, ausente em seus princípios, a qual na época se mostrava uma maneira essencial na busca por condições mais dignas aos trabalhadores e para toda sociedade.

Devido à declinação dos anarcossindicalismo, surge então com maior expressão a tendência socialista reformista no Brasil sendo que esta buscava melhores direitos não apenas no campo econômico, mas também através da luta política, motivo pelo qual influenciou na criação do Partido Comunista Brasileiro (PCB) em 1922.

Em território brasileiro, uma das maiores façanhas do movimento sindical, foi a Greve geral de 1917, iniciada numa fábrica de tecidos em São Paulo, que recebeu solidariedade e adesão de todo o setor têxtil, seguindo-se as demais categorias. Esse movimento foi pautado na situação caótica de trabalho que vivia o Brasil, pois mesmo com abolição da escravatura ainda sim os patrões eram habituados com a força do trabalho escravo.

Previendo o inevitável crescimento do movimento sindical brasileiro, o governo desde 1913 procurava maneiras de controlar o movimento, um grande exemplo foi o 2º Congresso de operário Brasileiro de 1913, que teve como presidente honorário, Hermes da Fonseca, então Presidente da republica naquela época. Ocorre que de forma estratégica, o governo procurou criar lideranças governamentais dentro de alguns sindicatos, que eram chamados de sindicatos amarelos.

Os chamados sindicatos amarelos existiam paralelos com os sindicatos anarcossindicalistas predominantes naquela época, apesar de ambos não questionarem intelectualmente o sistema capitalista, os anarcossindicalistas buscavam, ante sua ideologia apolítica, destruir o capitalismo travando uma luta meramente econômica através de greves, enquanto os sindicatos amarelos eram totalmente submissos ao governo.

Evidentemente que naquela época, o governo tinha uma preferência em representar de alguma maneira as atividades que compunham a riqueza da classe dominante. O Brasil naquela época, a atividade principal era agrário/extrativista, exportador de café, e com isso, ouve um grande interesse ao governo controlar essas atividades via sindicatos amarelos, pois a indústria naquela época ainda estava em desenvolvimento e seus trabalhadores eram figuras secundárias.

3.1 Era Vargas

A Revolução de 1930 marcou a transição da economia brasileira, de agrário/extrativista exportadora então dominante naquela época, para uma economia pautada no setor industrial. Nessa mesma época Getúlio Vargas entra no comando do Estado.

O Estado varguista procurou controlar o movimento sindical e de operário que crescia cada vez mais e assustava o poder público da época, por meios de uma política trabalhista intervencionista, levando o sindicato para dentro do aparelho de Estado, como ensina Delgado:

O Estado largamente intervencionista que se forma estende sua atuação também à área da chamada questão social. Nesta área implementa vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de profunda repressão sobre quaisquer manifestações autonomista do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurado um abrangente novo modelo de organização do sistema jus trabalhista, estreitamente controlado pelo Estado (2015, p.1456).

Contudo em primeira área da administração federal, Vargas criou o Ministério do Trabalho, indústria e comércio por meio do decreto n° 19.443, de 26 de

Novembro de 1930, e no ano subsequente instituiu o Departamento Nacional do Trabalho, através do Decreto nº 19.671-A (DELGADO, 2015).

Esse decreto definia o sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado. Permitia aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participar das assembléias operárias, vetava a filiação dos sindicatos nas organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de operários estrangeiros nos sindicatos, visto que boa parte da liderança operária combativa era ainda, naqueles tempos, de origem estrangeira.

Em segundo plano na área sindical, Vargas através do decreto de nº 19.770 de 19 de março de 1931 criou a lei de sindicalização ou lei dos sindicatos, sendo está contrariando a liberdade de associação existente na republica Velha. Esse Decreto instituído por Vargas criou uma estrutura sindical oficial que estabelecia ao Ministério do Trabalho a responsabilidade em realizar o controle financeiro dos sindicatos, com fins específicos de evitar que estes utilizassem de suas receitas para o financiamento de greves, proibia atividades políticas e ideológica nos sindicatos com o intuito de evitar um possível levante organizado contrario ao seu governo (ANTUNES, 1985).

Em uma terceira área de controle da política trabalhista brasileira, Vargas criou um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas. Segundo Delgado, “Esse sistema seria instaurado, inicialmente, mediante a criação das comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (decreto nº21.396 de 21.3.1932), em que só poderiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial (Decreto nº22.132, de 25.11.1932)” (2015, p.1457).

Por fim, mas não menos importante, destaca-se em 12 de Dezembro de 1930, a criação a lei da Nacionalização, através do Decreto nº 19.482 no governo Vargas com intuito de restringir a influencia de trabalhadores estrangeiros, como ensina DELGADO (2015, p.1458):

A última das direções seguidas pela política oficial tendente a implantar o modelo trabalhista corporativista e autocrático da época traduzia-se nas distintas ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operarias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida. O primeiro marco dessas ações

combinadas residiria na Lei de Nacionalização do Trabalho, reduzindo a participação dos imigrantes no segmento obreiro do país (Decreto n. 19.482, de 12.12.1930, estabelecendo um mínimo de 2/3 de trabalhadores nacionais no conjunto de assalariados de cada empresa).

E de fácil constatação que o principal objetivo do Governo Vargas, qual seja, atrelar as atividades sindicais ao Estado, adotando uma política trabalhista interveniente, dificultando que os operários se insurgissem contra a falta de liberdade ou de demais reivindicações sem o conhecimento e controle de seu Governo. Assim com leciona Amauri Mascaro Nascimento:

O Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, publicizou a concepção dos sindicatos para que, sob seu controle, não se atirassem, em lutas, o capital de trabalho. O governo criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), atribuiu-lhe, como uma das funções, por em prática a política trabalhista e administrar a organização dos proletariados como força de cooperação com o Estado, e passou a regulamentar, por meio de decretos, direitos específicos de algumas profissões (2006, p.85).

Esse sistema adotado no Governo Vargas, era totalmente contrario aos princípios que serviam de base para o ordenamento jurídico brasileiro, utilizado na republica velha. Nesse sentido leciona Nascimento:

Antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, depois, a sua publicização foi manifesta; antes, os sindicatos eram livremente criados pelos interessados, com administração e estatutos próprios; depois, sob custódia do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo; antes, seus estatutos eram auto-elaborados, depois, padronizados; antes, os sindicatos tinham autonomia; depois, tornaram-se dependentes do reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios de sua atividade (2006, p. 87).

O Estado brasileiro na década de 1930 foi marcado por estas e outras ações de intervenção estatal, é por isso que no governo de Getúlio Vargas, predominava o sindicalismo corporativista, modelo esse que atrelou o movimento sindical ao Estado, restringindo sua liberdade de atuação, tal modelo adotado na *Carta del Lavoro* de 1927, implantada pela Itália fascista de Mussolini. Entretanto, há os que defendem as políticas intervencionistas adotadas por Vargas, pois segundo eles no meio dessas políticas tem alguns pontos favoráveis, dentre eles Joaquim Pimenta *apud* Amauri Mascaro de Nascimento expõem que, “o reconhecimento do sindicato como mais de uma simples sociedade civil, mas um órgão necessário ao equilíbrio da ordem jurídica na economia nacional” (2006, p.88).

Embora em meios de diversas ações intervencionista, em 1934 tínhamos uma constituição que daria mais liberdade para as associações sindicais, que permitia até mesmo a pluralidade sindical, mas acontece que essa liberdade, juntamente com todos outros direitos das organizações já conquistados ficaram suspensos graças ao estado de Sítio que o Brasil sofre em 1935 e logo após o golpe de 1937, quando o então presidente Getúlio Vargas se utiliza do Plano Cohen para se manter no poder e instituiu o chamado Estado Novo.

Contudo, este período se mantém com poucas mudanças, visto que já com menos de 10 anos do fim da era Vargas se sucederia um período ainda mais autoritário no Brasil, a ditadura militar de 1964, como será demonstrado a seguir no próximo tópico.

3.2 De 64 até a Constituição de 1988

A ditadura militar de 1964 antepôs às escuras manifestações coletivas grevistas as quais obtiveram uma enorme atuação na década anterior. Na ditadura, os militares buscaram enfrentar as associações de operário por meio da força, intervindo em suas estruturas, bem como desmantelando as sistematizações já formadas e impedindo todos os tipos de articulações dos ensejadores que insistisse na criação de uma classe operária opositora organizada.

Os militares mantiveram o sindicalismo corporativista, pois com temores da força operária, o governo realizou uma grande repressão diretamente aos trabalhadores bem como aos líderes sindicais, pois vários deles foram presos, e uma vez que as bases dos sindicatos não foram preparadas para uma resistência mais efetiva, pois com a prisão de seus líderes, apagou a luz intensa do movimento operário naquela época.

Na política econômica, o país abriu portas ao mercado externo e criou o arrocho Salarial que: 1º Proibia, novamente, o direito de greve; 2º Determinava que a fixação dos índices de aumento salarial deixaria de ser feito através da negociação entre trabalhador e Patrão, passando a ser prerrogativa do Estado; 3º Acabava com o regime de estabilidade do emprego através da criação do Fundo de Garantia por

Tempo de Serviço (FGTS), em 1966. Desta maneira as empresas poderiam demitir seus funcionários sem a obrigação de pagamento de indenização pelo tempo de serviço e ao bel-prazer, em data anterior ao dissídio coletivo e depois os recontratava com salário menor (ANTUNES, 1985).

Ante as explorações sofridas pelos seus patrões e a repressão sofrida pelos militares, os operários tentaram reagir através de greves, mas foram contidos pelas forças militares. Mas mesmo sobre uma consistente intimidação os funcionários sistematizaram e realizaram a segunda Conferencia Nacional de Dirigentes Sindicais, apontando posição contraria ao arrocho salarial e a organizar junto aos proletariados as comissões de trabalhadores. Contudo mesmo através de vários atos e greves, o movimento sindical se perdurou por um grande período após 64 sem atingir totalmente seus objetivos.

Foi então na década de 70, que o movimento operário surge de maneira mais forte, aumentando a participação e a atuação da classe operaria à cena da política brasileira, tendo em vista que já no final do ano de 1977 houve uma denúncia do Banco Mundial contra o governo brasileiro, o qual restou como acusado de manipulação e usurpação de parcelas de salário real dos operários. Em razão dessa acusação os trabalhadores iniciaram um intenso movimento para a reposição salarial. Este movimento foi o preparador para as greves de 1978, as quais tiveram adesão maciça dos trabalhadores de todo o país (ANTUNES, 1985).

Iniciada na região do ABC em São Paulo, a greve de 78 era novamente uma luta contra a política do arrocho salarial implantada pelos militares, buscavam-se também a Liberdade Sindical, ou seja o rompimento da estrutura sindical atrelada ao Estado.

Para Amauri Mascaro de Nascimento:

Os meios que o sindicalismo usou para romper com o sistema legal foram os tradicionais; greves, manifestações, protestos, criações de novas estruturas sindicais e de novas lideranças, iniciativas dos metalúrgicos do ABC, com a criação da CUT e da CGT- divisão provocadas por divergências internas (2006,p.96).

Pela força e o tamanho da paralisação que começou em 1978 e se perdurou ate 1979, foi o governo militar que sofreu repressão da classe operaria, e não conseguindo de nenhuma maneira a derrotá-la, o governo foi obrigado a negociar.

Em contra partida, devido suas força e persistência, os trabalhadores conquistaram o rompimento das amarras do arrocho salarial, bem como a volta das lideranças sindicais presas e discutiram o fim da estrutura sindical atrelado ao Estado e uma participação efetiva e democrática dos operários na sociedade brasileira.

Cabe ressaltar, alguma modificação legal destes períodos ate a promulgação da Constituição Federal de 1988, Amauri Mascaro de Nascimento resume nas seguintes palavras:

Pouquíssimas modificações de ordem legal ocorreram até a Constituição de 1988, resumindo-se à portaria n. 3. 1000/85- que revogou a Portaria n. 3.337/78, que proibia centrais sindicais; à Resolução de 1985, pela qual o governo promoveu a reabilitação de sindicalistas punidos; e à Portaria n. 3.117/85, sobre eleições sindicais. Uma nova visão sobre o movimento sindical permitiu maior autonomia aos sindicatos (2006,p.96).

Portanto, entende-se que o ano de 1978 foi de grande relevância na historia dos trabalhadores brasileiros, pois através deles veio à decadência da ditadura militar e conseqüentemente de sua política intervencionista perante os sindicatos. Nesse inicio de transformações e evolução deu rumo à elaboração da Constituição Federal de 1988, a qual apesar de grandes avanços para o sindicalismo no Brasil, ainda é objeto de criticas por ter preservado “institutos e mecanismo autoritário-corporativos oriundos das bases do velho modelo jus trabalhistas, como ilustrativamente, a antiga estrutura sindical corporativista” (DELGADO, 2010,p.115).

3.3 Da Promulgação da Constituição Federal de 1998 até os dias atuais

A atual e vigente Constituição da Republica Federativa do Brasil foi promulgada em 5 de outubro de 1988, sendo que essa constituição foi de extrema importância para os avanços dos direitos sindicais, inclusive no aspecto do tema desse trabalho, a Liberdade Sindical, conforme destaca Godinho (2008,p. 1333):

A Constituição de 1998 iniciou, sem duvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mais sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz.

Com tudo, apesar de representar um grande progresso garantidor da Liberdade Sindical, como exemplo, a não interferência estatal, a Carta Magna ainda mantém traços incompatível com sistema democrático adotada pela convenção 87° da OIT. Porém, essas incontroversas democráticas no tocante a Liberdade Sindical ainda prevista em nossa Constituição Federal, será tratado aprofundadamente nos próximos Capítulos, quando iremos tratar diretamente da Liberdade Sindical.

Desta forma, passa-se aos próximos capítulos deste trabalho, os quais destinados ao estudo da Liberdade Sindical, demonstrando seus aspectos e garantias no Direito do Trabalho Internacional, bem como no Direito Brasileiro, e ainda suas principais divergências.

4 PRINCÍPIO DA LIBERDADE

4.1 Conceito de Princípio

Pode-se dizer de imediato que o conceito geral de princípio é onde começa algo, pois é o início, a origem, o começo, a causa. Porém, não é esse conceito geral de princípio que iremos abordar, mas sim seu significado perante o Direito.

Princípio vem do latim *principium, principii*, com o significado de começo. Na linguagem popular, é o começo, o ponto de partida, a origem. São normas e requisitos primordiais.

No Direito, nem todos os Princípios estão previstos na lei ou na Constituição, alguns emanam do espírito do sistema do Estado Democrático de Direito, encontrando-se implicitamente no ordenamento jurídico.

Os princípios e todas as regras no ordenamento jurídico, visam regular as relações humanas e resolver conflitos na sociedade. Embora suas finalidades sejam semelhantes, os princípios diferenciam-se das regras em vários aspectos, como ensina Sergio Pinto Martins:

as regras estão previstas no ordenamento jurídico. Os princípios nem sempre estão positivados, expressos no ordenamento jurídico, pois em alguns casos estão implícitos nesse ordenamento, contidos em alguma regra. Decorrem os princípios sobre de estimacão ética e social (2017, p. 126).

Nessa senda ainda continua o autor

A regra serve de expressão a um princípio, quando, por exemplo, este é positivado, ou até como forma de interpretação da própria regra, que toma por base o princípio. Os princípios não servem de expressão as regras. As regras são aplicações dos princípios, ou operam a concreção dos princípios sobre os quais se apóiam (MARTINS, 2017, p.126).

No Direito, os princípios têm um papel fundamental, pois eles inspiram, orientam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. Com base neles são criadas as leis que regem o ordenamento jurídico da sociedade, bem como a interpretação e a devida aplicação das mesmas.

Na concepção do Professor Sergio Pinto Martins, é o princípio:

o primeiro passo na elaboração das regras, pois dá sustentáculo a elas. O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece fundamentos que embasam uma ciência e visam a sua correta compreensão e interpretação (2017, p.127).

No Direito do Trabalho a importância do princípio está na razão da sua própria existência histórica, pois como já visto teve uma trajetória com fulcro em ideais de justiça e cidadania.

4.2 Princípio da Liberdade como direito fundamental

O presente trabalho, tem como tema específico a liberdade sindical, mas antes de tratar especificamente sobre a liberdade sindical, será abordado a liberdade como princípio fundamental.

4.2.1 Liberdade segundo Norberto Bobbio

Norberto Bobbio discute a liberdade sob aspectos positivo e negativo.

Para o jusfilósofo, “Por liberdade negativa, na linguagem política, entende-se a situação na qual um sujeito tem a possibilidade de agir sem ser impedido, ou de não agir sem ser obrigado, por outros sujeitos” (BOBBIO, 1996, p. 49)

Sobre a liberdade positiva, referido autor entende que

Por liberdade positiva, entende-se na linguagem política a situação na qual um sujeito tem a possibilidade de orientar seu próprio querer no sentido de uma finalidade, de tomar decisões, sem ser determinado pelo querer de outro. Essa forma de liberdade é também chamada de autodeterminação ou, ainda mais propriamente, de autonomia. [...] Na verdade, costuma-se chamar de liberdade também esta situação, que poderia ser chamada mais apropriadamente de autonomia, na medida em que, em sua definição, faz-se referencia não tanto ao que existe mais ao que falta, como quando se diz que autodeterminar-se significa não ser determinado por outro, ou não depender dos outros para as próprias decisões, ou determinar-se sem ser, por sua vez, determinado (BOBBIO, 1996, p. 51-52).

4.2.2 Liberdade segundo Montesquieu

Charles-Louis de Secondat, mais conhecido por Barão de Montesquieu devido ao seu título de nobreza, foi um filósofo político francês e ficou conhecido devido sua teoria da separação dos poderes, hoje adotada por quase todas as constituições do mundo.

Montesquieu, em 1748 escreveu uma importante obra chamada *Espírito das Leis*. Nesta obra o estudioso defende como pontos principais um sistema de governo constitucional, a separação dos poderes, a preservação das liberdades civis, manutenção da lei e o fim da escravidão.

Montesquieu em sua teoria constitucional definiu três principais tipos de governo, sendo esses o republicano, o monárquico e por ultimo o despótico. Para objeto do presente estudo será analisada a percepção de Montesquieu sob a forma de governos Republicanos.

Segundo o autor, os governos republicanos variam de acordo com a extensão dos direitos de seus cidadãos, sendo dois os tipos mais característicos, as republicas democráticas, adotada no Brasil, sendo que nessa a cidadania é mais ampla, e as republicas aristocráticas, nas quais a cidadania é de alguma forma mais restringida. Em diferentes épocas, regiões e estruturas sociais, as republicas variam entre essas duas formas republicanas.

No entendimento de Montesquieu, o modelo de liberdade política depende de dois elementos. No primeiro elemento trata-se da separação dos poderes. Mesmo se tratando de uma república, se não há separação de poderes, a liberdade não pode ser garantida na sua totalidade. Somente com a separação dos poderes em diferentes esferas, há a possibilidade de restringir tentativas de outros poderes de infringir a liberdade dos indivíduos.

No segundo elemento, o autor aduz um conjunto apropriado de leis civis e criminais para garantir à sociedade seus direitos, tais como a segurança pessoal, Liberdade de pensamento, expressão e associação, além da eliminação da escravidão, seriam os elementos fundamentais deste conjunto.

Segundo Montesquieu, ainda há uma distinção fundamental no tocante a liberdade do cidadão, por ele denominadas filosófica e política. Sobre a primeira distinção afirma o autor que “A liberdade filosófica consiste no exercício de vontade, ou, pelo menos, se devemos falar em todos os sistemas na opinião que se tem de que se exercer sua vontade” (1996, p.198).

Sobre a Liberdade Política afirma o autor:

A liberdade política consiste na segurança, ou pelo menos, na opinião que se tem na segurança. Esta segurança nunca é mais atacada do que nas acusações públicas ou privadas. Assim e da excelência das leis criminais que depende principalmente a liberdade do cidadão (MONTESQUIEU, 1996, p.198).

4.2.3 Liberdade segundo John Locke

Para o filósofo John Locke, a liberdade é essencial para a existência e a base de vida para todos os Cidadãos.

Para referido autor:

A liberdade natural do homem consiste em estar livre de qualquer poder superior sobre a Terra e em não estar submetido à vontade ou à autoridade legislativa do homem, mas ter por regra apenas a lei da natureza. A liberdade do homem em sociedade consiste em não estar submetido a nenhum outro poder legislativo senão àquele estabelecido no corpo político mediante consentimento, nem sob o domínio de qualquer vontade ou sob a restrição de qualquer lei afora as que promulgar o Legislativo, segundo o encargo a este confiado. A liberdade, portanto, não corresponde ao que nos diz sir R. F., ou seja, uma liberdade para cada um fazer o que lhe aprouver, viver e elaborada pelo poder Legislativo nela erigido: liberdade de seguir minha própria vontade em tudo quanto escapa à prescrição da regra e de não estar sujeito à vontade inconstante, incerta, desconhecida e arbitrária de outro homem. Assim como a liberdade da natureza consiste em não estar sujeito a restrição alguma senão à da lei da natureza (LOCKE, 1998, p. 402).

Portanto, segundo a concepção do Filósofo John Locke, existe a liberdade natural em que o homem somente deve obedecer à lei da natureza, ou seja, o ser humano não deve estar submetido à vontade de outro ser humano. Para Locke ainda existe a liberdade na sociedade, que o homem somente deve ter obediência apenas nas leis criadas pelo Legislativo, pois os próprios homens confiaram de lhe dar esse encargo, ou seja, a limites previsto dentro dessa liberdade definidas pelos próprios homens.

4.3 Princípio da Liberdade Sindical

4.3.1 Conceito

O Movimento Sindical surge como um movimento de lutas das classes dos operários, visando obter conquista de direitos e melhorias em suas condições de trabalho, contudo, pressupõe-se que este movimento deve ser sustentado pelos pilares de liberdade.

Nesse sentido, serão analisados alguns conceitos trazidos por diversos renomados autores sobre a Liberdade Sindical.

Sérgio Pinto Martins ensina que:

Liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou do grupo que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos (2017, p. 1035).

O professor Amauri Mascaro Nascimento ensina que:

A expressão liberdade sindical tem mais de um significado. O primeiro é o metodológico. Significa um critério de classificação dos sistemas sindicais, comparados desde as suas origens históricas até o período contemporâneo. Esses sistemas podem ser avaliados segundo a dimensão que foi dada a liberdade sindical. Liberdade sindical tem uma função epistemológica, didático-expositiva do direito sindical, um referencial de estudo. Sob esse prisma- a garantia ou não da liberdade sindical num sistema jurídico-, os ordenamentos jurídicos são avaliados em sistemas com ou sem liberdade sindical. O segundo é conceitual. Nesse sentido, discute-se o que é liberdade sindical, quais os valores que a presidem, seu alcance, características, manifestações e garantias, que devem ser estabelecidas, para que, como princípio jurídico, cumpra sua função, preservadora ou retificadora dos desvios, da lei ou da autoridade pública. O terceiro é coletivo, sistêmico, liberdade sindical na acepção coletiva, como liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções. O quarto é o individual, liberdade assegurada a cada pessoa de se filiar ou de desfiliar-se de um sindicato. Voltaremos ao sentido coletivo. Liberdade sindical é manifestação do direito de associação. Pressupõe a garantia, prevista no ordenamento jurídico, da existência de sindicatos. Se as leis de um estado garantem o direito de associação, de pessoas com interesses profissionais e econômicos, de se agruparem em organizações sindical, essas serão leis fundantes da liberdade sindical. Assim, liberdade sindical, no sentido agora analisado, caracteriza-se como reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, carolário do direito de associação; portanto,

liberdade sindical, nessa perspectiva, é o princípio que autoriza o direito de associação, aplicado ao âmbito trabalhista (2000, p. 139).

Russomano apud Gilberto Sturmer, define assim a liberdade sindical:

Se os institutos jurídicos podem ser representados geometricamente, diremos, de início, que a liberdade sindical é uma figura triangular. Na verdade, ela é formada, conceitualmente, de três partes distintas, que se tocam nas extremidades, dando-nos idéia de um perfeito triângulo jurídico. Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e – em nosso juízo-pluralidade sindical. Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre; contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical. É essa a posição adotada pela grande maioria dos escritores estrangeiros, inclusive Rouast e Paul Durand, na França. Não foi outra razão pela qual, na Itália, Ferruccio Pergolesi e Francesco Santoro-Passarelli definiram-na como uma 'Liberdade Complexa'. Se tomarmos a liberdade sindical no seu conceito mais amplo, necessariamente encontraremos, no fundo deste instituto, aquelas três ideias básicas, sem as quais não existe liberdade plena, nem para o sindicato, nem para os trabalhadores que nele encontram os pulmões da sua vida profissional (2007, p. 55).

Por fim, mas não menos importante, registra-se, também o pensamento de Brito Filho que, a liberdade sindical:

consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade (2017, p. 81).

Grande parte da Doutrina, como Brito Filho e Amauri Mascaro, divide a liberdade sindical sobre duas dimensões, no individual e no coletivo.

Na primeira dimensão, a liberdade individual consiste no fato de que o indivíduo deve ser visto com ausência de restrições para fazer parte de um sindicato, exercendo livremente a sua faculdade de ingressar ou se retirar de uma determinada organização sindical, sendo que nesse aspecto da filiação se divide em positiva e negativa. A primeira, a liberdade positiva, caracteriza-se pela possibilidade de filiar-se ao sindicato de sua livre escolha e não naquele previamente determinado por um terceiro, como ensina Siqueira neto “a Liberdade Sindical positiva consiste na faculdade de aderir a um sindicato, ou ao sindicato de sua escolha quando existirem vários” (1999, p. 82).

Na liberdade negativa é o direito que tem o trabalhador de não filiar-se a nenhum sindicato ou de sair do sindicato ao qual está filiado, como ensina Siqueira Neto “a liberdade sindical negativa é a faculdade de não aderir a qualquer sindicato, ou de se retirar do sindicato ao qual se é filiado” (1999, p. 82).

Na segunda dimensão, e agora um pouco mais complexa, na liberdade coletiva, pode-se fazer uma divisão em quatro aspectos que são eles: a liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções.

No primeiro aspecto, a liberdade de associação nasce quando o Estado permite o direito de sindicalização. Dito de outra forma, quando empregados e empregadores tem o direito de criar sindicatos, sem ser proibidos ou dirigidos pelo o Estado ou por terceiros.

Já no segundo aspecto que trata da liberdade de organização, se caracteriza pela faculdade dos trabalhadores e empregadores definirem seu modelo de organização sindical, não podendo haver qualquer tipos de restrição ou limitação do direito de livre estruturação das entidades.

No terceiro aspecto a liberdade de administração diz respeito ao direito que as entidades sindicais têm de determinar sua organização interna, através de seus próprios estatutos, sem interferência de terceiros ou do Estado.

No quarto e ultimo aspecto, a liberdade de exercício das funções significa que deve ser reconhecido o direito das entidades sindicais, em defenderem os direitos de seus representados, executando as ações necessárias ao cumprimento de suas finalidades.

5 LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO INTERNACIONAL

Em âmbito internacional, a liberdade sindical se ampara nos reconhecimentos dos textos internacionais do segundo pós-guerra. Os tratados internacionais ratificados pelos estados – partes, devem ser pactuados de boa-fé e cumpridos pelas partes.

Geralmente as normas internacionais que tratam da liberdade sindical não se originam de acordos bilaterais, mais sim de acordos multilaterais, abrangendo assim grandes números de estados – partes.

Os documentos mais relevantes para o objeto de nosso estudo são de abrangência universal, sendo eles destacados nas Normas Universais da Organização das Nações Unidas e as Normas Universais da Organização Internacional do Trabalho.

5.1 Normas Universais da Liberdade Sindical na Organização das Nações Unidas.

Em 10 de dezembro de 1948, foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que em seu art. 23.4 faz prevalecer um aspecto muito importante para a liberdade sindical, que diz “todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

Já em dezembro de 1966, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, foram acordados importantíssimos pactos decorrentes da Declaração Universal, como o Pacto sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

O artigo 8º do Pacto sobre direitos econômicos, sociais e culturais, prevê diversos modos de proteção ao direito sindical, de forma que, a Organização das

Nações Unidas e os Estados – Partes que aderiram o Pacto, se comprometem a respeitar e garantir:

a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:

d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção. (TRATADO, 1966)

5.2 Normas Universais da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, em razão da aprovação da Parte XIII do Tratado de Versailles. Diferente de outros organismos internacionais e intergovernamentais, a OIT é um organismo tripartite, ou seja, sua composição é formada por representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo.

A OIT tem um papel fundamental no plano do Direito do Trabalho Internacional, pois é um organismo das Nações Unidas que procura garantir através de suas convenções e recomendações, a justiça social e os direitos humanos e trabalhistas internacionais reconhecidos, como nos ensina Gilberto Sturmer:

A OIT formula normas internacionais do trabalho, que são revestidas na forma de Convenção e recomendações, pelas quais fixam condições mínimas em matéria de direito trabalhista fundamentais: liberdade sindical, direito de sindicalização, direito de negociação coletiva, abolição do trabalho forçado, igualdade de oportunidades e de tratamento, assim como outras normas pelas quais se regulam condições que abrangem todo o aspecto de questões relacionadas com o Trabalho (2007, p.125).

Para Arnaldo Lopes Sussekind apud Siqueira Neto Arnaldo, os instrumentos da OIT são definidos da seguinte forma:

As convenções são tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que uma vez ratificados, integram a respectiva legislação nacional (no Brasil equivale a leis Federais); as recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho, embora visem, basicamente, o legislador de cada um dos países vinculados a OIT (1999, p. 75).

Por tanto se entende que somente as convenções estão sujeitas a ratificação pelos estados-membros, enquanto as recomendações somente devem ser submetidas á autoridade competente para apenas legislar sobre a matéria contida na recomendação (Siqueira Neto, 1999).

Dentro das diversas convenções e recomendações da OIT, as que são mais pertinentes para o objeto de estudo da liberdade sindical são as convenções n° 87, 98, 135 e 141, e as recomendações n°143 e 149.

Embora os demais documentos da OIT citados acima são de suma relevância, indiscutivelmente a convenção n° 87 da OIT é o mais importante documento que trata da Liberdade Sindical.

Aprovada em Genebra no ano de 1947 na trigésima reunião da conferencia Internacional do Trabalho, a convenção de n° 87 da OIT trouxe uma importante resolução, definindo os aspectos e elementos que configurem a liberdade sindical, que iremos tratar agora detalhadamente nos próximos tópicos.

5.2.1 Constituição de Sindicatos

O direito de constituir ou de fundar uma organização sindical está assegurado na primeira parte do artigo 2º da Convenção 87º da OIT, que expressa que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, tem o direito de constituir as organizações que estimem convenientes”, ressaltando somente uma única condição, a devida observância dos estatutos das mesmas (CONVENÇÃO, 1948).

No tocante ao direito de constituição de organizações sindicais, é de suma importância mencionar que para a obtenção da personalidade Jurídica da Organização sindical, não poderá haver condições cuja natureza limite a liberdade de sua constituição.

O art.7º da convenção 87 da OIT trata da personalidade jurídica nos seguintes termos: “A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima”(CONVENÇÃO, 1948).

Entende-se que para estar dentro da liberdade, o Estado deve sujeitar as organizações sindicais somente as formalidade para aquisição da personalidade Jurídica devida a qualquer associação, e de maneira alguma sujeita-las formalidades no intuito de autorizar ou impedir sua criação, conforme ensina o Mestre Siqueira Neto:

O espírito da convenção é impedir exigências exageradas para a criação de uma organização sindical. Isso não significa dizer que os fundadores de uma organização estão dispensados de cumprir formalidades voltadas a garantir a publicidade dos atos constitutivos, ou, ainda, outras que de maneira geral se Aplicam às demais associações. O fulcro do dispositivo é coibir que eventuais reclamações de formalidades por parte do Legislador venham revestir-se, na pratica, das características próprias de uma previa autorização, ou de uma proibição (1999, p. 86).

Nesse sentido continua o Siqueira Neto:

A OIT admite como regular o fato de a legislação nacional exigir a observância de algumas formalidades, para garantir que se de conhecimento ao público da criação de uma organização, ou requerer o depósito ou registro dos estatutos respectivos junto a uma autoridade competente (1999, p. 86).

5.2.2 Ingresso e saída individual dos sindicatos

Esse aspecto trata-se do direito individual, pois consiste no direito que os trabalhadores e empregadores têm de se filiar ou não a um determinado sindicato, ou se nele for filiado, se desfiliar quando bem entender.

E devidamente expresso no art. 2 da convenção n° 87 da OIT que todos trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção, têm o direito de se filiar ou não a uma organização sindical.

Além do art. 2 da Convenção n°87 da OIT, a Organização Internacional do Trabalho através do art. 1° da convenção n° 98, dedicou tratar detalhadamente sobre a proteção do trabalhador de desfiliar e filiar ou não a um determinado sindicato, se não vejamos:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (CONVENÇÃO, 1949).

5.2.3 Enquadramento sindical

Em uma análise na própria convenção n° 87 da OIT, principalmente no seu art.2, e de se notar que não há limitação de enquadramento sindical.

Nesse sentido nos ensina Nascimento (2014, p. 1366):

A Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n. 87, ratificada por mais de 100 países, por meio da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus interesses, o que enseja a pluralidade sindical, permitida na França, na Itália, na Espanha e em muitos outros países.

O grande impasse da ratificação da Convenção n° 87 da OIT se dá justamente nesse tema, pois o enquadramento adotado pelo Ordenamento Jurídico brasileiro vai diretamente na contramão do adotado pela tal convenção. Porém a Pluralidade sindical e a Unicidade sindical será abordado mais adiante, de maneira mais complexa.

5.2.4 Administração Interna

Com a previsão no parágrafo primeiro do art.3° da convenção da OIT, as entidades sindicais tem o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, bem como em eleger livremente seus representantes, organizar a sua administração e suas atividades, e ainda, formular os seus programas de ação.

Nada mais quis garantir a Organização Internacional do Trabalho que, os sindicatos sejam autossuficientes em sua própria administração, não podendo sofrer nenhum tipo de interferência externa, seja ela do Estado ou de terceiros, em sua administração interna.

Segundo Siqueira Neto:

A autonomia administrativa, por seu lado, é a condição de legitimidade da vida do sindicato, consistente na faculdade das organizações de determinar os seus órgãos e suas respectivas funções, seu quorum deliberativo, tipos de eleição e processos eleitoral, direitos e deveres dos associados, procedimentos de reforma estatutárias, gestão econômico-financeira. Cuida enfim, esse aspecto da autonomia, da chamada democracia interna, que como tal deve ser decidida pelo grupo e não pelo Estado (1999, p.92).

5.2.5 Constituição de órgãos superiores.

O artigo 5º da convenção 87 da OIT confere as organizações sindicais de base o direito de constituir órgãos superiores, como as federações e confederações, como nos ensina Siqueira Neto:

Portanto, as Organizações de base têm o direito de constituir, sem previa autorização, as Federações e as Confederações que julgarem convenientes, assim como de se filiarem a elas com a condição de observar os seus estatutos. Desse modo, constitui violação do artigo 5º da Convenção 87 da OIT toda legislação que, por exemplo, proibir a constituição de federações e confederações, somente autorizar a constituição de uma dessas organizações para uma ocupação, região ou país (central única nacional); exigir um número mínimo excessivo de sindicatos ou federações para que se crie uma organização de órgão superior, proibir o agrupamento de sindicatos e federações por ramos de atividade e ocupações distintas; proibir que tais organizações pertençam a Estados ou Departamentos distintos de um país, exigir prévia autorização quando elas pertencerem a diferentes Estados de um país, ou impuser o requisito da autorização prévia para isso (1999, p.96).

5.2.6 Filiação a organizações internacionais

Também com previsão no artigo 5º da convenção 87 da OIT, é direito das entidades sindicais se filiarem às organizações internacionais. Nesse modelo de liberdade, a filiação das organizações nacionais com as internacionais possibilita o

estabelecimento de estratégia e articulações em suas atividades como explica Siqueira Neto:

É evidente que as raízes históricas desse direito decorrem das varias movimentações trabalhista no sentido de constituir uma organização internacional. Nos dias de hoje, contudo, em razão do processo de globalização econômica, as justificativas e o significado da filiação internacional são de tal forma demonstrados pela realidade dos fatos que desprezam maiores fundamentações (1999, p. 96).

Ainda continua o Autor:

A violação ao artigo 5º da Convenção 87 da OIT é indubitável, se de alguma forma a legislação subordinar o direito de afiliação internacional à autorização previa do governo, ou submetê-lo a determinados condicionamentos. Esse princípio implica o direito das organizações nacionais de se beneficiarem dos serviços e vantagem que decorrem da afiliação internacional. Isso significa que podem receber ajuda financeira de uma organização profissional internacional, com elas manter contato e intercambiar informações, assim como participar de suas atividades e em congresso por intermédio de seus representantes (1999, p. 97).

5.2.7 Negociação Coletiva

A Organização Internacional do Trabalho fomenta a idéia da livre negociação coletiva entre os empregados e os empregadores.

Amauri Mascaro Nascimento na sua obra *Compêndio de Direito Sindical*, entende que:

A Organização Internacional do Trabalho incentiva a negociação Coletiva, como forma democrática de Composição dos conflitos coletivos de trabalho. Pretende que os próprios interlocutores sociais encontrem o adequado entendimento para as suas divergências, e cheguem em um acordo, fruto do livre debate, sem interferência do Estado (2005, p. 322).

A OIT adotou duas principais convenções para tratar da negociação coletiva, as convenções de números 98 e 154, sendo que ambas preconizam a liberdade de negociação sem interferência estatal.

Para Amauri Mascaro (2005, p.103), a Organização Internacional do Trabalho, na convenção n° 98 “sugere a adoção de medidas adequadas as condições de cada país, para o fomento dos procedimentos de negociação voluntaria, com o objetivo de regulamentar, pelos contratos coletivos, as condições de emprego”, enquanto a convenção de n°154 “define negociação coletiva como procedimento destinado à elaboração de contratos coletivos de trabalho, tendo por fim fixar as condições de trabalho e emprego e regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou entre as suas organizações representativas”.

Portanto, a grande preocupação da OIT é garantir que os empregadores e os trabalhadores negociem livremente suas condições e seus contratos de trabalho sem interferência estatal, desde que respeitem as garantias fundamentais e normas internas de cada país.

5.2.8 Exercício do direito de greve

O exercício da greve é uma ferramenta de suma importância para os trabalhadores, pois se tratando da relação jurídica do direito do trabalho, ele é o pólo mais fragilizado, tendo em vista a grande força econômica do empregador.

Segundo Siqueira Neto, “O direito de greve é um dos meios essenciais à disposição dos trabalhadores e de suas organizações para promover e defender seus interesses econômicos e sociais” (1999, p. 125).

Se tratando do direito do trabalho em âmbito internacional, é correto dizer que a Organização Internacional do Trabalho é a mais importante organização para formulação das normas, porém ainda não formalizou nenhuma convenção ou recomendação internacional reconhecendo ou tratando especificamente sobre o exercício do direito de greve.

Com isso, no direito internacional o direito de greve é tratado em outros documentos internacionais, como no artigo 8° da Convenção Internacional das

Nações Unidas de 1966 sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (SIQUEIRA NETO, 1999).

6 LIBERDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O sistema sindical brasileiro abriga alguns aspectos da Liberdade Sindical prevista na Constituição Federal e na lei infraconstitucional, porém ainda nos dias atuais, ainda não se verifica na prática a liberdade sindical plena, como sugere a convenção n° 87 da OIT.

Embora de forma significativa a Constituição Federal de 1988 abrandou a rigidez do período anterior, mas manteve alguns antigos aspectos da sindicalização incompatíveis com o modelo que consagra a liberdade sindical plena, pautada nas convenções da OIT, principalmente na de n.87° (BRITO FILHO, 2017).

6.1 Constituição de sindicatos

O inciso I do art. 8, da Constituição Federal estabelece, *in verbis*:

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 (BRASIL, 1988).

Assim, considerando o dispositivo constitucional acima, entende-se que para poder enquadrar-se como modelo de liberdade, o registro da associação no cartório de títulos e documentos, deve ser olhado uma mera formalidade para aquisição da personalidade Jurídica devida a qualquer associação, e o registro junto ao Ministério do Trabalho e do Emprego deveria ocorrer apenas para fins estatísticos (STURMER, 2007).

6.2 Ingresso e saída individual do sindicato

Como já visto anteriormente, a liberdade sindical individual consiste em filiação, não filiação e a desfiliação. Entende Brito Filho (2017) que, para que exista

realmente a liberdade sindical individual, é de suma importância que trabalhadores e empregadores gozem da prerrogativa em adotar qualquer uma das condutas acima citadas, sem qualquer tipo de restrição.

O artigo 5º, inciso XX, combinado com o artigo 8º, inciso V, ambos da Constituição Federal de 1988, deixam clara a possibilidade individual de filiação ou não filiação e da desfiliação de um sindicato (STURMER, 2007).

6.3 Administração interna

Com advento da Constituição Federal, em específico na parte final do inciso I, do artigo 8º, ficou proibido qualquer tipo de interferência do Estado nas organizações sindicais. Sendo assim, apenas retirou-se o poder que o Estado detinha, desde a década de 1930, de intervir e controlar as organizações sindicais quando achava necessário (BRITO FILHO, 2017).

Em decorrência dessa não intervenção estatal nos sindicatos, afirma Brito Filho (p.104, 2017):

Ficaram as entidades sindicais, a partir de 5 de outubro de 1988, data da promulgação da atual Constituição Federal, com liberdade para definir seu regramento interno, podendo: definir o teor de seus estatutos sociais; fixar seus órgãos de administração e fiscalização; definir suas fontes de receita e forma de emprego delas etc.

Pode entender-se que com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as entidades sindicais passaram a ter liberdade para constituírem seus próprios estatutos, e assim obter conseqüentemente sua própria administração interna, ou seja sem intervenção do Estado ou de terceiros (STURMER, 2007).

6.4 Constituição de Órgãos superiores e Filiações a organizações internacionais

As entidades de grau superior previstas nos artigos 533 e 535 da Consolidações das Leis do Trabalho são denominadas de Federação e Confederação.

As federações se encontram logo acima dos sindicatos, e elas atuam em âmbito estadual coordenando os interesses dos sindicatos a ela filiados, enquanto as confederações atuam acima das federações em âmbito nacional coordenando os interesses das federações.

Afirma Brito Filho (2017, p.120), que as federações e as confederações podem “ser constituídas livremente, sem as amarras impostas pela CLT, considerando a liberdade sindical instituída pelo art.8º, Constitucional, devendo respeitar, tão somente, as restrições constitucionais do inciso II, deste artigo”.

Aqui há certa limitação no tocante as Federações e Confederações, pois há restrição no tocante a unicidade, pois somente poderá constituir uma federação e confederação por ramo de atividade em determinada base territorial. (STURMER, 2007).

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro, não existe normas que impedem ou obriguem as entidades sindicais de se filiarem em organizações internacionais (STURMER, 2007).

6.5 Enquadramento sindical

Segundo Brito Filho (2017, p.100) “das restrições do art. 8º, II, constitucional, a sindicalização por categoria é mais uma das amarras postas em nosso ordenamento jurídico que impede a adoção da plena liberdade sindical”.

Desta forma dispõe o artigo 570 da CLT, que os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas. Nesse sentido Brito Filho (2017, p.101) ensina que a “respeito de categoria, é importante observar que ela tem uma definição clássica, que contrapõe empregado (categoria profissional) a empregador (categoria econômica).

No tocante o enquadramento por categoria, há uma grande divergência entre os doutrinadores, pois a maioria da doutrina entende que esta regra que ainda perdura, é incompatível com um sistema de liberdade plena adotada pela convenção 87° da OIT. Para atingir-se a liberdade sindical plena, não deveriam existir os limites do enquadramento. Assim, o trabalhador do Ramo Hoteleiro que se entendesse melhor representado pelo sindicato dos metalúrgicos, poderia optar por este. (STURMER, 2007).

6.6 Limitação a uma organização da mesma categoria por base territorial

Primeiramente cabe ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro adota o sistema da unicidade sindical, tema esse que será abordado no tópico seguinte.

Brito Filho (2017, pag.93) ensina que “Unicidade sindical é a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal.

Nesse sentido, analisando o conceito do autor descrito acima, fica evidente a limitação da liberdade sindical, visto que a norma Constitucional e infraconstitucional veda a criação de mais de uma organização sindical, na mesma base territorial. Nesse sentido, traz uma grande colisão com o princípio da Liberdade previsto no Caput do art.5° da Constituição Federal, bem como com as praticas internacionais adotada pela convenção 87° da OIT (STURMER, 2007).

Expostos e analisados os principais aspectos da Liberdade Sindical no Ordenamento Jurídico Brasileiro, há de se perceber que a Republica Federativa do Brasil está um pouco longe de garantir a Liberdade Sindical plena, a qual é sugerida pela convenção 87° da OIT.

Desta forma, passa-se ao ultimo tópico desse trabalho, os sistemas sindicais sendo eles: da Unicidade, da Unidade e o da Pluralidade.

7 SISTEMAS SINDICAIS

Grande parte da doutrina do Direito do Trabalho entende que existem três tipos de sistemas sindicais quanto à limitação legal do número de sindicatos, que são eles: a Unicidade, a Pluralidade e a Unidade.

7.1 Unicidade

Siqueira Neto(1999,p.103) define a unicidade da seguinte maneira:

Unicidade Sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e de empregadores, resultante de imposição legal. A diferença entre a unidade e a unicidade está no fato de que aquela ser fruto da vontade dos interessados (pessoas e organizações), enquanto esta é uma imposição do Estado, ou melhor, é o monopólio da representação sindical conferido pelo Estado às organizações sindicais criadas na forma da lei. A unicidade não impede os desmembramentos e cisões sindicais. A unicidade pode ser total, em todos os seus níveis, ou parcial, em alguns níveis. A unicidade sindical somente contempla a possibilidade da 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. A unicidade sindical pode também proclamar um sistema de sindicalização livre ou obrigatória. De qualquer sorte, em todas as suas possibilidades de institucionalização – direta e indireta-, a unicidade sindical afasta-se dos princípios da convenção 87 da OIT.

Nesse mesmo sentido Amauri Mascaro de nascimento conceitua que a unicidade sindical:

É a proibição, por lei da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. A proibição pode, como vimos, ser total ou restringir-se a apenas alguns níveis, como, por exemplo, o de empresa. Nesse caso, há unicidade sindical quando, na mesma empresa, é vedado mais de um sindicato para representar os seus empregados. A unicidade poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato da categoria. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão (NASCIMENTO, 2005, p.163).

Portanto, analisando os conceitos dos renomados autores aduzidos acima, conclui-se basicamente que a unicidade sindical, se define pela proibição mediante

lei, por existência de mais de um sindicato representante dos trabalhadores, seja pelo o enquadramento quando se der por empresa, por profissão, por categoria profissional ou ramo empresarial de atividades.

7.2 Unidade

Como já citado acima, na unidade os sindicatos se unem por opção própria e não por imposição de lei, como ensina Mascaro Nascimento:

Unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade (2005, p.165).

Como visto acima, diferentemente do que ocorre na unicidade, na unidade não há uma norma jurídica determinando expressamente a proibição de existência de mais de uma entidade sindical representante dos trabalhadores, pelo contrario, a lei permite a criação de mais de uma entidade sindical representante dos trabalhadores e eles acabam por se reunirem-se em um único sindicato, responsável pela representação e defesa de seus direitos.

Apresenta-se também oportuno, a dissertação de Arnaldo Sussekind apud Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 165):

Também nos já defendemos o monopólio de representação sindical e, ate hoje, justificamos que Getulio Vargas o tenho adotado visando a evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e filiação de trabalhadores aos mesmos. Afinal, esse espírito resulta das concentrações operarias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí o porque, hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical.

Nesse sentido, na opinião do referido autor a unidade sindical seria o ideal, pois certamente seria a união dos trabalhadores ou dos empresários, como citado,

ideologicamente concentrados em um único sindicato, em busca de direitos e melhores condições, o que tornaria o sindicato forte sem o fracionamento, e forte não por não se obrigado por lei a ser único.

7.3 Pluralidade sindical

Por fim, a Pluralidade Sindical “consiste na possibilidade de varias organizações sindicais representarem concorrencialmente uma mesma coletividade de trabalhadores e de empregadores, na proporção de seus respectivos associados, ou de acordo com o critério de representatividade estabelecido pela legislação (Siqueira Neto, 1999, p.104). Desta forma, fica evidente que o pluralismo sindical, ao contrario da unicidade sindical, permite-se a existência de quantos sindicatos forem constituídos pelos trabalhadores ou empregadores, não havendo limitação de um único sindicato por base de representatividade.

Apresenta-se também oportuno, nas palavras de Delgado (2010, p.71) a Pluralidade sindical “não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. Sustenta, apenas, que não cabe a lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, a quem caberá eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem”.

Destaca-se também, que esse sistema da pluralidade sindical pode vir a tornar-se um sistema de unidade sindical, uma vez que a pluralidade de sindicatos pode se unir atuando de forma unitária em suas atividades (DELGADO, 2010).

7.4 Sistema adotado no Brasil

O Brasil adotado o sistema da unicidade sindical, em que determinados grupos de trabalhadores ou empregadores somente poderão ser representados por uma única organização sindical, conforme determinada pela lei. Esse sistema foi

efetivamente adotado em nosso ordenamento Jurídico em 1939, através do decreto-lei numero 1.402, e se perdura ate os dias atuais.

Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 71) elenca os pontos principais da estrutura desta unicidade desde sua implantação até a atual constituição de 1988, que são eles:

A) Modelos de sindicato único, estruturado por categoria profissional ou diferenciada, com o monopólio de representação na respectiva base territorial.

b) Vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado. Esta se dava pelo controle político-administrativo exercitado pelo Ministério do Trabalho, além da cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, por sua participação no aparelho do Estado, especialmente na Justiça do Trabalho, por meio da representação classista.

c) Financiamento compulsório do sistema, mediante contribuição sindical obrigatória, de origem legal.

Vale ressaltar que, com a promulgação da Constituição de 1988, e com a evolução do direito do trabalho, houve uma evolução do sistema sindical no país, e certos aspectos destes pontos estruturais salientados por Delgado (2010) foram modificados. Desta forma, observa-se que no artigo 8º, II, da Constituição Federal de 1988 manteve a vedação da criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Em contrapartida, a Constituição Federal de 1988, afastou a intervenção político-administrativa do Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego dos sindicatos, através do inciso I, do artigo 8º. Outro aspecto estrutural salientado por Delgado (2010) que foi derrubado, através da lei 13.467 de 2017, foi o financiamento compulsório que estava previsto no inciso IV, do artigo 8º da Constituição federal de 1988.

Porém, apesar das mudanças impostas pela Constituição de 1988 e da lei 13.467 de 2017, no Brasil ainda se vivencia um modelo semi corporativista, deixando muito a desejar dos parâmetros da liberdade sindical idealizado pela Convenção n. 87º da OIT, um modelo sindical pautado na liberdade em todos os seus aspectos.

Nos dias atuais, o ordenamento jurídico brasileiro prevê a unicidade sindical na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 516 e na Constituição Federal de 1988 em seu inciso II do art.8º, que serão transcrito a seguir.

O art. 516 da CLT traz a seguinte previsão:

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial (CLT, 1943).

A Constituição Federal de 1988, no inciso II do art.8º, recepciona o seguinte texto:

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 (BRASIL, 1988).

Fazendo a interpretação das normas acima citadas percebe-se que tanto a norma infraconstitucional como a constitucional proíbem a criação de mais de uma organização sindical representativa da mesma categoria, seja ela em qualquer grau de representatividade.

Nesse sentido ensina Amauri Mascaro Nascimento (2006, p.168):

O sistema brasileiro é o monopólio de representação por imposição da lei. E é nesse sentido que é usada a palavra unicidade sindical. O nosso sistema não faculta aos trabalhadores a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará. Estarão adstrito a um sindicato. O mesmo sindicato que representa a categoria os representará, também, como membros da categoria que são, ainda nos casos de interesses específicos coletivos de trabalhadores de uma empresa.

A respeito do sistema adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, cumpre-se salientar que inexistente uniformidade entre os juristas trabalhistas a respeito da modificação ou continuidade do sistema da unicidade.

Nesse sentido, defensor pela continuidade da unicidade, Evaristo de Moraes Filho apud Brito filho (2017, p. 96) afirma que no:

Regimes de pluralidade absoluta como pleiteiam seus adeptos, viveríamos num verdadeiro inferno de confusão social, com prejuízo da própria profissão, fracionada e dividida entre associados dissidentes e até mesmo opostas em seus pontos de vista, cada uma controlada, talvez, por outros organismos mais fortes: uma igreja, um partido político, o patronato, o próprio Estado.

Ainda continua o Autor:

Como em todas as legislações é a profissão o limite básico do sindicato, o que mais exige o legislador é fixar um sindicato para cada profissão, somente isso. Não significa tal medida a obrigatoriedade de levar alguém a fazer parte do sindicato, importa tão somente em reconhecer que nos dias de hoje não pode mais a questão sindical ser encarada com espírito jusprivatista do liberalismo clássico (Brito Filho, 2017, p.96).

O sistema da unicidade sindical adotado no Brasil, para alguns doutrinadores, é um dos entraves da liberdade sindical plena, pois um país com espírito de democracia não pode inibir os trabalhadores e empregadores de se organizar, segundo suas deliberações, nesse sentido, Amauri Mascaro de Nascimento leciona que:

O princípio básico em que se fundamenta o pluralismo é o democrático. A liberdade sindical não pode coexistir com a proibição da livre organização dos grupos segundo suas deliberações. A auto-organização sindical passa pela possibilidade dessa divisão, e problemático seria compatibilizá-la com o monopólio sindical (NASCIMENTO, 2005, p.240).

Ainda posicionando contrário o sistema da Unicidade, Cássio Mesquita Barros apud Brito Filho, posiciona que:

O que não nos parece conveniente nem razoável, e que o Estado restrinja a criação, em uma mesma base territorial, de mais de um sindicato de uma mesma categoria, porque assim fere uma liberdade intrínseca ao ser humano, a liberdade de escolha, sendo a liberdade sindical um de seus desdobramentos (BRITO FILHO, p.96).

Cabe por fim salientar, que uns dos grandes entraves da ratificação da convenção de número 87º da OIT pelo Brasil, e justamente esse sistema da unicidade adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, pois vai à contramão da liberdade sindical plena que a citada convenção defende em seu texto, como leciona Cássio Mesquita Barros apud Brito Filho “A unidade sindical, decorrente de

impositivo de lei, se choca flagrantemente com a Convenção n. 87 da OIT, e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU”.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em análise aos temas abordados nesse presente trabalho, abrangendo desde o nascimento á evolução do sistema sindical no mundo e no Brasil, vimos que o sindicato é a principal ferramenta para a defesa e interesses do direito coletivo do trabalho. Porém, evidentemente, para que as organizações sindicais possam exercer suas principais funções, (defender os interesses de seus sindicalizados), é necessário que o ordenamento jurídico do Estado preveja as garantia do princípio da liberdade sindical. Ressalta-se que devida à grande relevância da matéria, a Organização Internacional do Trabalho, através de sua convenção n° 87 descreveu os principais aspectos que o Estado deve garantir as organizações sindicais.

Se tratando diretamente do Brasil, depois desse estudo, evidenciamos que grande parte da história, o Estado sempre teve a intenção de controlar as entidades sindicais. Mas ao se passar dos anos, houve uma grande evolução do sistema sindical em nosso país, mas apesar das mudanças instituídas pela Constituição Federal de 1988, ainda vivenciamos uma modelo semi corporativista, deixando muito a desejar dos parâmetros da liberdade sindical idealizado pela Convenção n. 87da OIT, um modelo sindical pautado na liberdade em todos os seus aspectos.

A mais lamentável divergência entre o ordenamento pátrio com a Convenção n°87 da OIT, e justamente o sistema sindical, pois na citada convenção traz em seu texto a pluralidade sindical, já o sistema brasileiro adotou na Constituição da Republica, a teoria da unicidade, onde é vedado existir mais de um sindicato na mesma base territorial.

Além da divergência do sistema sindical, cabe ainda indagar vários aspectos limitadores que a Constituição da Republica Federativa do Brasil dita, quais sejam,

a organização obrigatória por categorias, a imposição da base territorial mínima de um Município e a estruturação sindical em sistema confederativo.

Diante dessas considerações, conclui-se que o Brasil, mesmo diante das mudanças instituídas pela Constituição Federal de 1988 e da lei 13.467 de 2017, está distante do modelo da Liberdade Sindical idealizado pela convenção nº 87 da OIT, uma liberdade plena em todos seus aspectos. Embora a situação atual da liberdade sindical no Brasil esteja bastante mitigada, é necessário que o legislador Pátrio procura modificar nossas normas que converge com as normas da convenção nº87 da OIT, para ai então o Brasil ratificar Convenção 87 da OIT, para que as organizações sindicais brasileiras e seus sindicalizados possam a conviver em um sistema pautado em Liberdade Sindical plena, ou seja, liberdade em todos os seus aspectos.

9 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O Novo Sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Pontes, 1995.

_____. **Coleção primeiros passos: O que é sindicalismo?** São Paulo: Abril Cultura/Brasiliense, 1985.

BOBBIO. **Igualdade e Liberdade**. (trad. Carlos Nelson Coutinho). Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. São Paulo: Ltr, 2017.

CARONE, Edgard. **Classes Sociais e Movimento Operário**. São Paulo: Ática, 1989.

CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 jul. 2019.

CONVENÇÃO N° 87. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2019.

CONVENÇÃO N° 98. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 jul. 2019.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2015.

_____. **Direito Coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

LOCKE, John. **Dois Tratados sobre o Governo**. (trad. Julio Fischer). São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 33. ed.- São Paulo: Saraiva, 2017.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. **O Espírito das Leis**. (trad. Cristina Murachco). São Paulo: Martins Fontes, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro/ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. – 29. Ed.- São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. – 2. Ed.- São Paulo: Ltr, 2000.

_____. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2005.

_____. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33° ed. São Paulo: Ltr, 2007.

PACTO. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em:
<http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2019.

REZENDE FILHO, Cyro de Barros. **História Econômica Geral**. São Paulo: Contexto, 2003.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1999.

STURMER. **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 Editora, 2007.